

836

29



**Universidad Nacional Autónoma  
de México**

**FACULTAD DE DERECHO**

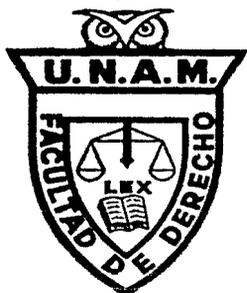
**LA NATURALEZA JURIDICA DEL  
CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**Que para optar por el Título de  
Licenciado en Derecho**

**p r e s e n t a**

**ESTHER EUGENIA SOTO URRUTIA**



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DE  
EXAMENES Y TÍTULOS

**Julio - México, 1987**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## C A P I T U L A D O

	Pág.
I. <u>TEORIA GENERAL DEL CONTRATO</u>	5
A. Concepto de Contrato	6
B. Elementos del Contrato	7
C. Presupuestos del Contrato	19
II. <u>TEORIAS CIVILISTAS QUE IRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO</u>	34
A. Contrato Individual	44
B. Contrato Preparatorio	45
C. Transacción	46
D. Coalición	49
E. Sociedad	50
III. <u>EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VISTO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO</u>	53
A. Clasificación de los Actos Administrativos	53
B. Posible adecuación del Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Administrativo	63
IV. <u>LAS TEORIAS QUE SE PRESENTAN EN EL DERECHO DEL TRABAJO</u>	73
A. Clasificación que menciona Cabanellas	73
1.- Teorías Civilistas	74
2.- Teorías de Transición	81
3.- Teorías jurídicosociales	91
4.- Teoría Mixta de Ley y Contrato	95

	Pág.
B. Teoría Actual o Moderna	98
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	

## INTRODUCCION

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, ha sido objeto de apasionadas discusiones entre connotados autores como Ihering, Nast, De Visscher y otros. Es tal la complejidad de esta institución del derecho que en la actualidad no se ha llegado a una conclusión que satisfaga, si no a todos, a la mayoría de ellos.

Es por eso que cuando tomé el segundo curso de derecho del trabajo me atrajo el tema por considerarlo muy importante en el derecho colectivo del trabajo.

Decía, que muchos autores se han interesado por el contrato colectivo de trabajo proponiendo varias teorías que no agradan a unos o a otros.

No es mi intención criticar cada una de las posiciones, ya que no creo tener derecho de atacarlas pues como se entiende no pueden defenderse. Además, pienso que esta figura surgió de una manera imprevista en la práctica con cierta fisonomía que ha evolucionado constantemente conforme a las necesidades que se presentan a diario.

La elaboración del trabajo principia con la Teoría General del Contrato. Esto es en razón a que quiero asentar lo que es un contrato y el motivo por el cual no estoy de acuerdo con el término que se ha dado a este acto.

Continúo con la exposición de distintas figuras del derecho civil con las que se trató de comparar al contrato colectivo que fueron superadas rápidamente.

Sigo con una extensa clasificación de actos jurídicos administrativos. Quise

analizarlos pues en primera instancia pensé que había íntima relación entre uno de los actos con el que me interesa.

Por cuanto al último de los capítulos veo varias posiciones que se adoptaron para formarme un criterio acerca de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

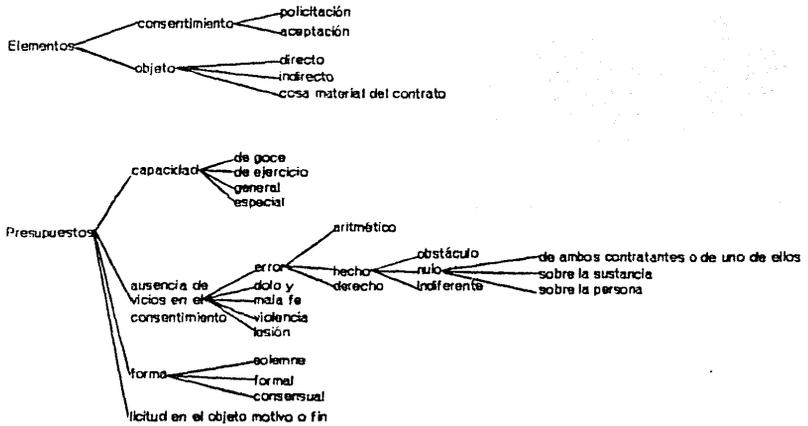
Concluyo con una tesis personal que por el momento puede ser del agrado de otras personas, pero que no creo sea la definitiva pues, repito, este contrato ha cambiado mucho y lo seguiré haciendo conforme a las necesidades que tenga que satisfacer.

# **CAPITULO I**

## **TEORIA GENERAL DEL CONTRATO**

- **Concepto de Contrato**
- **Elementos del Contrato**
- **Presupuestos del Contrato**
- **Clasificación de los Contratos**

# CONTRATO



## CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

UNILATERALES Y BILATERALES

ONEROSOS Y GRATUITOS

CONMUTATIVOS Y ALEATORIOS

SOLEMNES, CONSENSUALES Y FORMALES

REALES Y CONSENSUALES

PRINCIPALES Y ACCESORIOS

DE MEDIOS Y DE RESULTADOS

NOMINADOS E INNOMINADOS

MIXTOS

EN SENTIDO ESTRICTO

DE DOBLE TIPO

COMBINADOS

UNION

CON DEPENDENCIA UNILATERAL

CON DEPENDENCIA BILATERAL

ALTERNATIVOS

CAPITULO I

TEORIA GENERAL DEL CONTRATO

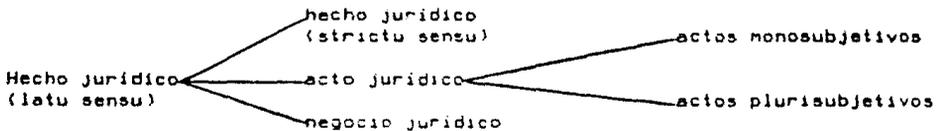
La ciencia del derecho se presenta respondiendo al mundo del hecho jurídico en sentido amplio, clasificándose este en hecho jurídico en sentido estricto y en acto jurídico y para la teoría germano-italiana en negocios jurídicos. (1)

Los hechos jurídicos en sentido estricto son los acontecimientos de la naturaleza o de la actividad humana en los que la voluntad del hombre no interviene para la producción de consecuencias en derecho.

Los actos jurídicos contienen la voluntad de una persona o varias personas que buscan intencionalmente tales consecuencias.

Estos actos jurídicos podemos clasificarlos a su vez en actos monosubjetivos y actos plurisubjetivos.

En los primeros interviene una sola voluntad, v.gr. el testamento; y en los segundos intervienen dos o más voluntades. Dentro de estos últimos podemos encuadrar al contrato materia de este capítulo.



1) Manuel Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones, Tomo I, Séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971, pág. 97

#### A. CONCEPTO DEL CONTRATO.

Con esta breve explicación hemos llegado al acto jurídico que nos interesa en este capítulo: el contrato.

A lo largo de los tiempos y con las variantes que ha tenido la doctrina, se le ha dado, a este nuestro tema, diferentes conceptos en diversos países (2), pero como no es objetivo de nuestro trabajo, nos dedicaremos a la concepción que da la doctrina mexicana.

Seguendo a nuestro Código Civil vigente, tenemos los artículos 1792 y 1793 que nos definen al género y a la especie de uno de los actos plurisubjetivos.

"Art. 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

"Art. 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Entonces tenemos que el contrato es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.

Para Zamora y Valencia el contrato "es el acuerdo de voluntades conforme a lo dispuesto por un supuesto para producir las consecuencias de derecho

-----  
2) En el derecho argentino se le ha conceptualizado de la siguiente manera: "Hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos". y en España: "El contrato existe desde que una o varias personas concientes en obligarse respecto de una y otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio". Miguel A. Zamora y Valencia, Contratos Civiles, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pág. 14.

consistentes en crear o transmitir derechos y obligaciones de contenido patrimonial". (3)

Colin y Capitant lo definen de la siguiente manera: "El contrato o convenio es un acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando las partes pueden tener por fin, sea crear una relación de derecho; crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación preexistente; sea en fin extinguirla". (4)

Como una somera observación, no estamos de acuerdo con el comienzo de la definición que dan estos autores, pues como anteriormente vimos, el contrato no es lo mismo que el convenio: el primero es especie y el segundo es género. Además, al querer definir el contrato nos están dando la definición del convenio.

#### B. ELEMENTOS DEL CONTRATO.

Para que el contrato nazca y exista al campo jurídico, requiere estar compuesto de varias partes que podemos agrupar en: elementos y presupuestos del contrato.

Los elementos son aquellos componentes necesarios para la existencia de alguna cosa v.gr. para la composición del agua se necesitan dos átomos de hidrógeno y un átomo de oxígeno. Si uno de estos faltare no tendríamos una sola gota del preciado líquido.

-----  
3) Esta definición la formo después de haber estudiado al contrato en sus diversas acepciones: como acto jurídico, como norma individualizada y como documento en el cual se contienen los pactos o cláusulas convenidas por las partes. Supra, Op. cit, pag. 14.

4) Miguel A. Zamora y Valencia, Op. cit, pag. 14.

El artículo 1794 del Código Civil vigente nos da los elementos del contrato: el consentimiento y el objeto.

El consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades. ¿Pero qué es la voluntad? es la elección de una cosa sin precepto o impulso externo. (5) Enfocando esta voluntad al derecho, la persona buscará porque así lo quiera, las mencionadas consecuencias previstas en una norma sin que nada externo la obligue.

Ahora bien, como dijimos el consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos, siendo necesario que estas voluntades tengan una manifestación exterior. (6)

Como vemos, el consentimiento a su vez se compone de dos elementos: a) oferta o peticitación, y b) aceptación. La primera "es una declaración unilateral de voluntad, recepticia, expresa o tácita, hecha a persona presente o no presente, determinada o indeterminada, con la expresión de los elementos esenciales de un contrato cuya celebración pretende el autor de esa voluntad, seria y hecha con el ánimo de cumplir en su oportunidad." (7)

Analizando esta definición obtenemos los siguientes elementos:

- Es una declaración unilateral de voluntad.
- Recepticia.

-----  
5) Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española, Editorial Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1927.

6) Ernesto Gutiérrez y González, Tratado de las Obligaciones, Quinta edición, Editorial Cajica, S.A., Puebla, México, 1974, pag. 208.

7) *Idem* pag. 203.

- Expresa o tácita.
- Hecha a persona presente o no presente.
- Hecha a persona determinada o indeterminada.
- Debe contener los elementos esenciales del contrato que se desea celebrar.
- Debe hacerse en forma seria y con el ánimo de cumplir en su oportunidad.

DECLARACION UNILATERAL DE VOLUNTAD. La voluntad se debe mantener firme, en la oferta que se hace para celebrar un contrato, aunque no se haya aceptado aún, pues la ley sanciona a la oferta como obligatoria por ser productora de consecuencias de derecho.

RECEPTICIA. Esta es un vocablo juridico-doctrinario que no se usa en la ley, que denota como la declaracion de voluntad no surtirá sus efectos (de integrar el consentimiento) hasta que no se recibe y fusiona con la aceptación.

EXPRESA O TACITA. Debe externarse la voluntad de la persona que hace la oferta, de tal manera, que el destinatario de la propuesta, sepa de manera verbal o por escrito lo que se le propone o por signos indubitables (que no quepa lugar a duda) sepa cuales son las pretensiones del oferente, o sea, que las voluntades integrantes del consentimiento pueden externarse en forma expresa o de manera tácita.

Para entender estos dos conceptos daremos dos ejemplos: Juan le dice de palabra a Pedro: te vendo este reloj en \$10,000.00; Pedro también de palabra le dice: acepto. Queda así celebrado un contrato de compraventa y el consentimiento se emitió en forma expresa y de manera verbal.

Juan va en su automóvil y encuentra a dos amigos suyos, Pedro y Jaime acompañados por un tercero llamado Jorge. Les pregunta a Pedro y Jaime, que son sus amigos, si quieren que los lleve; éstos aceptan y se suben al coche, pero también se sube Jorge, al que no conoce Juan. Aquí Juan hizo una oferta o peticitación verbal a Pedro y Jaime y éstos también aceptaron en forma verbal, celebrándose así un contrato de transporte a título gratuito. Pero en cuanto a Jorge, es a él al que tácitamente hace Juan la oferta de un contrato de transporte gratuito al subirse al auto, y Juan acepta tácitamente al no bajar de su auto a Jorge.

HECHA A PERSONA PRESENTE O NO PRESENTE. Proponer la celebración de un contrato a otra persona que se encuentre presente, o bien, puede hacer la proposición a una persona no presente, a través de los medios conocidos para transmitir el pensamiento (teléfono, carta, radio, etc).

HECHA A PERSONA DETERMINADA O INDETERMINADA. La propuesta para celebrar un contrato, no es esencial para que se haga a persona determinada; se puede hacer a toda la colectividad y cualquiera de sus miembros acepta o no esa propuesta.

DEBE TENER LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO QUE QUIERA CELEBRARSE. Se debe manifestar qué tipo de contrato se desea celebrar, determinando en su declaración, todos los elementos esenciales del mismo contrato, pues de no hacerse así, no se obligará, sino que, está haciendo una simple invitación para contratar, pero no será una oferta.

DEBE SER HECHA EN FORMA SERIA Y CON EL ANIMO DE CUMPLIR EN SU OPORTUNIDAD. El oferente debe tener intención de que su propuesta lo obligue a cumplir en su oportunidad lo que ofrece; debe tener la intención de producir efectos de

derecho.

Pasando ahora al segundo elemento del consentimiento, la aceptación, podemos decir que, "es una declaración unilateral de voluntad, expresa o tácita, hecha a persona determinada, presente o no presente, seria, lisa y llana, mediante la cual se expresa la adhesión a la propuesta, peticitación u oferta". (B)

De esta definición obtenemos los siguientes elementos:

- Es una declaración unilateral de voluntad.
- Expresa o tácita.
- Hecha a persona determinada.
- Hecha a persona presente o no presente.
- Seria.
- Lisa y llana.
- Mediante la cual se expresa la adhesión a la propuesta.

ES UNA DECLARACION UNILATERAL DE VOLUNTAD. Esta produce efectos jurídicos, aunque el aceptante no sepa que integrará el consentimiento.

EXPRESA O TACITA. La aceptación que se haga, puede externarse de manera expresa o tácita.

Se externa en forma expresa cuando a la propuesta se la acepta por medio de palabras, de escritos o de signos inequívocos; y en forma tácita cuando el aceptante realiza una serie de hechos o actos que presupongan o autoricen a

-----  
B) Ernesto Gutiérrez y González, Op. cit, pág. 214.

presuponer tal aceptación.

El silencio puede producir efectos jurídicos de aceptación, mas no debe confundirse la aceptación tácita con el silencio.

Decíamos que la aceptación tácita resulta de ciertos hechos o actos que la presupongan o autoricen a presuponerla; en cambio, el silencio es la ausencia de manifestación de voluntad, en oposición a la aceptación tácita que es algo real, fundada en hechos o actos inequívocos que así lo acreditan. (9)

Es usual oír "el que calla otorga" pero a este refrán esta otro "quien nada dice nada expresa" por lo que el silencio sólo producirá efectos de aceptación y engendrará el consentimiento cuando la ley así lo determine. U.gr. un licenciado en derecho recibe de una persona un mandato (10), para realizar determinados actos jurídicos que requieran sus conocimientos profesionales. Si el licenciado no rehusa en forma expresa el mandato que se le confiere, quedará obligado por su silencio, pues la ley otorga a éste efectos de aceptación, como lo menciona el artículo 2547 de nuestro Código Civil.

Así, el autor que nos habla del contrato de mandato nos dice que se presume aceptado por el solo hecho de que no lo rehusen dentro de los 3 días siguientes; será aceptación tácita todo acto en ejecución del mandato.

-----  
9) El silencio es una actitud pasiva, en la que no se dice ni si ni no; por el contrario la aceptación tácita, es una actitud activa, pues aunque no se dice nada expresamente, la actividad que realicemos estará dando la respuesta.  
10) El artículo 2546 del Código Civil vigente para el Distrito Federal: "El mandato es un contrato por el cual una persona, llamada mandatario se obliga a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encarga.

De aquí se concluye que la aceptación se produjo por el mero silencio del profesional, pues a ese silencio la ley le determina efectos de aceptación.

LA ACEPTACION DEBE SER HECHA A PERSONA DETERMINADA. La aceptación se debe hacer con respecto a la persona que hizo la oferta. No puede hacerse una aceptación respecto de persona indeterminada, pues entonces, no se sabría con quién va a celebrarse el contrato.

LA ACEPTACION SE HACE A PERSONA PRESENTE O NO PRESENTE. Aunque la aceptación sólo puede hacerse respecto de una persona determinada, esa persona a quien se le hace saber la aceptación no necesita forzosa y necesariamente estar presente. Así, se puede hacer la aceptación cuando oferente y aceptante se encuentran presentes, pero también se puede aceptar la propuesta, por medio de carta, telegrama, etc., en aquéllos casos en que la propuesta haya sido hecha por persona no presente.

LA ACEPTACION DEBE SER SERIA. El aceptante al declarar su voluntad, debe tener la intención de producir consecuencias de derecho.

LA ACEPTACION DEBE SER LISA Y LLANA. Esto significa que la aceptación, sólo se puede referir a lo que contiene la oferta: no puede llevar ni más ni menos, debe ser hecha precisamente con relación a la propuesta de que se trate. U.gr. si Juan la propone a Pedro la venta de su casa en \$20,000,000.00, Pedro al aceptar no podrá decir: acepto, pero no te puedo pagar de contado sino en abonos, pues entonces no habrá aceptación, sino una propuesta que Pedro hace a Juan.

Resumiendo podemos decir, que el consentimiento se forma de oferta y aceptación. La oferta la propone una persona a otra, esperando que ésta acepte lisa y llanamente -si se trata de una persona presente-, más si se trata de una persona ausente, se tendrá hecha la aceptación pasado un tiempo el necesario dependiendo de la forma en cómo se haya hecho la propuesta.

Ahora bien, tanto la propuesta como la aceptación, tienen efectos jurídicos autónomos, es decir, independientemente de los que produzcan al integrarse el consentimiento, si es que llega a formarse.

Las declaraciones unilaterales de voluntad, deben verse como un acto autónomo, con efectos limitados y transitorios, hasta el momento de perfeccionamiento del contrato, en que llegado ese instante cesan su vida autónoma; si el contrato no llega a formarse, de todos modos esos elementos tuvieron existencia propia y autónoma, aunque sólo con relación a una propuesta o con relación a una aceptación.

El oferente queda obligado, por su sola declaración de voluntad, a sostenerla en los términos en que la hizo, hasta que no sepa conforme a la ley, si el destinatario la acepta o la rechaza; a su vez el aceptante ya está obligado por su sola aceptación, independientemente de que conforme a la ley, ya se haya o no conformado el consentimiento.

Por otra parte, tenemos que esos efectos jurídicos producen ciertas consecuencias. Si el oferente o peticitante muere, antes que el destinatario -posible aceptante-, quedarán obligados los herederos en los términos de la oferta que hiciera el de cuius, pues la oferta produce efectos autónomos como

declaración unilateral que es, sin necesidad de la aceptación. Así lo expresa el artículo 1809 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Si el oferente otorga o no un plazo señalado para contestar la propuesta, durante todo el tiempo que dure el plazo o el tiempo que marca la ley, el oferente no podrá disponer del bien materia de la oferta, y si lo hace, se hará deudor por el pago de posibles daños y perjuicios, toda vez que su declaración unilateral le ha obligado, de acuerdo al art. 1804 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que a la letra dice: "Toda persona que propone a otra la celebración de un contrato fijándole un plazo para aceptar, queda ligada por su oferta hasta la expiración del plazo".

Respecto a la aceptación, es indudable que produce los efectos de comprometer al que la hace en los mismos términos en como la hizo el que propone.

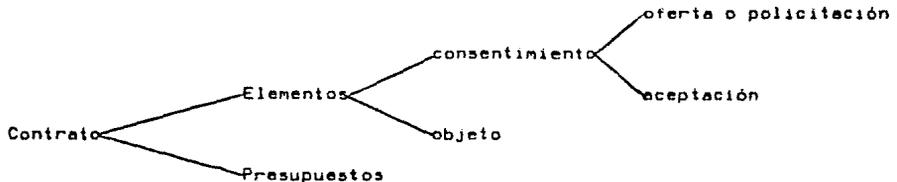
Cabe ahora preguntar, ¿por qué aún antes de que se perfeccione el contrato se producen efectos jurídicos? La explicación se encuentra en lo que Ihering y otros autores designan con el nombre de "dinámica jurídica" esto es, que producen esos efectos sin aún haberse perfeccionado el contrato, por el interés que tiene el derecho de proteger los intereses legítimos de la contraparte, ya sea el aceptante o el mismo oferente.

Al externarse una propuesta y esta se acepta, al encontrarse los dos elementos, se integra el consentimiento: si se presenta este primer elemento y se presenta el segundo: el objeto, se generará un acto jurídico.

Puede suceder que el consentimiento no sea real, sino que, haya un mal

entendido. ¿Por qué sucede esto? por dos posibles causas: a) cuando hay un error sobre la naturaleza del contrato v.gr. se está celebrando una compraventa y una de las partes cree que se trata de una donación; o, b) cuando hay error sobre la identidad del objeto (11) v.gr. siguiente con el contrato de compraventa, una de las partes se refiere a una casa y la otra cree que es la de a lado.

Si sucede una de estas hipótesis o ambas, habrá ausencia de consentimiento y por lo tanto, no existirá el contrato de que se trate.



Ahora vamos a analizar el otro elemento necesario para la existencia del acto jurídico llamado contrato : el objeto.

Tenemos 3 significados del objeto:

- Objeto directo del contrato que consiste en crear y transferir derechos y obligaciones.
- Objeto indirecto que es la conducta que debe realizar el deudor. Este objeto indirecto puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer. (12)

-----  
11) Manuel Borja Soriano, Op. cit, pág. 42.

12) Artículo 1824 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

- Se considera también objeto del contrato por el Código, la cosa material que la persona deba entregar.

Para poder entender estos 3 significados daremos un ejemplo: Juan celebra con Pedro un contrato de compraventa de una casa en \$20,000,000.00. Aquí el objeto directo es crear en Juan una obligación frente a Pedro, y también de éste frente a Juan. El objeto indirecto, es que se realice una conducta de dar en cada sujeto: Juan creó la obligación que tiene por objeto "dar" una suma de dinero. Finalmente, a la cosa misma y al dinero también, se les estima objeto en su tercera acepción.

EL OBJETO COMO COSA MATERIAL DEL CONTRATO. Este tipo de objeto debe satisfacer varios requisitos.

Para tal efecto recurrimos al art. 1825 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, que a la letra dice:

Art. 1825.- "La cosa objeto del contrato debe: 1a.- Existir en la naturaleza; 2a.- Ser determinada o determinable; 3a.- Estar en el comercio".

Decir que la cosa es objeto de contrato, es decir, que debe existir en la naturaleza o ser susceptible de llegar a existir. Como un ejemplo de esto último tenemos al art. 1826 del Código Civil vigente para el Distrito Federal que nos dice que las cosas futuras pueden ser objeto de contrato, salvo la herencia de una persona viva. Por cuanto a que la cosa debe ser determinada o determinable significa que, al momento de celebrarse el contrato se debe especificar la cosa, v.gr. en el ejemplo que dimos de Juan y Pedro, Juan debe especificar la casa con número y calle en la que se ubica.

Si la cosa no se determina específicamente será susceptible de determinarse, es decir, será determinable conforme a su especie v.gr. Juan tiene una cada de plumas y le dice a Pedro que le vende una de ellas. La pluma no ha sido individualizada hasta el momento de exigirse el cumplimiento de la obligación y no se perfeccionará el contrato hasta el momento en que la pluma quede indubitadamente reconocida.

Decíamos que la cosa debe estar dentro del comercio ¿cómo sabremos cuando lo está y cuando no? pues lo estará cuando corresponda a su naturaleza o que por disposición de la ley no se encuentre fuera de él. (13) Así, entendemos que no podrán ser objeto de contrato el mar, el cielo, la luna, el Palacio de las Bellas Artes o el monumento a La Independencia.

OBJETO INDIRECTO. Analizada someramente la cosa, pasemos ahora al objeto indirecto, es decir, a la conducta a realizar.

El Art. 1827 del Código Civil vigente para el Distrito Federal se refiere a este tipo de objeto diciendo que debe ser posible y lícito.

El maestro Gutiérrez y González nos dice en qué forma debe ser posible el objeto: "Un hecho o abstención son posible, cuando van de acuerdo con las leyes de la naturaleza y las jurídicas de orden público" (14). No podemos obligarnos a sumergirnos en el agua por más de dos horas y sin tanques de oxígeno.

---

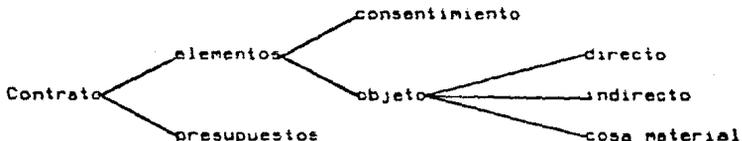
13) Artículo 748 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

14) Supra, Op. cit, pag. 239.

Los hechos o abstenciones que son imposibles jurídicamente son aquéllos que van en contra de una norma que debe regirlos y que por lo mismo es una barrera insuperable para su realización (15) v.gr. Juan es acreedor de Pedro y como éste no le paga \$ 10,000.00 que le debe, Juan va a ver a un abogado y éste se compromete a demandar judicialmente a Pedro y obtener que se embargue su casa al deudor, pero da el caso de que Pedro la tiene registrada como patrimonio de la familia y por lo mismo es imposible jurídicamente de embargar.

El último que nos queda por ver son los hechos o abstenciones que son tanto física como jurídicamente imposibles. Un ejemplo muy claro de esto es que en nuestro país no se puede celebrar un matrimonio entre personas del mismo sexo, pues va en contra de las leyes mexicanas y no será posible perpetuar la especie que es uno de los fines primordiales de dicha institución.

Por lo que toca a la licitud lo trataremos más adelante dentro del tema de los presupuestos.



### C. PRESUPUESTOS DEL CONTRATO.

Los presupuestos del contrato o requisitos de validez son aquéllos elementos necesarios para que el contrato produzca plenamente sus efectos y para que no pueda ser anulado.

-----  
15) Ernesto Gutiérrez y González, Op. cit, pág. 240.

Tales requisitos deben darse y existir aún antes que el contrato y son: la capacidad, la ausencia de vicios en la voluntad, la licitud en el objeto, motivo o fin y la forma.

CAPACIDAD. En primer lugar tenemos a la capacidad jurídica que es la aptitud de las personas para adquirir un derecho o para ejercerlo y disfrutarlo. (16)

A la capacidad jurídica la podemos dividir en: a) capacidad de goce, y b) capacidad de ejercicio. La primera se adquiere desde el momento en que el individuo es concebido y se pierde con la muerte. Dicha capacidad hace a la persona susceptible de derechos. Por otra parte, la capacidad de ejercicio se adquiere con la mayoría de edad (18 años) y es aquella que da a la persona la posibilidad de hacer valer sus derechos y de responder por sus obligaciones, ya sea por sí mismas, en caso de las personas físicas o por medio de sus representantes legales en caso de las personas morales.

Decíamos que las personas físicas pueden hacer valer sus derechos y obligaciones por sí mismas ¿pero qué pasa con aquellas personas que aún no han adquirido tal capacidad, es decir, la de ejercicio, o que por otra causa, aún siendo mayores de edad están imposibilitados de adquirirla? no significa que no la tengan o que no puedan ejercitar sus derechos o cumplir con sus obligaciones. Lo que sucede es que requieren, esas personas, de otra para que en su representación lo hagan.

Específicamente las personas que tienen tal incapacidad son:

-----  
16) Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.

- Los menores de edad.
- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecibilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos.
- Los sordo-mudos que no saben leer ni escribir.
- Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas y enervantes. (17)

Ahora bien, hay casos en lo que la ley no otorga capacidad de goce:

- Los extranjeros no tienen aptitud de ser titulares de derechos de propiedad sobre bienes inmuebles cuando éstos están ubicados dentro del territorio nacional en la llamada "zona prohibida". (18)
- Las corporaciones religiosas denominadas "iglesias" no tienen aptitud por ser titulares de ningún tipo de derechos, o sea, que la ley les niega la personalidad jurídica. (19)
- Los ministros de los cultos, no tienen aptitud de ser titulares de de derechos hereditarios derivados de un testamento otorgado por ministros del mismo culto o de particulares con quienes no tengan parentesco dentro del 4o. grado; (20) aunque pueden tener aptitud para ser titulares de otros derechos por otro medio diferente al señalado.

-----  
17) Artículo 450 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

18) Artículo 27 Constitucional.

19) Artículos 27 y 130 Constitucionales.

20) Artículo 130 Constitucional y 1325 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Por otra parte, podemos hablar de capacidad general y de capacidad especial.

"Se entiende por capacidad general la aptitud para poder intervenir por sí en un contrato y para poder adquirir la titularidad de los derechos que se asignen como consecuencia de su otorgamiento, sin requerir que el sujeto tenga una calidad específica de tipo personal o en relación al bien que eventualmente puede constituir el contenido de su prestación de dar". (21) Esto es, que todos tenemos este tipo de capacidad -además de la de goce y ejercicio- para celebrar un contrato. "Por capacidad especial debe entenderse, además de la aptitud para poder intervenir por sí en un contrato y para poder adquirir la titularidad de los derechos que se originen como consecuencia de su otorgamiento, la calidad específica de tipo personal o una calidad específica relacionada con el bien como contenido de su prestación de dar". (22)

Para poder entender mejor estas clases de capacidad, pondremos un ejemplo. Se va a celebrar un contrato de compraventa en relación a un automóvil, la persona que va a comprarlo tiene la capacidad general, ya que va a adquirir, y la persona que va a vender requiere la capacidad especial, pues para vender el auto debe ser dueño de él.

En caso de que se celebre un contrato por incapaz -con incapacidad de ejercicio-, aquél será anulable, es decir, estará viciado de una nulidad relativa pudiendo él invocar esa incapacidad; este contrato podrá ser confirmado por sus representantes legales -si tienen facultades para tal

-----  
21) Miguel A. Zamora y Valencia, Op. cit, pag. 31.

22) Ibidem.

efecto- o por el mismo incapaz cuando haya cesado su incapacidad; también puede convalidarse por el transcurso del tiempo que prescribe la acción de dicha nulidad. (23)

Por el contrario, si el contrato es celebrado por un incapaz de goce, aquél será anulado de pleno derecho, o sea, por nulidad absoluta; de ella podrá prevalecerse todo interesado, incluso el Ministerio Público y este vicio no desaparecerá por confirmación ni por prescripción.

De lo anterior podemos concluir que la incapacidad de ejercicio se establece en protección de los intereses de orden público, es decir, que son protegidos por normas de carácter imperativo o prohibitivas y, por lo tanto, su incumplimiento o violación se traduce en un hecho ilícito -hecho que va en contra del derecho-.

AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO. Vista la capacidad, pasemos ahora al siguiente presupuesto: la ausencia de vicios en el consentimiento.

Los vicios del consentimiento "son aquellas circunstancias particulares que sin suprimirlo, lo dañan". (24)

Tales vicios podemos clasificarlos en: a) error, b) dolo, c) mala fe, d) lesión y e) violencia.

-----  
23) Miguel Angel Zamora y Valencia, Op. cit, pag. 32.

24) Miguel Angel Zamora y Valencia, Op. cit, pag. 34.

ERROR. Es una creencia contraria o distinta de la realidad. (25)

Al error lo podemos clasificar en:

- Error de hecho: recae sobre los hechos materiales.
  
- Error de derecho: recae sobre una regla de derecho.

El error aritmético no ofrece mayor importancia pues da lugar a su rectificación.

En cuanto al error de hecho, éste presenta tres grados:

- Se impide la formación del contrato, se dice que hay error obstáculo.
  
- Si lo hace anulable se dice que hay error nulidad.
  
- Si carece de influencia, o sea, que no lo afecta, se dice que hay error indiferente.

ERROR OBSTACULO. Se puede decir que existe cuando el consentimiento sólo es aparente. A este respecto ya se habló cuando tocamos el tema del consentimiento por lo cual ya no lo veremos, sino que únicamente enunciaremos las 2 causas por las que ocurre esa apariencia: a) cuando hay error en la naturaleza del contrato, y b) cuando hay error sobre la identidad del objeto.

-----  
25) Miguel Angel Zamora y Valencia, Op. cit, pág. 35

ERROR NULIDAD. Aquí podemos encontrar:

- Error de ambos contratantes o de uno de ellos. Se ha discutido si el vicio del consentimiento resulta de un error común a ambas partes o de un error unilateral; el Código Civil vigente para el Distrito Federal considera expresamente como vicio del consentimiento el error de cualquiera de los contratantes. (26)
- Error sobre la sustancia. El error sobre la sustancia contrae la nulidad del contrato por viciar profundamente el consentimiento v.gr. una persona adquiere un anillo creyendo que es de oro, pero es de plata dorada.
- Error sobre la persona. Son los contratos que se hacen en consideración de una persona -intuitu personae ya sea por afecto particular o aptitudes especiales- y se hacen con una persona por error, en lugar de otra v.gr. una donación -por afecto a la persona- o bien el encargo de un cuadro a un pintor -por talento o aptitud- que se hace en uno u otro a persona equivocada. Aquí el contrato es anulable.

ERROR INDIFERENTE. Es el que recae sobre cualidades secundarias del objeto, que no son determinantes en la voluntad. Este error no invalida el contrato -la ley no lo dispone- da cuando mucho, lugar a un ajuste en las prestaciones v.gr. Juan le compra a Pedro un suéter de cashmer en \$100,000.00 y le dice Pedro que se lo vende en \$101,000.00 porque la etiqueta es de seda; después

-----  
26) Artículo 1813 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Juan descubre que la etiqueta no es de seda; aquí hubo un error del comprador pero es indiferente, pues él tuvo el motivo para comprar el suéter (el que éste era de cashmer y no la etiqueta). Este error indiferente cuando mucho dará pie a una reducción en el monto de las prestaciones.

**ERROR DE DERECHO.** Se presenta cuando una persona tiene una falsa creencia sobre la interpretación en un contrato. (27)

El art. 1831 del Código Civil vigente para el Distrito Federal señala que tanto el error de hecho como el de derecho invalidan el acto.

**DOLO Y MALA FE.** El Art. 1815 del Código Civil vigente para el Distrito Federal nos dice: "Se entiende por dolo en los contratos cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes". En tanto que la mala fe es "... la disimulación del error del primero de los contratantes, una vez conocido".

El dolo es un camino, un procedimiento para llevar al error, pero lo que vicia a la voluntad es el error en sí, no el camino v.gr. el joyero le dice al cliente, que pregunta de qué material es el anillo, de oro de x kilates y vea cómo brilla. En cambio la mala fe es una situación pasiva en que no se desengaña al que cae en un error, no se dice nada para involucrar o mantener en él v.gr. el cliente dice al joyero: muéstrame ese anillo de oro, y no lo es, el joyero se lo muestra sin decir nada.

-----  
27) Ernesto Gutiérrez y González, Op. cit, pág. 282.

VIOLENCIA. "Hay violencia cuando se emplee 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 descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado". (28)

Entonces, este vicio se puede presentar de dos formas: por violencia física o por violencia moral.

LESION. Es un vicio de la voluntad que se origina cuando la voluntad se manifiesta en cualquiera de estas tres circunstancias que nos señala el art. 17 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

- Suma ignorancia.
- Extrema miseria.
- Notoria inexperiencia.

Para que haya lesión debe haber una gran desproporción entre los beneficios y las cargas; esta desproporción deberá deberse a cualquiera de las 3 circunstancias mencionadas.

FORMA. El tercer presupuesto del contrato es la forma. La entendemos como la manera en cómo se exterioriza el consentimiento en el contrato y comprende todos los signos sensibles que las partes convienen o la ley establece para esa exteriorización. (29)

-----  
28) Artículo 1819 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

29) Miguel Angel Zamora y Valencia, Loc. cit, pág. 25.

La forma se clasifica en:

- Solemne: en determinados contratos, la ley exige una manera específica y determinada de exteriorizar el consentimiento, para que se produzcan ciertos y determinados efectos los cuales no se producirán si no se cumple esa forma.
- Formal: en otros casos, la ley exige una manera específica y determinada de exteriorización del consentimiento que pretente una mayor seguridad y prueba de las operaciones, pero que si no se cumple con esa exigencia de todas maneras se producen sus efectos previstos por la norma; aún cuando éstos podrían llegar a ser nulificados por la falta de esa formalidad.
- Consensual: por último, la ley puede no exigir una determinada manera de exteriorizar el consentimiento sino dejar a la voluntad de las partes el que escojan libremente la forma del contrato y de cualquier manera se producirán los efectos previstos por la norma; pero en todo caso, deberá existir una forma.

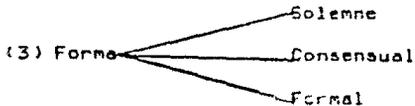
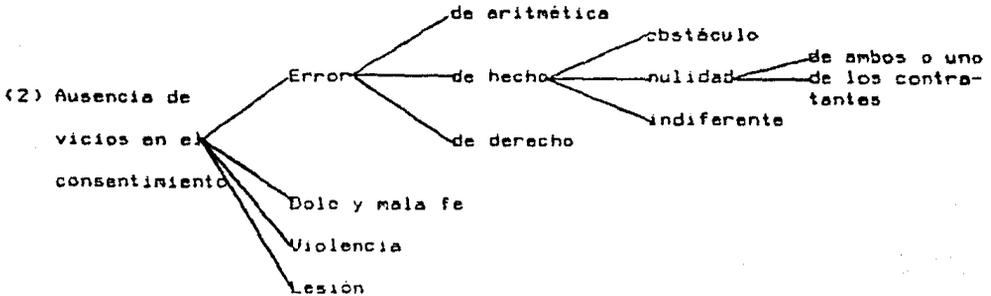
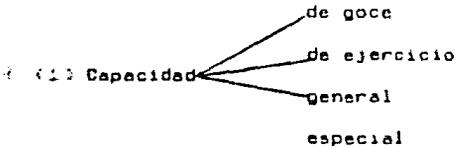
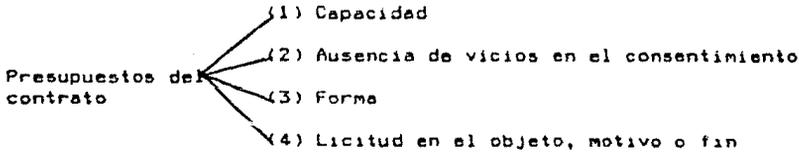
LICITUD EN EL OBJETO, MOTIVO O FIN. En páginas anteriores hablamos del objeto como elemento esencial del contrato, también dijimos que este objeto además de posible debe ser lícito, tema este último que no tocamos en ese momento.

Entendemos por lícito todo lo que va conforme a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. Este concepto se desprende a contrario sensu del art. 1830 que a la letra dice: "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

En cuanto a las leyes de orden público creemos que no ofrecen mayor problema en

cuanto a su comprensión pues sabemos que son aquellas prohibitivas o imperativas.

Por cuanto a las buenas costumbres no podemos decir mucho pues varían de pueblo a pueblo, de época a época y aún de región en región de un mismo país.



#### D. CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS.

Hemos tratado de analizar la teoria general de los contratos por considerarlo necesario en el objeto de este trabajo.

En esta ocasion unicamente nos queda ver la clasificacion que se ha hecho de los contratos:

- Unilaterales y bilaterales.
- Onerosos y gratuitos.
- Conmutativos y aleatorios.
- Solemnas, consensuales y formales.
- Reales y consensuales.
- Principales y accesorios.
- Instantaneos y de tracto sucesivo.
- De medios y de resultados.
- Nominados e innominados: mixtos (en sentido estricto, de doble tipo y combinados) y union (con dependencia unilateral, con dependencia bilateral y alternativos).

CONTRATOS UNILATERALES Y BILATERALES. Esta clasificacion obedece a las obligaciones que se generan. Si estas son para ambas partes sera bilateral y si solo se generan para una de las partes y derechos para la otra sera unilateral.

Para determinar esta clasificacion, se debe analizar el contrato en el momento de su celebracion.

CONTRATOS ONEROSOS Y GRATUITOS. Atendemos a esta clasificación en cuanto a los provechos y gravámenes que se generan. Por lo tanto, son onerosos aquéllos en que hay provechos y gravámenes para ambas partes; serán gratuitos aquéllos en los que hay provechos para una de las partes y gravámenes para la otra.

CONTRATOS CONMUTATIVOS Y ALEATORIOS. Si los provechos y los gravámenes son ciertos y conocidos será un contrato conmutativo. Por el contrario, si tales no son ni ciertos ni conocidos será aleatorio.

CONTRATOS SOLEMNES, FORMALES Y CONSENSUALES. Por cuanto a estos contratos, ya hablamos de ellos en la parte concerniente a la forma que deben revestir los contratos.

CONTRATOS REALES Y CONSENSUALES. En cuanto a la entrega de la cosa, si ésta contiene la prestación de alguna de las partes de transmitir el dominio o el uso o goce del bien y es indispensable para el perfeccionamiento del contrato, se clasifica como real.

En cuanto esta entrega no es indispensable y el contrato se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades, será consensual.

CONTRATOS PRINCIPALES Y ACCESORIOS. Los primeros son aquéllos en los cuales su existencia y validez no depende de una obligación preexistente o de un contrato previamente celebrado; es decir, son contratos que tienen existencia por sí mismos.

Los contratos accesorios son aquéllos que no tienen existencia por sí mismos, sino que para su existencia y validez dependen de la existencia o de la

posibilidad de que exista una obligación o de un contrato previamente celebrado y en atención a esa obligación se celebra el contrato.

CONTRATOS INSTANTANEOS O DE TRACTO SUCESIVO. Hacemos esta clasificación dependiendo del cumplimiento de esta obligación, ya sea en un solo acto -instantáneo- o en un plazo determinado -de tracto sucesivo-.

CONTRATOS DE MEDIOS Y DE RESULTADOS. Desde el punto de vista de la satisfacción de la intención de las partes en la celebración de un contrato, se clasifican los contratos en: de medios o de resultados.

Si la intención de las partes no se ve satisfecha sino que requiere del cumplimiento de las obligaciones generadas, será de medios. Si como consecuencia de los efectos del contrato, la intención de las partes se ve satisfecha con la simple celebración del contrato, será de resultados.

CONTRATOS NOMINADOS E INNOMINADOS. Finalmente tenemos a los contratos nominados que son aquéllos regulados expresamente por las normas de derecho; y, los innominados que son los que no están regulados expresamente por la ley.

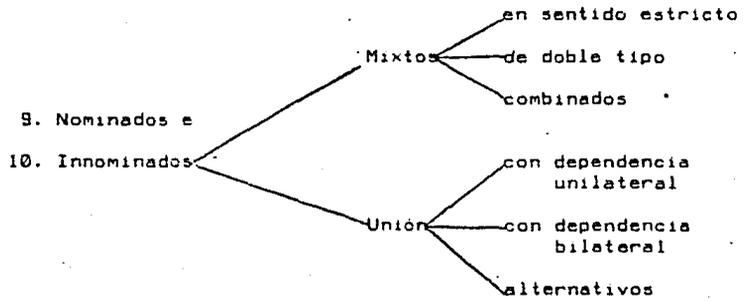
Estos contratos tienen a su vez otra clasificación:

Mixtos.- Son aquéllos contratos unitarios que en su estructura intervienen diversos elementos de varios contratos (nominados o innominados). Estos los podemos dividir en: a) mixtos en sentido estricto - se integran mediante un contrato nominado y un elemento extraño a el que puede ser contenido de primera prestación de un contrato extraño; b) de doble tipo - todas las prestaciones de

un cocontratante encuadran dentro de las de otro nominado o innominado: c) combinados - las prestaciones de una de las partes encuadran en 2 ó más contratos nominados y la contraprestación de la otra parte es sólo dinero.

Contratos Unión. Son aquéllos que son autónomos, que se estructuran mediante la conjunción de dos o más contratos nominados o innominados. A éstos también los podemos dividir en: a) contratos unión con dependencia bilateral - la conjunción de los contratos que lo forman es de tal naturaleza que la existencia, validez y cumplimiento de las prestaciones de una influyen en forma absoluta sobre el otro; b) contratos unión con dependencia unilateral - la conjunción de los contratos que los forman sólo es determinante respecto de uno, de tal forma que éste puede no ser válido o ser incumplidas las obligaciones que genere, sin que se afecte el otro, pero si el otro no existe o es nulo, sí afecta con la existencia o nulidad del primero; c) contratos unión alternativos - las condiciones propias en que fueron pactados, por la voluntad de una de las partes o por la realización de una condición se actualiza en definitiva uno de los contratos que lo integran y que se extingue el otro.

- |                  |                                      |
|------------------|--------------------------------------|
|                  | 1. Unilaterales y bilaterales        |
|                  | 2. Onerosos y gratuitos              |
|                  | 3. Conmutativos y aleatorios         |
| Clasificación de | 4. Solemnes, consensuales y formales |
| los Contratos    | 5. Reales y consensuales             |
|                  | 6. Principales y accesorios          |
|                  | 7. Instantáneos y de trazo sucesivo  |
|                  | 8. De medios y de resultados         |



## **CAPITULO II**

### **TEORIAS CIVILISTAS QUE TRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

- **Contrato Individual**
- **Contrato Preparatorio**
- **Transacción**
- **Coalición**
- **Sociedad**

CAPITULO II

TEORIAS CIVILISTAS QUE TRATAN DE EXPLICAR LA NATURALEZA  
DEL CONTRATO COLECTIVO

El nacimiento del contrato colectivo de trabajo ha dado motivo a varias discusiones entre destacados autores, sin que éstos hayan podido ponerse de acuerdo en la naturaleza jurídica de la institución en cuestión.

Tal problema ha resultado de que el derecho laboral es un derecho nuevo que anteriormente, y hasta el siglo pasado, estaba regulado por el derecho civil, derecho no satisfactorio a la serie de situaciones que en un momento dado se presentan en la relación de trabajo entre patrón y trabajador.

Así, han surgido una serie de teorías que se esfuerzan en explicar la tan peculiar naturaleza del contrato colectivo sin que ninguna de ellas haya tenido éxito en tal empresa. Aún en cuanto al momento histórico en que nuestra institución surgió, ha habido discrepancias. Mario de la Cueva nos señala que

Philip Lotmar afirma que en la vida del profesor Stahl, Das Deutsche Handweck, se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener, en los años 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo, uno del año 1353 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, por su parte, cree haber descubierto otro pacto del año 1460 para los

zapateros de Emerich. (30)

Independientemente de la semejanza que puedan presentar los mencionados pactos con el actual contrato colectivo, puede decirse que el origen de esta institución se ubica después de iniciada la segunda mitad del siglo XIX, por lo cual decimos que el derecho colectivo de trabajo, entre cuyas instituciones se cuenta el contrato colectivo, es producto de la necesidad de organizar las condiciones de trabajo originadas en la época moderna, a raíz de profundas transformaciones económicas, las cuales condicionaron la integración de una nueva clase social, la clase trabajadora.

El contrato colectivo está íntimamente ligado a la asociación profesional, por lo que es imposible concebir su existencia sin haberla cobrado. Los fines para los que se forma la asociación profesional, se pueden realizar por medio del contrato colectivo de trabajo.

Este mismo criterio lo sostienen los tratadistas Manuel Alonso García, Guillermo Cabanellas, así como Mario de la Cueva.

Manuel Alonso García dice al respecto: "El origen de los pactos o convenios colectivos es forzoso referirlo a época histórica muy reciente. Se sitúa en el siglo XIX. Y son, en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada, en el campo social entre el elemento patronal, de una parte, y las organizaciones obreras de la otra". (31)

-----  
30) Supra, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1960, pág. 472.

31) Supra, Segundo Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, pag. 222.

Guillermo Cabanellas dice lo siguiente:

Así, en 1791, inmediatamente después de la supresión de las corporaciones algunos grupos de trabajadores, apoyados por Marat, hicieron tentativas para concertar pactos colectivos en París. Sin embargo, las hostilidades de los poderes públicos y el individualismo contractualista condujeron a que no se formalizaran verdaderos convenios colectivos de trabajo hasta luego de admitirse, en 1864, el derecho de coalición y, en 1884, la personalidad jurídica de sindicatos. (32)

Mario de la Cueva señala en forma precisa que "el contrato colectivo de trabajo supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que es imposible que naciera durante la vigencia de la Ley Chapelier y del Código Penal francés de 1810". Y añade que "...no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional".(33) En líneas más adelante señala que la OIT reconoce a Inglaterra como la cuna de los primeros pactos de este tipo, y especifica a su vez, que el primero se celebró en el año 1862 para los tejedores de lana.

De acuerdo con otras condiciones necesarias, en Francia no fue posible la plena validez jurídica de los contratos colectivos, sino hasta después de 1884, fecha

-----  
32) Supra, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba Buenos Aires, 1968, pág. 439.

33) Supra, Op. cit, pág. 473.

en que se expidió la Ley de Asociaciones Profesionales que legalizó la formación de sindicatos. A este respecto señala Jean Marie Arnon:

Antes de 1884 no podía existir duda sobre el valor jurídico del contrato colectivo. Los grupos profesionales legalmente inexistentes y la misma sanción alcanzaba a los acuerdos que celebran. El contrato colectivo, verdadero tratado de paz, no poseía ningún carácter jurídico y únicamente producía obligaciones morales, pero carentes de sanción jurídica. La ley de 1884, al otorgar valor legal al sindicato, hizo del contrato colectivo un acto jurídico. La duda ya no era posible y la jurisprudencia admitió sin dificultades la validez del contrato colectivo de trabajo.

(34)

Como decíamos en párrafos anteriores, todo lo concerniente al derecho del trabajo era regulado por el derecho civil, materia esta última perteneciente a la rama del derecho denominada privado.

Ahora bien, una revolución, en su acepción política, implica la transformación radical e inmediata de todo un sistema jurídico, ya que las nuevas estructuras requieren de otras normas que les den cauce.

Si bien es cierto que el origen del contrato colectivo de trabajo fue posible

---

34) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit., pág. 483

gracias a la lucha de la clase trabajadora, es preciso puntualizar que el reconocimiento de la asociación profesional y la viabilidad del contrato colectivo, no implicaron una revolución política, de acuerdo con las características señaladas en el concepto anterior, por lo que es preciso conocer las condiciones imperantes al momento de su admisión en la organización jurídico-normativa, para comprender la explicación que se hizo en ese entonces de su naturaleza jurídica.

Ya quedó asentado que el nacimiento del contrato colectivo se sitúa en la segunda mitad del siglo XIX, y por el análisis histórico se observará que las condiciones imperantes en esa época fueron de un absoluto predominio de la concepción individualista sobre todos los ordenes culturales, tanto filosófico como económico y político.

No siendo parte de un movimiento revolucionario de total transformación, es obvio que se tuviera que concebir y explicar a esta figura jurídica de acuerdo con los cánones imperantes.

Al momento de surgir el contrato colectivo, imperaba sobre toda clasificación jurídica el principio de división tajante entre derecho público y derecho privado, entendiendo este principio sin alteraciones a la concepción heredada de Roma. Si el contrato colectivo no iba a regular la estructura y actividad del Estado, y por el contrario, regularía relaciones particulares, era indiscutible su asimilación y explicación entre las instituciones de derecho privado. A este respecto explica Mario de la Cueva:

Antes de la difusión de las ideas del llorado profesor de

Burdeos, León Duguít, nadie se atrevió a afirmar que el contrato colectivo de trabajo, fuera una institución de derecho público; es más, ni siquiera se le consideraba como una institución de interés público. Su origen se encontraba en la voluntad de los particulares y únicamente normaba relaciones entre sujetos de derecho privado. Era, por tanto, inadmisibile, que se le quisiera incluir entre las instituciones de derecho público. Y todavía podía agregarse que el contrato colectivo no se refería ni a la estructura ni a la actividad del Estado. (35)

Gallart Folch aduce sobre este mismo tema:

Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo eran consideradas como de derecho privado, en época en que el derecho público quedaba reservado ya, casi exclusivamente, para regular las actividades del Estado de la provincia o del municipio; y, por tanto, era lógico que la explicación teórica del nuevo fenómeno jurídico que aparecía, y cuyo futuro desenvolvimiento no se podía prever, se intentase dentro del derecho privado y recurriendo a las figuras jurídicas entonces conocidas. (36)

Otros de los principios básicos que dominaban el criterio jurídico al momento

-----  
35) Supra, Op. cit, pág. 484

36) Supra, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, Barcelona, 1936, pág. 143.

de surgir el contrato colectivo, era el que las únicas fuentes generadoras de las obligaciones eran la ley y la voluntad de los particulares: si por ley no se imponía la observancia de esta figura, había que encontrar el justificativo a su implantación, en la manifestación de la voluntad de aquellos a quienes obligaría posteriormente.

El Código Napoleón definía al contrato como "...un convenio por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u otras a dar, hacer o no hacer alguna cosa".

Una vez establecido que el contrato colectivo no era de derecho público, que no era impuesto por la ley y que en su formación deberán intervenir, manifestando libremente su voluntad, dos partes que se obligarán recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa: la asociación profesional y el patrono, era lógico que se asimilara la figura al concepto del derecho civil.

Al criticar Léon Duguit la concepción general que se tenía del derecho, hace un análisis perfecto que permite entender completamente el por qué se trató de asimilar la figura del contrato colectivo de trabajo al derecho civil.

Reproduciremos un fragmento de una de sus conferencias:

En el sistema civilista, es perfectamente lógico que únicamente el contrato pueda crear una situación de derecho. En efecto, si la esfera jurídica de cada individuo tiene por fundamento y por medida la voluntad de éste, y si toda situación de derecho es una relación inexistente entre dos individuos de los

cuales uno es sujeto activo y el otro pasivo, es preciso evidentemente el acuerdo de sus dos voluntades para modificar en más la esfera jurídica del uno y en menos la esfera jurídica del otro. En una palabra, como toda situación jurídica es una relación entre dos personas, no puede nacer más que de una relación entre dos voluntades. Puesto que es un lazo entre dos personas, corresponde necesariamente a un lazo establecido entre dos voluntades. Fuera del contrato no había otra oportunidad para crear obligaciones que la ley. Y si bien es cierto que se daban algunos casos muy raros, en los cuales era la voluntad de una persona creadora de la obligación, se afirmaba que dicha obligación nacía quasi ex contractu. (37)

Por el análisis realizado, se notará que resultaba sumamente difícil asignar otra naturaleza al contrato colectivo que la de un contrato de derecho privado; como dice Mario de la Cueva "...es injusto sostener que los maestros de derecho civil no entendieron la institución; al contrario, porque se dieron cuenta de sus problemas buscaron la explicación y si fracasaron, fue por culpa del derecho civil, que no toleraba ninguna restricción a la voluntad individual y que se negaba a admitir la realidad social de la asociación profesional". (38)

-----  
37) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit. pág. 541.

38) Mario de la Cueva, Op. cit, pag. 481.

Añadiríamos a lo dicho por el referido autor, que más que culpa del derecho civil era culpa de toda la concepción individualista que impuso la burguesía al ámbito cultural de la época, y que era preciso una revolución total, que transformara la concepción jurídica completamente, para que el contrato colectivo pudiese cumplir sus verdaderos fines. Consideramos que esta afirmación se corrobora con el análisis de nuestra realidad nacional la que precisó de la revolución de 1910, para imponer los nuevos criterios jurídicos que hicieron posible la implantación de las garantías sociales y toda la gama de consecuencias que ellas implican, entre las cuales se encuentra la verdadera naturaleza del contrato colectivo que se analizará más adelante.

Una vez establecido por los teóricos civilistas, que la naturaleza de nuestra tantas veces referida figura jurídica, era la de un contrato de derecho privado, y que sus efectos se deberían traducir en los futuros contratos individuales, surgió el problema de explicar la razón jurídica por la cual habría de obligar, posteriormente, a terceros no participantes en el acto de celebración.

Otro de los principios importantes que rigen dentro del derecho privado, es aquél heredado también del derecho romano: "res inter alios acta, nobis nec nocet nec prodest", que se traduce su sentido de que los actos celebrados por otros, ajenos a nosotros, siendo ley para ellos, ni perjudican ni benefician a los extraños al mismo.

El escollo que implicaban los postulados de este principio básico del derecho privado, lo trataron de salvar diferentes tratadistas del derecho civil, realizando diversas interpretaciones del contrato colectivo, asimilándolo a varias figuras contractuales ya conocidas, y de las cuales trataremos de

explicar.

#### A. CONTRATO INDIVIDUAL.

En el primer intento que hubo para explicar el contrato colectivo, fue el de comparar éste con el contrato individual de trabajo, pero pronto surgieron las diferencias entre uno y otro.

Mario de la Cueva nos dice que: "El contrato individual de trabajo es aquél en el cual una persona, trabajador, se obliga a prestar a otra, denominada patrono, cierta energía de trabajo, a cambio de un salario o retribución". (39) La consecuencia de este contrato es el compromiso que tanto el patrón como el trabajador adquieren, uno a prestar sus servicios y el otro a pagar un salario justo y remunerador.

Por otra parte, el contrato colectivo tiene como objetivo el de que, se incluyan en las cláusulas de los contratos individuales las condiciones pactadas en dicho contrato. Esta característica nos la explica ampliamente Philipp Lotmar:

El contrato colectivo, ante todo no es un contrato de trabajo. Está más bien destinado a regir los contratos de trabajo y una promesa de salario, promesa que se hacen las contrapartes. En el contrato colectivo no se prometen las partes, ni trabajo ni remuneración: únicamente establecen que, si en el

---

39) Supra, Loc. cit., pág. 489.

futuro celebran contratos de trabajo, éstos tendrán como contenido el consignado en el contrato colectivo. O expresado en otras palabras, del contrato colectivo no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo o de pagar un salario. Y además, para que el contrato colectivo se realice, es necesario que se celebren contratos de trabajo. (40)

Nosotros agregamos a las palabras de Lotmar que el contrato individual, como su nombre lo dice es aquél que se celebra entre un trabajador y el patrón, conteniendo éste las cláusulas del contrato colectivo. Por el contrario, el contrato colectivo será aplicado a una colectividad de trabajadores, es decir a varios contratos individuales. Por tanto, no podemos asemejar estas dos figuras.

#### B. CONTRATO PREPARATORIO

Al no satisfacer la anterior teoría a las necesidades y características del contrato colectivo surgió una nueva: se le trató de comparar con el contrato preparatorio de los contratos individuales de trabajo.

Mas no es posible esta asimilación: el contrato preparatorio o de promesa es aquél en el cual las partes se obligan a celebrar otro posterior; en el primero no se pondrán las cláusulas fundamentales del contrato que después se celebrará -el individual-.

---

40) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 490.

Como vemos, en este contrato la obligación que nace es de hacer -la celebración de un contrato futuro- mas no es el de poner las principales cláusulas en el otro contrato.

En efecto, Maric de la Cueva nos explica que tanto patronos como trabajadores no se obligan a la celebración futura de contratos individuales, sino al contenido que éstos tendrán:

El contrato colectivo es un pacto sujeto a la condición de que se celebren contratos de trabajo, pero esta condición es voluntaria. En el contrato colectivo no se dice: nos obligamos a celebrar contratos individuales de trabajo sino, en el supuesto de que otorguemos en el futuro esos contratos, nos obligamos a darle como contenido, el fijado en este contrato colectivo. (41)

Nuevamente indicamos que uno de los contratos es la promesa de celebración de uno nuevo y el otro es la obligación de contenido de los contratos.

### C. LA TRANSACCION

Posteriormente, la doctrina se dirigió hacia otro camino queriendo dar al contrato colectivo otro cauce. Se le quiso asimilar a la transacción.

El Art. 2944 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, nos dice que la transacción es un contrato en el cual las partes se hacen recíprocas

---

41) Supra, Op. cit, pág. 490.

concesiones terminando así una controversia presente o previniendo una futura.

Parece muy interesante la comparación. El contrato colectivo viene a dar término a una huelga o a prevenirla, así tanto empresario como trabajador renuncian a algunos derechos.

Mario de la Cueva nos resume las observaciones de Lotmar acerca de estas dos figuras:

- a) No es esencial al contrato colectivo de trabajo que las partes se hagan concesiones. Es frecuente que uno de los sujetos de la relación formule un proyecto y que el otro interesado lo acepte sin modificaciones;
- b) es sin embargo, posible, que el contrato colectivo resulte de una discusión y que cada parte abandone algunas de sus pretensiones. Ni aún así debe de hablarse de una transacción: en todos los contratos existe una discusión previa y, normalmente, se hacen los interesados diversas concesiones: en ocasión de una compraventa, exige el propietario un precio, en tanto el adquirente ofrece uno inferior. El resultado de estas discusiones forma el contenido del contrato, sin que sea por ello una transacción; c) la transacción, por otra parte, supone una o varias relaciones jurídicas, en las cuales se introducen modificaciones. El contrato colectivo de trabajo, como la compraventa, sirve para formar la relación jurídica. En otros términos, el contrato es fuente primaria de

relaciones jurídicas, en tanto la transacción interviene para modificar o precisar las relaciones jurídicas existentes, esto es, la transacción es un acto jurídico que supone la existencia de otro: d) esto es cierto, aun en el supuesto caso de modificaciones al contrato colectivo. La transacción sirve para terminar una controversia o prevenir una futura, pero no hay que perder de vista que se trata siempre de controversias jurídicas. En los casos de huelga, la controversia es de hecho y no puede dar lugar a un proceso obligatorio, quiere decir, el contrato pone fin a una lucha social, pero no a una controversia jurídica: e) finalmente la transacción tiene sus anclas en el pasado, o sea, trata de resolver la condición de relaciones jurídicas pasadas, en tanto el contrato colectivo mira exclusivamente al contenido de relaciones futuras y no agrega ni quita al patrimonio actual de los interesados. (42)

En efecto, la transacción supone una controversia jurídica que surge posteriormente de la celebración del contrato de que se trata viéndose así el interés que tienen las partes en no perder tiempo y dinero.

En cambio, el contrato colectivo es celebrado en razón de las condiciones de

-----  
42) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 491.

trabajo, no ha habido contrato que haya sido celebrado con anterioridad y que por causa de éste haya surgido la controversia. Al contrario, apenas va a celebrarse, patrón y trabajador están en pláticas, poniéndose de acuerdo en las cláusulas que llevará, cuáles son los derechos y obligaciones de uno y otro.

Por otro lado, tenemos la huelga. Esta no es una controversia jurídica, sino el arma que tiene la débil clase trabajadora para hacerse oír y ver. Con la huelga, los trabajadores logran conseguir mejores condiciones de trabajo.

Claro está que puede ocurrir que en el contrato colectivo haya una transacción que se incluiría en la parte que Lotmar llama transitoria del contrato colectivo de trabajo. Esto se presenta en los casos en que se resuelve sobre prestaciones no pagadas.

#### D. LA COALICION

Otra de las teorías que quisieron explicar la naturaleza del contrato colectivo fue aquélla en que se decía que era una coalición.

No podemos aceptar esta postura pues como nos dice el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la coalición "es el acuerdo temporal para la defensa de sus intereses comunes".

En efecto no admitimos esta tesis, pues como vemos la coalición es anterior al contrato colectivo, es el medio para llegar al fin. Un ejemplo nos quitará dudas: un grupo de trabajadores laboran en una empresa en condiciones terribles. Cansados de su triste situación platican entre ellos y llegan a la conclusión de formar una coalición, es decir se agrupan para defenderse frente al patrón con el fin de conseguir mejores condiciones de trabajo, o sea, para

celebrar un contrato colectivo.

#### E. LA SOCIEDAD

Tampoco podemos aceptar que el contrato colectivo de trabajo sea equiparable a la sociedad.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en su Art. 2688 nos dice que en la sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar esfuerzos para la realización de un fin común entendiéndose que este fin tiene carácter preponderantemente económico mas que no constituye una especulación comercial.

Aquí se presenta una situación semejante a la de la coalición.

En la sociedad un grupo de personas se obliga a poner en común su esfuerzo o sus bienes para la realización del fin común, esto es, que en el momento en que esas personas se ponen de acuerdo y cumplen con ciertos requisitos, se formulará la sociedad, en cambio, al celebrarse el contrato colectivo se presupone que ya hay una agrupación de trabajadores, ya sea coalición o sindicato que van a obligarse junto con el patrón a que los futuros contratos individuales contendrán determinadas cláusulas.

Como hemos visto, los intentos por encuadrar a la figura naciente del contrato de trabajo fueron nulos en razón de que el derecho civil tiene un marco muy estrecho para satisfacer las más mínimas necesidades de los trabajadores.

## **CAPITULO III**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** **DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL** **DERECHO ADMINISTRATIVO**

- **Clasificación de los actos administrativos**
- **Posible adecuación del contrato colectivo de trabajo en el derecho administrativo**

A) Naturaleza misma de los actos

- actos materiales
- actos jurídicos

B) Voluntades que intervienen

- actos unilaterales
- actos colegiales
- actos complejos o colectivos
- actos unión
- contratos

C) Relación que las voluntades guardan con la ley

- acto obligatorio, reglados
- vinculado
- acto discrecional

D) Del radio de acción

- actos internos - circulares, instrucciones y disposiciones
- actos externos

**E) Por su finalidad**

actos preliminares y de procedimiento, en decisiones y resoluciones

actos de ejecución

**F) Por su contenido**

actos directamente destinados a ampliar la esfera jurídica de los particulares: actos de admisión, la aprobación, la dispensa o condonación, las licencias, permisos o autorizaciones, las concesiones y privilegios de patente.

actos directamente destinados a limitar esa esfera jurídica: las órdenes, los actos de expropiación, las sanciones y los actos de ejecución.

actos que hacen constar la existencia de un estado de hecho o de derecho: actos de registro, de certificación, de autenticación, las notificaciones y las publicaciones.

CAPITULO III

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA  
DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

A. CLASIFICACION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

La teoría de la división de los poderes, elaborada por Montesquieu, tuvo como objetivo el mejor funcionamiento del Estado. Estas funciones son: legislativas, judiciales y administrativas.

La teoría, para diferenciarlas de entre sí, ha formado 2 criterios: 1) el formal y 2) el material.

El método formal consiste en atribuirle al acto, la naturaleza del órgano de donde emana, con independencia de su contenido o datos esenciales: este criterio también se conoce como subjetivo u orgánico, así, serán actos legislativos absolutamente todos los que realice el Congreso de la Unión o cualquiera de las Cámaras, por separado; actos jurisdiccionales todos los que emanan de los órganos del Poder Judicial y actos administrativos todos aquéllos cuyo sujeto sea un órgano de la administración.

El criterio material, intrínseco o esencial, trata de perfilar los caracteres específicos de cada uno de esos actos, basándose para ello en las notas esenciales que distinguen y caracterizan

Pasando al punto que nos interesa en este capítulo, o sea, la clasificación de los actos administrativos, podemos ver que ésta se ha hecho en razón a la multiplicidad de actividades que realiza la administración pública. Estas actividades obedecen a la finalidad principal del Estado:

Que es la de dar satisfacción al interés general por medio de la policía que comprende las medidas necesarias para salvaguardar el orden público, o sea, la tranquilidad, seguridad y salubridad públicas; por medio de intervenciones tendientes a regular y fomentar la actividad de los particulares; por medio de los servicios públicos que otorguen prestaciones para satisfacer las necesidades colectivas y por la gestión directa en la vida económica, cultural y asistencial. (45)

Gabino Fraga nos da los criterios que se han dado para clasificar estos actos:

(46)

- a) El de la naturaleza misma de los actos.
- b) El de las voluntades que intervienen en su formación.
- c) El de la relación que dichas voluntades guardan con la ley.
- d) El del radio de aplicación del acto.
- e) El de su contenido y efectos jurídicos.

NATURALEZA MISMA DE LOS ACTOS: los actos administrativos se pueden clasificar

-----  
45) Gabino Fraga, Derecho Administrativo, Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983, pág. 229.

46) Supra, Op. cit, pág. 229 y ss.

en las categorías de actos materiales y actos jurídicos. Los primeros no producen ningún efecto de derecho y los segundos sí engendran consecuencias jurídicas.

LAS VOLUNTADES QUE INTERVIENEN EN SU FORMACION: respecto a este criterio podemos clasificar a los actos en los constituidos por una voluntad única y actos formados por el concurso de varias voluntades.

1) El acto simple, o sea el formado por una sola voluntad, conserva ese carácter, aún cuando en el procedimiento previo a su emanación se hagan necesarios otros actos de voluntad, como opiniones, consultas, etc. v. gr. el testamento, la declaración unilateral de voluntad, el libramiento de un título de crédito.

Cuando las voluntades se conjugan en la formación misma del acto tenemos otras categorías:

2) Una de ellas es el acto colegial que emana de un órgano único de la administración constituido por varios miembros. V. gr. los actos emanados de los diversos consejos o comisiones, juntas, cuerpos municipales.

3) El acto complejo o colectivo el cual se forma por el concurso de voluntades de varios órganos de la administración. V. gr. los actos del Presidente que requieren el refrendo de un Secretario de Estado o de un Jefe de Departamento Administrativo; los actos colectivos en que es necesaria la concurrencia de varias Secretarías de Estado para formar un solo acto.

Cuando las diversas voluntades que concurren no se funden en un solo acto, sino

que dan nacimiento cada una de ellas a actos que sucesivamente se condicionan, entonces tendremos otro tipo diferente del de actos complejos, pues en tales circunstancias hay no solo un acto, sino varios con caracteres propios cada uno de ellos, entrelazados y aún condicionándose uno a otro y susceptibles de ser impugnados por vías diferentes.

Otra variedad semejante está representada por esa serie de actos administrativos emanados de un órgano determinado, y cuyos efectos no se producen sino hasta que los propios actos son aprobados por medio de otro acto especial, emanado de un acto diferente. En este caso, el acto posterior condiciona la eficacia del anterior.

4) El acto unión que es la intervención de varias voluntades pero en las cuales ni su finalidad es idéntica, ni su efecto es el de dar nacimiento a una situación jurídica individual, como en los contratos. V. gr. el nombramiento de un empleado público.

Posteriormente veremos que León Duguit, al hacer un estudio del acto jurídico, toma esta clasificación, es decir, considera al contrato colectivo como un acto unión.

5) Otra clasificación que Fraga ha considerado dentro de este criterio es el contrato en el cual existe la concurrencia de varias voluntades. Fraga lo ha considerado en razón de la posibilidad de que existan contratos administrativos. (47)

---

47) A este respecto es interesante ver el capítulo de "Los Contratos Administrativos". Gabino Fraga, Op. cit. pág. 231.

RELACION QUE GUARDA LA VOLUNTAD CREADORA DEL ACTO CON LA LEY: partiendo de esta relación podemos, a su vez, clasificarlos en 2 categorías: 1) el acto obligatorio, reglado o vinculado, y 2) acto discrecional.

El acto obligatorio, es el acto que constituye la mera ejecución de la ley, el cumplimiento de una obligación que la norma impone a la administración cuando se han realizado determinadas condiciones de hecho. En este tipo de acto se le ordena a la autoridad su forma de actuar: cómo, cuándo, dónde, por qué.

Al contrario del acto obligatorio, el discrecional tiene lugar cuando la norma deja a la administración la facultad de decidir si actúa o se abstiene.

Generalmente la misma ley, nos ayuda a deducir en qué momento la autoridad tendrá esta facultad.

No nos es muy sencillo marcar una línea definitiva de separación entre uno y otro de estos actos, ya que en ellos concurren caracteres de uno y otro en grados muy diversos. Esto se debe a que la ley, al conceder las facultades discrecionales a la autoridad, dichas facultades se refieren, más que a la realización del acto en su integridad, a algunos elementos del mismo, como pueden ser el motivo o el objeto del acto. Así puede suceder que la ley otorgue discreción para juzgar si existe motivo bastante que provoque la intervención de la autoridad pero que obliga a ésta a realizar un acto determinado una vez que discrecionalmente se ha llegado a la conclusión de que el motivo existe, o bien por el contrario que siendo la ley la que fije los motivos se deje en libertad a la autoridad competente para determinar el contenido mismo de su actuación.

Además, en la actuación de la administración es muy frecuente la necesidad de hacer apreciaciones sobre hechos pasados o bien sobre consecuencias futuras de una medida determinada. En estos casos es necesario que haya libertad para la autoridad respectiva pues de otra manera no podría calificar la existencia de un hecho cuando haya pruebas contradictorias o calificarlo cuando sólo pueda apreciarse por elementos técnicos o determinar las consecuencias de un acto cuando también sean elementos técnicos los únicos que puedan servir para estimar esas consecuencias.

DEL RADIO DE ACCION: a los actos podemos dividirlos en actos internos y actos externos.

Dentro de los actos internos, tenemos una serie de actos. Unos son de naturaleza jurídica y otros de naturaleza material aunque conformes a las reglas de derecho, que constituyen la vida interna de la administración. Estos actos son medidas de orden y disciplina para el funcionamiento de las unidades burocráticas. U. gr. el señalamiento de las labores que a cada empleado corresponden dentro de una oficina, de la conducta que los mismos empleados deben observar, la fijación de sistemas de contabilidad para manejo de fondos, etc.

También podemos considerar como actos internos a las circulares, instrucciones y disposiciones en las que las autoridades superiores ilustran a las inferiores en la aplicación de la ley, en su interpretación o en el uso de la ley, en su interpretación o en el uso de las facultades discrecionales que la misma ley otorga, siempre y cuando dichas circulares, instrucciones y disposiciones no agreguen nada nuevo al orden jurídico establecido por las leyes y reglamentos generales y siempre, por lo tanto, que no confieran ni lesionen algún derecho.

Hablando ahora de los actos externos, estos quedan comprendidos en los actos administrativos por medio de los cuales se realizan las actividades fundamentales del Estado, o sean las de prestar los servicios que son a su cargo, las tendientes a su mantenimiento y conservación del orden público, las de ordenar y controlar la acción de los particulares y las de gestión directa.

POR RAZON DE SU FINALIDAD: en este caso los actos se clasifican a su vez en: 1) actos preliminares y de procedimiento, en decisiones o resoluciones, y 2) en actos de ejecución.

Tanto uno como otro grupo están constituidos por todos aquellos actos que no son sino un medio o instrumento por realizar los actos (las resoluciones y decisiones) que constituyen el principal fin de la actividad administrativa.

De entre los actos preliminares encontramos a aquellos actos que son necesarios para que la administración pueda realizar eficientemente sus funciones y constituyen en su mayor parte la exteriorización de determinadas facultades del poder público que pueden llegar a afectar muy seriamente la libertad de los particulares. V. gr. dichas facultades son las que se tienen para exigir la presentación de libros, papeles manifestaciones, etc. y en general todos los actos y formalidades que, como garantía de los particulares, establecen las normas legales al organizar los procedimientos administrativos.

Por cuanto a los actos de ejecución, estos están constituidos por actos, unos de orden material y otros de orden jurídico, que tienden a hacer cumplir forzosamente las resoluciones y decisiones administrativas, cuando el obligado no se allana voluntariamente a ello. Como ejemplo de estos actos podemos mencionar el procedimiento económico coactivo para hacer efectivos los

impuestos y otras obligaciones fiscales.

POR SU CONTENIDO: por último, en la clasificación de los actos administrativos que Fraga nos hace, habla de aquellos que por razón de su contenido se dividen en las siguientes categorías:

- 1) Actos directamente destinados a ampliar la esfera jurídica de los particulares: actos de admisión, la aprobación, la dispensa o condonación, las licencias, permisos o autorizaciones, las concesiones y privilegios de patente.
- 2) Actos directamente destinados a limitar esa esfera jurídica: las órdenes, los actos de expropiación, las sanciones y los actos de ejecución.
- 3) Actos que hacen constar la existencia de un estado de hecho o de derecho: actos de registro, de certificación, de autenticación, las notificaciones y las publicaciones.

Hasta aquí llegamos a la clasificación de los actos que hace Gabino Fraga, aunque debemos decir que éstos no son todos. Acñaremos que el maestro Fraga no conozca y mencione los demás actos, no. Para los siguientes actos nos hemos remitidos en la obra del Dr. Miguel Acosta Romero.

El maestro Acosta sigue el criterio de la doctrina francesa presentándose en estos dos criterios: a) por las voluntades que intervienen en la formación del acto administrativo, y b) por los efectos que producen. (48)

-----  
48) Supra, Op. cit, pág. 291 y ss.

POR LAS VOLUNTADES QUE INTERVIENEN:

- Unilateral
- Bilateral: son aquellos en los que intervienen dos voluntades. V. gr. el contrato, el convenio.
- Actos colegiados
- Actos colectivos
- Acto unión

POR LOS EFECTOS QUE PRODUCEN:

- Acto creador de situación jurídica general: un ejemplo típico de este acto es la ley la que tiene como características la generalidad, la abstracción,(49) impersonalidad y la permanencia. Este acto puede ser modificado por otro acto de la misma naturaleza emanado del mismo órgano que le dio origen.

- Acto creador de situación jurídica particular o concreta: en este caso el acto va a estar referido exclusivamente a situaciones particulares, concretas y referidas a uno o varios individuos en forma particular. V. gr. una licencia de manejo.

- Acto condición.

---

49) Abstracción: adjetivo que significa alguna cualidad con exclusión del sujeto.

## B. POSIBLE ADECUACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO

El lector se preguntará el motivo por el cual vimos los diferentes actos administrativos, pues el punto esencial de esta labor es explicar la naturaleza jurídica de la institución que nos ocupa. El motivo por el que lo hicimos es que nos percatamos, a través del análisis realizado que el contrato colectivo de trabajo tiene similitud con un acto administrativo.

Nos referimos al acto creador de situación jurídica general: ¿Por qué decimos que la naturaleza de la institución en cuestión es parecida a la de la ley?

Pensamos en primer lugar que el convenio colectivo es una delegación que el Estado hace de su función legislativa o de su función normativa en favor de grupos o asociaciones patronales y laborales.

Para la personas que se encuentran hasta lo más alto de cualquiera de los tres poderes públicos como el Presidente de la República, no es muy fácil saber cuáles son las necesidades y condiciones específicas de cada trabajador, podrán conocer la generalidad en razón de que es conocida la situación económica del país, pero no será posible conocer el caso en especial de cada trabajador. Habría que imaginar al señor Presidente y al Secretario de Trabajo y Previsión Social hablando con cada trabajador, o en el caso que nos interesa, con cada sindicato, pues ni los seis años de administración que tiene el representante del Poder Ejecutivo le serían suficientes.

Es por tal motivo que nos atrevemos a pensar que hay una delegación de facultades, en este caso, del Secretario a personas como son el patrón y el

sindicato de determinada empresa. Mencionamos al Secretario de Trabajo y Previsión Social, pues es de todos nosotros conocido que la gran mayoría de las iniciativas de ley emanan del Poder Ejecutivo, formado por las Secretarías y el Presidente de la República, ya que son las personas que conocen mejor las necesidades de su sector y que requieren de legislación.

Los sujetos patrón y sindicato, al sustentar tal facultad que les ha sido delegada elaboran conjuntamente el contrato colectivo que tendrá vigencia por un año en beneficio de los trabajadores.

Ahora bien, este "contrato" es, como decíamos, creador de situación jurídica general que tiene como características:

a) La generalidad: esta es, por su naturaleza misma, abstracta e impersonal, es decir, que al ser creado -el "contrato"- se refiere a un número indeterminado e indeterminable de personas o trabajadores.

Así nos lo dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 396:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 183". (50)

b) La permanencia: esto quiere decir que el ejercicio de los derechos y el

-----  
50) Este artículo habla de los trabajadores de confianza. A ellos también alcanzará el contenido del contrato colectivo o menos que en éste se estipule lo contrario.

cumplimiento de las obligaciones en que dicha situación consiste, no la hacen desaparecer, no la extinguen. U. gr. el hecho de que el trabajador cobre el nuevo salario señalado en el contrato colectivo, no le hará perder su derecho en los cobros posteriores.

c) Por último tenemos que este contrato colectivo no puede ser modificado sino por otro contrato celebrado entre patrón y sindicato.

Expresado lo anterior podría pensarse en darle a nuestra figura el nombre de "contract-law".

No creemos que se pudiera hacer esto pues una y otra denominación se excluyen.

El contrato es un acto jurídico celebrado entre dos voluntades y sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Este no es el caso de la institución que tratamos, pues aun cuando hay las dos voluntades, el fin de éstas es que las consecuencias alcancen a todas las personas que trabajen en una empresa.

Tampoco podemos pensar que es una ley pues únicamente reciben este nombre los actos emanados del Congreso de la Unión.

Al principio de este capítulo hablamos de dos criterios que la doctrina habla para reconocer un acto jurídico con respecto a las funciones de los tres poderes: nos referimos al criterio formal y al criterio material.

De lo anterior podemos decir que formalmente el contrato colectivo es laboral

pues quienes lo celebran son figuras netamente laborales -patrón y trabajador-. Si hablamos del criterio material es un acto administrativo.

Recordemos que en líneas superiores hablamos de la delegación de facultades que hace el titular de un órgano administrativo a dos sujetos particulares.

Cuando estábamos viendo la clasificación de los actos administrativos, entre ellos encontramos el acto unión y dijimos que León Duguit daba la naturaleza jurídica al contrato colectivo de este tipo de acto.

Para llegar a esta conclusión considera primero a la ley, al contrato y finalmente habla de los actos jurídicos. (51)

En primer lugar, consideró que el derecho no es creado por la ley, sino que ésta expresa la conducta de los pueblos y que no es la única fuente autónoma que existe dentro del derecho, sino que hay otras formas que con la misma validez lo expresan. Además de considerar que la ley no es la única expresión también nos dice "...El legislador no crea el derecho, sólo lo verifica". (52)

Mario de la Cueva se pregunta muy acertadamente si León Duguit ya pensaba en las convenciones colectivas.

Habiendo superado la omnipotencia de la ley. Duguit manifiesta que el contrato

-----  
51) c.f. Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 388 y ss.  
52) Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 389.

no es la única fuente de obligaciones.

El contrato es un acto jurídico cuyo carácter específico está plenamente determinado: se forma con dos declaraciones de voluntad e implica un acuerdo previo entre ellas: cada una de estas declaraciones tiene un objeto y un fin diferentes, pues cada una está determinada por la otra. El acto, tomado en su conjunto, tiene por objeto el nacimiento de una situación, cuya esencia es la unión de dos personas entre las cuales nace una relación de acreedor a deudor. En la situación que surge del contrato, hay siempre y únicamente 2 personas, en la inteligencia de que cada persona o grupo de personas está en una situación diferente y tiene intereses opuestos a los de la otra persona o grupo, una como acreedor y otra como deudor, una habiendo querido ser acreedora y la otra deudora. (53)

De esto podemos decir que en el contrato: a) hay un acuerdo de voluntades en el que hubo una libre discusión; b) cada uno de los contratantes quiere una cosa distinta convirtiéndose uno en acreedor y otro en deudor; c) hay un cambio en la esfera jurídica de ambos contratantes: una disminuye y la otra se acrecenta. (54)

---

53) Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 390.

54) Disentimos de la opinión que De la Cueva nos da pues no creemos que en esta última etapa del contrato haya disminución y acrecentamiento de las esferas jurídicas. Si creemos que haya un cambio, pero más que eso es una transformación pues uno da dinero pero recibe un bien o un servicio que está valuado en una determinada cantidad de dinero.

Finalmente, cerca ya de darnos su opinión de la naturaleza del contrato colectivo Duguit hace una clasificación del acto jurídico explicando que "...es todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento futuro". (55)

Duguit propuso dos grandes clasificaciones: 1) la naturaleza y efectos de los actos jurídicos, y 2) el número de personas que intervienen en su formación.

1) Según la naturaleza y efectos de los actos:

a) Los puramente objetivos: son el resultado del proceso social de formación del derecho e independientes de la voluntad de las personas a las que van a aplicarse. Dentro de estos actos está el acto-regla que es el creador de situaciones jurídicas generales y objetivas.

b) Objetivos-subjetivos: son aquellos cuya aplicación depende de la voluntad del particular. El acto condición es el acto objetivo-subjetivo pues condiciona la aplicación de una norma general y objetiva a una persona a la que antes no le era aplicable y de cuya aplicación deriva un estatuto para esa persona.

c) Subjetiva: los actos cuya formación depende, exclusivamente, de la voluntad de los particulares que quedaron obligados por ellos. Aquí tenemos el acto-subjetivo que es el que crea una obligación especial, concreta e

-----  
55) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit. pág. 390.

individual, a cargo de una persona, a la que no le era impuesta por el derecho objetivo, por lo que exige la concurrencia de su voluntad.

2) En cuanto al número de personas que intervienen tenemos:

a) Los actos jurídicos unilaterales: la voluntad unilateral es susceptible de producir efectos jurídicos, hasta de crear obligaciones a cargo de terceros.

b) Los actos plurilaterales: es aquél en los que intervienen varias voluntades. Además del contrato hay otros dos actos. Uno de ellos es el acto colectivo en el que hay varias voluntades que persiguen el mismo fin. Al contrario de éste está el contrato en el que las voluntades tienen fines opuestos.

El otro es el acto unión, o sea, la convención que "da nacimiento a una situación permanente o a una situación jurídica objetiva". (55)

El acto unión difiere del colectivo en que en el primero aún cuando las voluntades quieren lo mismo sus propósitos son distintos. Del contrato es diferente porque en éste las voluntades no quieren lo mismo como en el acto unión, además de que en este no hay la relación acreedor-deudor.

Después de todo este estudio Duguit llegó al punto final:

La convención colectiva de trabajo es, en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla celebrado entre los

-----  
55) Mario de la Cueva, Op. cit., pág. 392.

representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tiene por objeto determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, la convención colectiva de trabajo es la ley para las relaciones individuales de trabajo. (57)

Nosotros no criticamos esta teoría que con mucho respeto colocaríamos entre las jurídicas-sociales, pues la consideramos válida.

Únicamente nos limitamos a dar nuestra conclusión: el contrato colectivo es un acto laboral -en el aspecto formal- que a la vez es administrativo -en su aspecto material- por ser una delegación de facultad que el representante del sector de trabajo hace al patrón y al trabajador. En razón de esta delegación la parte trabajadora presenta una iniciativa de norma a la parte patronal que juntos discutirán produciendo al final un conjunto de normas generales que tendrán vigencia de un año.

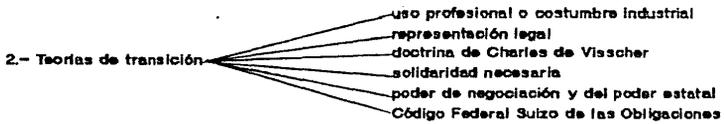
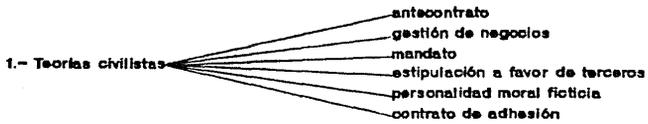
---

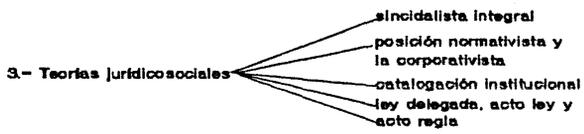
57) Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 392.

## **CAPITULO IV**

### **LAS TEORIAS QUE SE PRESENTAN** **EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

- **Clasificación Doctrinaria**
  - **Teorías civilistas**
  - **Teorías de transición**
  - **Teorías jurídicossociales**
  - **Teorías de ley y contrato**
  
- **Teoría actual o moderna**





## CAPITULO IV

### LAS TEORIAS QUE SE PRESENTAN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

#### A. CLASIFICACION DOCTRINARIA

Cuando surgieron las convenciones colectivas se les estudió como contratos de derecho civil. Al evolucionar y difundirse fue adquiriendo relieve y fisonomía propias, los investigadores se preguntaron la naturaleza jurídica de una figura que surtía efectos con relación a los terceros, aquellos que no habían participado, ni en forma directa ni indirecta en su elaboración.

Se vio entonces la posibilidad de un sistema jurídico de un contrato que se elevaba a la ley, superando así la concepción contractualista.

El contrato es ley, para quienes lo celebran y en una empresa este contrato toma la característica de ley. Esto rompe el principio general de la eficacia de los contratos: res inter alios acta, nobis nec nocet nec prodest, es decir, que el contrato atañe a quienes lo celebran, no así para los terceros extraños a su celebración.

Consideramos que es muy importante desentrañar la naturaleza jurídica del contrato colectivo pues en la actualidad ha tomado gran importancia. En momentos tan difíciles como en los que vivimos, el contrato colectivo ha venido a ser expresión de las masas trabajadoras quienes exigen mejores condiciones de trabajo y mejores salarios teniendo como arma infalible a la huelga para poder conseguir siquiera lo indispensable para ellos y sus familias.

A continuación haremos referencia a las actitudes asumidas por diversos autores clasificando así su doctrina en cuatro categorías: 1) civilistas, 2) de transición, 3) sociales y, 4) mixtas.

#### 1.- TEORIAS CIVILISTAS

El derecho del trabajo se desprendió del derecho civil pues anteriormente todo lo relativo al primero estaba regulado por el segundo. Lógico era que al surgir nuestra institución a la vida jurídica se le tratara de encuadrar dentro del marco jurídico del derecho común.

El carácter coactivo que para las partes surte el convenio colectivo, como efecto primario, no es incompatible con su naturaleza privatista. Tan sólo es de derecho público la homologación, que amplía la aplicación a terceros, pero estos actos presuponen, por regla general, la existencia de la convención, cuya naturaleza no puede ya cambiar un acto posterior, que ni siquiera es esencial a sus conceptos; ya que existen en algunas legislaciones convenios colectivos sin homologación o extensión, o ésta es automática...El fin perseguido por los convenios colectivos es igual de carácter privado: la armonía en la empresa, que es entidad privada en su composición o en su cometido. (58)

sus conceptos; ya que existen en algunas legislaciones convenios colectivos sin

---

58) Perez Leñero, citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit., pág. 462.

a) El antecrtrato o contrato preparatorio.- Esta es una de las figuras jurídicas a que se trató de asimilar el contrato colectivo; la legislación civil permite que se asuma contractualmente la obligación de celebrar un contrato futuro, por lo que el contrato colectivo vendría a ser la manifestación de esta obligación que se cumpliría en la celebración de los contratos individuales.

Guillermo Cabanellas refuta esta teoría aduciendo que "el contenido del pacto laboral se aplica incluso a contratos anteriores a su celebración, por lo que resulta absurdo hablar de acto preparatorio, por ser posterior en el tiempo". (59)

La crítica que realiza Mario de la Cueva nos parece más contundente y objetiva. Parte del análisis directo de ambas figuras y, resultando que del contrato preparatorio surge la obligación de realizar un contrato futuro, hace notar que el objeto del contrato colectivo no es la simple realización futura de contratos individuales, sino el señalamiento de la forma y condiciones de los mismos en caso de celebrarse. (60)

b) Teoría de la gestión de negocios.- Otra figura que enmarcaba el derecho civil y a la que se trató de asimilar el contrato colectivo, fue la gestión de negocios.

Mediante esta asimilación, la asociación profesional adquiriría categoría de

-----  
59) Supra, Op. cit., pág. 469

60) Mario de la Cueva, Op. cit., pág. 490.

gestor y el contrato colectivo sería el medio para conseguir los fines propuestos en la gestión.

De asimilarse el contrato colectivo a esta figura, se destruiría totalmente su fuerza de obligar, ya que de acuerdo con los propios principios de la gestión, para que valgan jurídicamente los actos realizados por el gestor, es preciso la ratificación por el dueño del negocio. En esta forma, la voluntad de un trabajador manifestando apartarse de lo señalado en la figura en cuestión, era perfectamente válida y simplemente demostraba no ratificar la gestión. El contrato colectivo, así concebido, no tenía ningún sentido práctico.

c) El contrato colectivo de trabajo como un mandato.- Una de las tesis más apoyadas y que llegó a inspirar incluso el criterio de varias leyes, fue la consideración del contrato colectivo como el mandato regulado por el derecho civil. En esta forma los trabajadores devenían mandantes, el sindicato mandatario, y la tal institución, el negocio gestionado que serían las condiciones de los posteriores contratos individuales.

La primera objeción que se opuso a esta tesis fue que, de acuerdo con los propios principios del mandato, éste debería ser expreso: esto acarrearía la necesidad de que cada trabajador diese su mandato al sindicato representante. Este obstáculo se salvó diciendo que cada trabajador, por el hecho de ingresar a la asociación profesional, estaba automáticamente aceptando sus estatutos y otorgando el mandato.

Aún salvando las anteriores dificultades, no se pudo resolver mediante esta figura la facultad de derogar el contrato colectivo entre el trabajador y el patrón, ya que aquel como mandante, podía modificar lo pactado por el

mandatario.

La dificultad que presentaba la asimilación al mandato, se trató de salvar concibiéndolo como un mandato complejo, variante nada más de la forma simple. De esta manera, cada trabajador a su ingreso al sindicato, otorgaba un doble mandato: uno para que obligara a cada socio frente a la asociación y los demás socios a cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

En esta forma ya se fincaban perfectamente las bases para una acción de daños y perjuicios en contra del trabajador que lo violara, pero no se resolvía algo que es de esencia para el contrato colectivo: la asociación profesional carecía de acción contra el empresario para obligarle a cumplir el contrato colectivo, por obrar en representación y no por derecho propio.

d) La estipulación a favor de tercero.- El concebir a la figura del contrato colectivo asimilado a esta institución del derecho privado, fue la tesis más generalizada y la que sustentaron los tratadistas más eminentes, entre los que se cuenta a Planiol quien delinea el siguiente concepto:

Una persona, llamada estipulante al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitente, una prestación en favor de un tercero, para que el negocio jurídico se perfeccione, es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación. (61)

-----  
61) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit., pág. 496.

En esta forma el sindicato viene a ser el estipulante, el empresario el promitente y los trabajadores los beneficiarios. Así, afirma Planiol, la tantas veces mencionada figura puede extender sus beneficios tanto a los trabajadores presentes como a los futuros, sin topar con los problemas que plantean figuras como el mandato y la gestión de negocios.

En efecto, el inconveniente que se apuntó al último para el mandato, queda solucionado mediante esta figura: mientras que por el mandato, la actuación del sindicato no pasaba de considerarse una nueva representación, por lo que no adquiría en entidad propia, mediante la asimilación a este contrato, el sindicato, por el hecho de actuar para sí y para el estipulante adquiere el derecho a propia acción.

La asimilación de esta teoría por la jurisprudencia francesa, contribuyó a que se le reconociera derecho de intervención a los sindicatos, rismo que antes de 1850 se lo había negado.

Pese a las aparentes ventajas que implica esta teoría, la asimilación a ella del contrato colectivo de trabajo desnaturalizaría su esencia. De acuerdo con los principios que rigen a esta figura, los trabajadores como beneficiarios no adquieren obligaciones y pueden rehusar de lo estipulado.

e) La teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.- Este tesis fue sustentada por M. Nast para explicar la naturaleza del contrato en cuestión.

De acuerdo con la teoría de Ihering de que la personalidad jurídica es una ficción y que los únicos destinatarios de las normas son los individuos,

concluye M. Nast diciendo, que cuando una persona jurídica contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones son los miembros de la asociación. Así, en la celebración del contrato colectivo, quienes realmente lo celebran son los trabajadores y por ello quedan obligados a su cumplimiento. En esta forma, la asociación profesional no actúa ni como gestor, ni como mandatario de los obreros, ni estipulando en beneficio de ellos; simplemente se produce el efecto normal de la personalidad ficticia del grupo.

Mario de la Cueva hace una interesante crítica a esta teoría:

La exposición de Nast superaba a la teoría de la estipulación a favor de tercero, por cuanto los trabajadores dejaban de ser terceros, para convertirse en los actores del contrato colectivo. Pero tenía los mismos vicios de las doctrinas civilistas: ciertamente que la obligación de respetar el contenido del contrato colectivo nacía inmediatamente, pero nada impedía su destrucción, porque cada trabajador y empresario podía llegar a un acuerdo distinto. (62)

f) Contrato por adhesión.- Otra posición que se quiso adoptar fue la de comparar al contrato colectivo con el contrato de adhesión. Pronto surgió la crítica como es de esperarse.

En el contrato de adhesión hay una parte fuerte que impone las cláusulas -derechos y obligaciones de ambas partes- y la otra, la parte débil, acepta tal

-----  
62) Mario de la Cueva, Op. cit, pag. 498.

contrato adhiriéndose a él sin decir ni discutir nada, quizá por la situación precaria de esta parte.

Todo lo contrario sucede en los contratos colectivos pues se trata de restablecer un equilibrio entre capital y fuerza de trabajo, evitándose que cada trabajador se enfrente al poderoso empresario corriendo el peligro de ser despedido y no poder satisfacer sus más importantes necesidades.

Guillermo Cabanellas hace una observación clara:

Alcanza igualmente a esta posición doctrinal el insalvable reparo de que las convenciones colectivas se aplican a contratos individuales en vigor, previos a ellos. Habría que llegar entonces al absurdo de que tales trabajadores habían formulado una previa adhesión "en blanco" a cualquier regulación futura de su profesión. (63)

A nuestra manera de ver, todos los intentos de adecuar al contrato colectivo con cualquiera de las figuras del derecho civil estaban destinados al fracaso. Si como en líneas superiores señalábamos no sólo el derecho sino la concepción cultural total de finales del siglo XVIII y todo el XIX, estuvieron influenciados por la concepción individualista, el derecho civil y concretamente el Código Napoleón, es la institución que con mayor nitidez recoge esa manera de querer ordenar la realidad social, en función

---

63) *Supra*, Op. cit., pág. 469.

absolutamente individualista y subjetiva, que corresponde perfectamente a las pretensiones de una burguesía triunfante que controlaba los factores reales de poder.

Queremos hacer hincapié, que la aceptación legal del multicitado contrato no correspondió al movimiento revolucionario de transformación total de estructuras. En términos genéricos, podríamos hablar de que se trató de una transacción de la burguesía: una actitud de aceptar dar un poco más para no perderlo todo. A pesar de que la lucha de la clase obrera fue propiciada por situaciones que a la luz de la historia ya nadie se atreve a negar que fueron revolucionarias como lo fue la transformación de los sistemas productivos, a pesar de ello, repetimos, el movimiento sindical fue avanzando en forma paulatina, evolucionando. Es fácil comprender que la burguesía quiso detener la fuerza que representaba la organización obrera reconociendo el derecho a contratar colectivamente, pero queriendo a su vez ajustar dentro de sus pretensiones a la clase obrera, y qué mejor manera que introduciéndola al cuerpo jurídico más adecuado para velar por sus propias conveniencias.

Lo que no se analizó en aquella época y hoy salta a la vista, es que la figura jurídica "contrato colectivo de trabajo" no debía ser objeto de una simple adecuación lógico-normativa que partiera del derecho positivo, sino que debe fundamentarse mediante una actitud político jurídica que, desentrañando previamente la realidad social, imponga los verdaderos cauces legales que ésta requiere para desarrollarse normalmente, aún a costa de reconocer instituciones nuevas de distinta naturaleza.

## 2.- TEORIAS DE TRANSICION

Gallart Folch agrupó en el concepto "Teorías de Transición" a las que

interpretando al contrato colectivo de trabajo en forma ecieética, consideran que el origen fundamental de esta figura proviene de la voluntad de quienes lo celebran, pero una vez formado, pasa a ser norma de orden público.

Le llaman de transición porque su forma de interpretar el contrato colectivo, representa un puente entre las tesis netamente civilistas y las nuevas ideas.

a) Teoría del uso profesional o costumbre industrial.- Hubo quienes pensaron que las convenciones colectivas son una costumbre industrial en razón de la generalización de las prácticas profesionales podrian ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia. Con esa idea de uso profesional se justifica que la estipulación laboral colectiva pudiera imponerse hasta a aquellos que no están representados por la entidad sindical que más que negociar habria reconocido un derecho existente.

Todo lo que se haga para justificar esta teoría es esfuerzo nulo pues la costumbre, como fuente de nuestra ciencia, se caracteriza por ser norma jurídica no escrita, muy parecida a la ley en su forma de obligatoriedad, pero que participa del contrato por su elaboración. Además para que la costumbre tenga fuerza obligatoria requiere de tiempo, que durante su transcurso haya una repetición continua y que sea reconocida como obligatoria, mientras que los pactos laborales se formalizan, muchas veces, por presiones de ambiente y por necesidades que fuerzan a su estipulación.

Por último, parece que esta tesis fuera hecha a la ligera pues trata de justificar la causa por la cual se aplican a terceros los convenios colectivos, mas no fijan en relación al contenido de los contratos, la figura jurídica a

que corresponden.

b) Teoría de la representación legal.- Esta teoría explica que la ley concede el título de representantes a los sindicatos para que éstos pidan las condiciones de trabajo en nombre de sus asociados y a todos los que pertenecen a la profesión. En razón de este título, el contrato colectivo obliga a cuantos comprende, como en el derecho civil liga al representado todo lo que hace su representante.

Cabanellas nos dice que para Barassi, en las estipulaciones del contrato colectivo, los sindicatos cumplen cierta función legislativa similar a la de la ley común, por no tratarse de un simple acto administrativo sino legislativo por la aplicabilidad general que tiene. Se perfila que el convenio laboral como un contrato en forma y una ley material por las circunstancias de efectividad. Así el contrato tendría carácter obligacional para los sindicatos y sería ley para los trabajadores y empresarios.

Para el autor citado hay contrato porque hay intereses opuestos:

Cada una de las asociaciones estipulantes, colocadas una frente a la otra, renuncia a alguna cosa, para instaurar la paz sobre un fondo de competencia y de substancial antitesis, aunque se preocupen al mismo tiempo también del bienestar nacional. (64)

---

64) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 472.

Cabanellas considera que esta tesis tiene validez en los países que exista la representación legal. Esta teoría explica sólo la causa de la obligatoriedad del convenio mas no su naturaleza; no nos dice si es contrato o ley o las 2 cosas. (65)

c) La doctrina de Charles de Visscher.- Este tratadista belga, funda la licitud del contrato colectivo de trabajo en el artículo 10 de la Ley Belga de Asociaciones Profesionales que dice: "Las asociaciones tienen capacidad para reclamar el cumplimiento de los contratos celebrados por la asociación para sus miembros y el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado por falta de cumplimiento. (66)

Para De Visscher, el contrato colectivo es un derecho autónomo, que se impone al grupo obrero y al empresario y cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario.

De acuerdo con la tesis de este tratadista, el contrato, por parte de los trabajadores, no puede ser celebrado sino por asociaciones profesionales legalmente reconocidas y, por ende, con personalidad jurídica propia, por lo que se da por descontada la posible celebración por conducto de una coalición u organización obrera que no posea esa categoría.

La importancia que imprime De Visscher, al hecho de que únicamente las asociaciones profesionales con personalidad jurídica puedan ser los titulares

-----  
65) Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 472.

66) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 501.

del contrato, ha originado que se conozca su teoría como la de la "personalidad moral real". Esta postura la justifica diciendo que "únicamente los sujetos reconocidos por el derecho, pueden intervenir en actos jurídicos". (67)

De acuerdo con la teoría de De Visscher, por el hecho de actuar la asociación profesional con plena personalidad jurídica, quedan descartadas las asimilaciones a su actuación como mandatario, gestor, o estipulando a favor de un tercero.

La asociación profesional pacta para sí porque tiene derecho conforme a la ley.

Esta tesis podría calificarse como normativista -y de hecho así la califica Guillermo Cabanellas- (68) si no fuera porque subordina la actuación de las directivas sindicales a la voluntad de los particulares, y porque da el derecho de retiro a los trabajadores que no convengan con el contenido del contrato colectivo.

Siguiendo fielmente la tesis de De Visscher se concluye que la celebración de un contrato colectivo de trabajo mediante una asociación profesional con personalidad jurídica real, y un patrón investido también lógicamente de personalidad jurídica, lleva a la creación de una institución superior rectora de la actividad tanto del patrón como del sindicato. Se creaba así una ley de la unidad económica.

-----  
67) De Visscher, citado por Mario de la Cueva, Op. cit., pag. 501.  
68) Supra, Op. cit, pág. 472.

d) Teoría de la solidaridad necesaria.- André Souast quiso explicar la naturaleza del contrato colectivo mediante esta idea y el principio de la necesaria subordinación que debe existir de los intereses individuales hacia los colectivos. Equiparando al contrato colectivo con el concordato en la quiebra:

Que en ambos casos la mayoría es la ley e impone su manera de ver por qué la aplicación a todos de la regla mayoritaria, es el único medio de evitar las catástrofes que se dan en la huelga y en la quiebra. No es por un consentimiento previo que se explica la obligación para la minoría de plegarse a las reglas del concordato y del contrato colectivo. Es por la existencia entre todos los sindicatos o entre los acreedores del quebrado, de un estado de solidaridad necesaria, que engendra un derecho colectivo superior a los derechos individuales de los miembros de la colectividad. (69)

En esta forma quiso el tratadista, situar al contrato colectivo dentro del marco del derecho civil, y a la vez salvar el obstáculo que implican las voluntades individuales al quedar incluidas en la integración de dicha figura.

Pese a la aceptación que tuvo esta tesis en una época, hoy es obvia su falta de fundamentación pues salta a la vista que si el concordato se impone a la mayoría es porque así lo ordena la legislación mercantil y no por solidaridad

---

69) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 504.

necesaria.

e) Teoría del poder de negociación y del poder estatal.- De Ferrari sustenta esta teoría. El dice que el concordato colectivo no es un acto creador de derecho objetivo, cuando se homologa tiene el mismo fundamento que el concordato o convenio de una asamblea de accionistas. "En cierto aspecto, los grupos como los contratos, son el resultado de fenómenos de autolimitación de nuestra voluntad por lo que debe entenderse que el convenio colectivo posee una mayor congruencia con el orden público o estatal". (70)

Para unos será un acto jurídico y para otros será un hecho. El patron sabe que debe ajustarse al contrato colectivo aún cuando el sindicato que celebre con él, el contrato no represente verdaderamente la voluntad de la mayoría de los trabajadores pues posee una fuerza de perturbación que le obliga o induce a transigir.

El legislador se dio cuenta de que era importante dar cierta irradiación a algunos contratos llevados a cabo no por grupos y no por trabajadores aislados.

El legislador procedió de dos modos:

A veces, por la homologación, se amplía la aplicación de esas estipulaciones; y en otras oportunidades, reunidas ciertas mayorías u observado ciertos requisitos, las reglas laborales obligan a toda una profesión o a parte de

---

70) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 473.

ella, en una región o en varias. En el primer caso se está en presencia del convenio colectivo típico; en el segundo, ante el convenio homologado. (71)

Para De Ferrari, el contrato colectivo tiene que ver con el poder de negociación de los grupos profesionales y no con el poder estatal. Si su naturaleza es de un contrato éste establece solamente obligaciones. La homologación que dé el poder público es una operación jurídica ajena al contrato que se realiza con posterioridad a su celebración; pero no cambia la naturaleza de acto privado que el pacto laboral ofrece.

f) El Código Federal Suizo de las Obligaciones.- Este cuerpo normativo fue la segunda legislación en reglamentar el contrato colectivo de trabajo; la primera fue el Código Civil Holandés en 1909. Esta ley que se analiza se promulgó en 1910.

En el artículo 322 del código suizo se consigna: "Las reglas relativas a las condiciones de trabajo, podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados, por un contrato que los patronos o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras".

En este artículo se establece el fundamento jurídico para la posibilidad de realización de contrato colectivo y creemos importante hacer notar que el legislador suizo no limitó la facultad a los sindicatos reconocidos, sino que

-----  
71) Guillermo Cabanellas, Op. cit, pag. 474.

previene la posibilidad de que puedan celebrarse por coaliciones o asociaciones no sancionadas aún formalmente, al interpretar la parte del artículo que dice: "...con los obreros o asociaciones obreras".

En el artículo 323 se plantea el objeto que se analiza en este capítulo. Dice el artículo: "El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo".

Aquí ya se abandona, por vez primera, la postura de querer interpretar al contrato colectivo exclusivamente con las características de una figura de derecho privado, para imponerlo, por decreto de ley, como de interés público. Sin embargo -y de ahí su clasificación de doctrina de transición-, el legislador no quiso enfrentarse abiertamente a la doctrina civilista aun tan poderosa, por lo que, al explicar la postura tomada, en la exposición de motivos, expresó:

...no pareció necesario y ni siquiera deseable, enunciar en la ley el principio jurídico en virtud del cual son obligatorios, en la forma indicada, los contratos colectivos de trabajo. Se puede admitir este carácter obligatorio, según los casos, porque el contrato colectivo sea una estipulación a favor de tercero, o un mandato, o las dos cosas, o porque sea un contrato de especial naturaleza, o en virtud de cualquier otra regla de derecho. (72)

-----  
72) Citado por Mario de la Cueva, Op. cit., pág. 501.

A nuestro juicio es importantísimo el análisis meditado de este párrafo de la exposición de motivos del código suizo, porque refleja fielmente la manera de interpretar el fenómeno jurídico de la época. Los primeros años de nuestro siglo, época de la promulgación de la ley que analizamos, contemplan aún la expresión más del triunfo de la burguesía, en sus manifestaciones imperialistas y anti-obreras ya descaradas; pero junto a estas características, se contempla también el desarrollo de la antítesis burguesa cuya manifestación palpable es el movimiento obrero organizado. Es por esto que consideramos que el código suizo capta fielmente el sentir de su época, por un lado la fuerza e influencia del derecho civil que, repetimos, ha sido el arma que más ha contribuido al fortalecimiento de la burguesía; por otro lado, ya no era posible seguir negando la realidad social de la clase obrera organizada por lo que, si se reconocía esta realidad, como de hecho se tuvo que hacer, había que reglamentar las formas jurídicas para que esta clase pudiera materializar sus objetivos.

Al tratar de explicar el legislador el fundamento de estas disposiciones, en realidad no define la causa sino que más bien deja la puerta abierta para explicaciones con base en el derecho privado. Sin embargo, lo importante de la ley son los resultados y estos fueron que gracias a ella, el contrato colectivo devino obligatorio por mandato de ley, aunque de momento esta ley no encontrara justificativos precisos.

Una prueba más de que el Código Federal Suizo refleja el confrontamiento de dos posturas, a cual más realistas pero una viendo hacia el pasado y otra hacia el futuro, nos la da el análisis de este hecho los autores del Proyecto de Ley que habían presentado un artículo que decía: "los contratos colectivos llevados al conocimiento público, rigen también a los trabajadores y patronos que trabajen en la misma profesión y habiten la misma región, en la medida en que los

contratos particulares de esas personas no contengan cláusulas que los deroguen expresamente". (73) Se puede dar cuenta fácilmente por la lectura de este artículo, que entre los realizadores del Proyecto había gentes de pensamiento muy avanzado que pretendían dar todavía más jerarquía al contrato colectivo; sin embargo, el artículo fue rechazado, y en la exposición de motivos, para explicar el rechazo, aduce el legislador estas razones "...pero este texto se ha suprimido, pues significaba una invasión excesiva al principio de la libertad individual".

Creemos que analizando desde este punto de vista, queda patente la importancia histórica del Código Federal Suizo de 1910, como fiel expresión del equilibrio de fuerzas tan necesarias en la época de su promulgación.

### 3.- TEORIAS JURIDICOSOCIALES

a) La tesis sindicalista integral.- Las teorías jurídicossociales superan al derecho civil clásico pasando al derecho público tomando el sindicato cierto poder normativo, similar al de algunos órganos administrativos.

Dentro de esta tendencia se encuentra la tesis en estudio. El sindicalismo integral está "basado en los poderes que de hecho o de derecho ejercen los sindicatos para regular las prestaciones profesionales entre empresarios". (74) Quienes defienden esta postura no se fijan en el carácter convencional que tengan los acuerdos pues podrían venir reglas de una dictadura sindical en

-----  
73) Mario de la Cueva, Op. cit, pág. 502.

74) Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 474.

donde se implantara. Esta soberania sindical que en la realidad es inexistente pues es inaceptable en paises democraticos y en los totalitarios los sindicatos son servidores carece de bases reales, sin desconocer ciertos abusos y condescendencias con esa supuesta soberania sindical. Lo cierto es que en regimenes autenticos de convenciones colectivas, los sindicatos son condescendientes pues para lograr muchas de sus pretensiones actúan con tacto y ceden en mucho; lo cual destruye el imperio gremial.

b) La posicion normativista y la corporativista.- Para aquellos que sustentan el normativismo, los contratos colectivos son leyes teniendo el mismo carácter de las del Poder Legislativo o del Ejecutivo en ejercicio de sus atribuciones. Así los sindicatos y los particulares despojan al Estado de sus funciones respecto a determinadas actividades profesionales.

Se configura, por la evolución o la presión social, una delegación de atribuciones legislativas en ciertos órganos profesionales: si bien, a diferencia de la universidad de las auténticas leyes, las comprendidas en las mismas son únicamente las partes empresaria y trabajadora de la actividad respectiva. (75)

Por cuanto al criterio corporativo el contrato colectivo será la expresión de la voluntad corporativa del grupo productor que promulga el órgano representativo formado por patrones y trabajadores que concurren a la negociación y aprueban el contrato.

---

75) Guillermo Cabanellas, Op. cit., pág. 475.

Aquí el legislador confiere a los sindicatos la representación de toda una categoría correspondiente a la misma actividad o especialidad laboral. La estipulación resultante adquiere carácter de derecho público, por cuanto los entes corporativos son manifestaciones concretas de la organización estatal totalitaria. Esta posición se derrumbó como el régimen fascista que la creó.

c) Catalogación institucional.- Para esta tesis el contrato colectivo es una institución-regla en la que los representantes de los trabajadores y los de los patronos toman a su cargo la fijación de las condiciones a que tendrán que ajustarse las relaciones laborales.

Quienes sostienen esta postura olvidan que el contrato colectivo, es un contrato por la coincidencia de voluntades que hay después de superadas las discrepancias y opuestos intereses. Para Cabanellas, institución y contrato son dos cosas diferentes que se contraponen pues tanto uno como otro producen efectos diferentes. Habrá una institución cuando las partes se han puesto de acuerdo. (76)

d) Ley delegada, acuerdo-ley y acto regla.- En la difícil tarea que muchos autores se han impuesto para explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo, surgió la tesis que explica el valor obligatorio que tiene éste en razón de una delegación de atribuciones que hace el Poder Legislativo a los organismos sindicales, tanto de obreros como de patronos.

El Poder Legislativo elabora el principio o la regla jurídica superior y los

-----  
76) Supra, Op. cit, pag. 475.

sindicatos lo técnico, la variedad de situaciones, las modalidades de procedimiento y ejecución.

Para Mario de la Cueva, la convención-ley es la manifestación del

principio de libertad que reconoce la autodeterminación de las profesiones y les permite elaborar las normas concretas que rigen su vida interna. El fundamento de aquella se halla en la igualdad constitucional de condiciones de trabajo, base para que esa regulación laboral se extienda a todos los trabajadores de igual empresa y hasta la idéntica actividad de diferentes establecimientos o sectores. Ese ordenamiento jurídico abstracto e impersonal reúne todos los caracteres de los que Duquít denominó actos-reglas. (77)

De Litala no acepta esta teoría. Las características del contrato colectivo que lo asimilan como ley material son relativas sin el sentido que tiene la verdadera ley:

El contrato colectivo interesa a los sindicatos estipulantes y a los pertenecientes a la categoría profesional representada por el sindicato; pero no a todos los ciudadanos. Tiene fuerza vincular en cuanto a aquellos que,

---

77) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 476.

ex lege, represente el sindicato, y no en cuanto a los demás. Las obligaciones abstractas, aunque se concreten mediante la estipulación del contrato individual, que puede llegar también a no establecerse, por remitirse las partes a lo pactado en el contrato colectivo por los sindicatos. Por otra parte, si el contrato colectivo fuera una ley material, podría derogar leyes anteriores. (78)

El autor expresa que la eficacia imperativa de estos contratos no los hace ley sino que solamente poseen ese valor.

Ahora bien, un verdadero contrato colectivo que únicamente regirá a las partes interesadas y se extenderá a terceros por la homologación que le dé el Estado.

#### 4.- TEORIAS MIXTAS

a) Dualidad coherente de lo contractual y lo legal.- Pérez Botija considera que el contrato colectivo tiene cuerpo de ley y alma de contrato. (79) Es decir, que los esquemas contractuales en que se quieren encerrar al contrato colectivo no son suficientes y que la concepción convencional y la reglamentaria están siendo superadas. Al lado del Estado está el sindicato que surge como grupo social que contrata con el sindicato contrario: el patronal. Esos acuerdos trascienden a terceros con carácter general y obligatorio para todos los componentes del sector laboral como si fuera una disposición estatal.

-----  
78) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 476.

79) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 477.

Tanto Pérez Botija como Bayón Chacón sostienen:

Al admitir o al tolerar, según épocas y países, este fenómeno, realiza un acto de reconocimiento expreso o tácito de funciones normativas (que en definitiva es un reconocimiento de que no todo el derecho nace del Estado), no en cada uno de los sindicatos, sino en la relación jurídica que entre ellos se establece. La norma colectiva laboral, en cuanto fuente jurídica positiva, nace, pues de la relación jurídica colectiva, y no de las partes de la misma. (80)

b) La tesis de Carnelutti.- Este autor califica al contrato colectivo como híbrido: alma de ley y cuerpo de contrato. "Constituye contrato porque es acuerdo; ley, porque regula las condiciones de trabajo de una profesión". (81)

El citado autor manifiesta que el reglamento legal imperativo de relación de trabajo es fuerza suficiente para la debilidad del trabajador, pero que no es suficiente pues es lento y las necesidades del trabajador surgen día con día requiriendo una cantidad de dinero cada vez mayor para satisfacerlas. De esa forma el contrato colectivo viene a ser un "pequeño código de normas" al que se ajustan los contratos de trabajo.

Caldera a su vez expresa:

---

80) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit. pág. 476.  
81) Ibidem.

No es, como se ha dicho varias veces, un contrato; pero participa de la condición de contrato en cuanto es un acuerdo de voluntades entre partes de intereses distintos, para regular, en cierto aspecto al menos, derechos patrimoniales. Al mismo tiempo participa de la ley en cuanto significa un ordenamiento colectivo obligatorio que, dentro de muchas legislaciones, no es susceptible de ser renunciado por acuerdos individuales; y que tiene un carácter neto de institución de derecho público.

(82)

La situación entre derecho público y derecho privado.- Nápoli sostiene el criterio de que los contratos colectivos forman parte del derecho público:

Sino por la generalidad y fuerza expansiva de sus cláusulas y los fines de bien público que la ley mencionada reconoce. Si pudieran distinguirse y separarse las cláusulas obligacionales de las que fijan condiciones de trabajo, no sería osado decir que las primeras son de derecho privado cuando sólo se relacionan con los derechos y obligaciones de los sindicatos pactantes, y las segundas son de derecho público. (83)

Krotoschin sostiene lo contrario:

---

82) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 478.

83) Ibidem.

Si la convención colectiva constituye una unidad y es un solo acto jurídico, no puede decirse que el contenido de este acto es en parte de derecho público y en parte de derecho privado. (84)

Krotoschin finaliza dando carácter de derecho privado al contrato colectivo.

#### B. TEORIA ACTUAL O MODERNA

Hemos llegado a la parte final de este trabajo, procurando dar al lector una visión rápida de lo que es el contrato y de las distintas corrientes que han tratado de explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Antes de dar nuestra opinión queremos citar a dos autores importantes de nuestra doctrina mexicana que han unido sus esfuerzos a destacados autores como son Duguit, Krotoschin y otros en la difícil tarea que se nos ha presentado.

Uno de ellos, Mario de la Cueva, afirma que el contrato colectivo tiene, por un lado carácter de derecho público porque es una "norma que reglamenta la organización y actividad del poder público" (85), ya que entre las funciones del Estado está la de la creación de normas generales, carácter que tiene nuestro contrato.

Por otro lado, De la Cueva lo califica como "fuente autónoma de derecho

---

84) Citado por Guillermo Cabanellas, Op. cit, pág. 478.

85) Supra, Op. cit, pág. 613.

objetivo", resultado de un acuerdo de voluntades al que reconocemos carácter contractual. Finalmente nos dice que constituye una expresión del derecho de clase en la medida en que es obligatoria la celebración para el patrón debiendo contener esta figura normas más favorables para los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración. (86)

Néstor de Buen Lozano, ubica al contrato colectivo de trabajo dentro del grupo de los "actos debidos, o sea, los que resultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal". (87)

La gama de los actos debidos es muy amplia y queriendo nuestro autor definir bien la naturaleza del contrato colectivo opina que se trate de un "acto debido de finalidad normativa". (88)

De Buen Lozano nos dice que no desconoce que en el contrato colectivo haya obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos, tanto a cargo como en favor del patrón y de los trabajadores, mas piensa que no son esenciales y que podría discutirse la procedencia de su inclusión formal en los contratos colectivos.

En primer lugar queremos expresar que la denominación "contrato" no es correcta. Pensamos que quizá se le llamó así a esta figura porque surgió de

-----  
86) Supra, Op. cit, págs. 612 a 625.

87) Supra, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1976, pág. 671.

88) Ibidem.

hecho, antes de que se le pudiera reglamentar o contemplar y analizándolo rápidamente se le vio en su exterior la característica de contrato.

En el primer capítulo de esta obra analizamos la teoría general del contrato y basados en él digamos por qué no estamos de acuerdo con la denominación.

Dentro de los elementos del contrato está el consentimiento que es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de derechos y obligaciones.

Para que este consentimiento se forme, se requiere de la peticitación u oferta y de la aceptación. Para que estos dos elementos se integren en uno solo -el consentimiento- recordemos el principio de libertad de contratar, es decir, si nosotros queremos o no celebrar un contrato y para esto nada debe obligarnos a concertarlo, nuestra voluntad debe ser autónoma.

Nosotros nos preguntamos ¿en qué momento hay la peticitación y en qué otro momento hay aceptación? No encontramos estos elementos pues en el nacimiento del llamado contrato colectivo los trabajadores sindicalizados solicitan su celebración y el patron no puede negarse a tal solicitud pues una norma legal lo obliga. Además, no sólo se le obliga a la negociación, sino que se le obliga a firmar el contrato, de lo contrario los trabajadores ejercerán el derecho de huelga. Así lo expresa el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo vigente: "El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

"Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga..."

Entonces, ¿dónde quedó el principio de libertad para contratar? Es muy posible que el patrón no quiera celebrar un contrato colectivo y sin embargo tiene que hacerlo.

Decíamos que en la iniciación de dicho contrato no encontramos ni la policitud ni la aceptación, por lo tanto, no hay consentimiento, elemento esencial del contrato haciendo que el colectivo no pueda existir.

Respecto del otro elemento, el objeto, creemos que no hay nada que objetar pues consiste en las tres acepciones que tiene, primero en la celebración de un contrato colectivo -objeto indirecto-, para crear y transferir nuevos derechos y obligaciones -objeto directo-, con respecto a la prestación de servicios que se va a dar, su justa retribución y otro tipo de asuntos -objeto material- que acuerden patrón y trabajadores.

Pasando a los presupuestos del contrato tenemos en primer lugar a la capacidad. Tanto patrón como sindicato tienen la capacidad de ejercicio, es decir, la de hacer valer sus derechos y responder de sus obligaciones. También ambos sujetos poseen la capacidad general por ser aptos para poder intervenir por sí en un contrato y para poder adquirir la titularidad de los derechos que se originen como consecuencia de su otorgamiento. A su vez cuentan con la capacidad especial: el patrón de ser el principal administrador de la empresa, ser el dueño del capital, el que va a recibir la prestación de servicios; los trabajadores son los que van a prestar los servicios, los poseedores de la fuerza física y conocimientos intelectuales que emplearán en

favor del patrón.

Como vemos ni uno ni otros están imposibilitados para la celebración del contrato. Por cuanto a los vicios de la voluntad hay uno que nos interesa mucho: la violencia.

Recordemos el artículo 1819 del Código Civil vigente que nos dice: "Hay violencia cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder...una parte considerable de los bienes del contratante..."

Hay violencia en contra del patrón pues si éste no llega a un acuerdo con el sindicato en un tiempo determinado, tiene la amenaza de la huelga que si perdura el patrón perderá mucho en la producción de la empresa y hoy en día es muy peligroso, pues la economía del país no está como para que las empresas cierren, haya desempleo y en lo individual el patrón se quede sin lo más indispensable para ir viviendo día con día. En cambio, los trabajadores de momento no pierden nada pues siguen recibiendo su salario íntegro y las prestaciones a que tienen derecho.

Dentro de esta violencia hacemos mención de la presión, forma en la que se obliga al patrón a "someterse" a la solicitud del sindicato para la elaboración del contrato colectivo.

Por cuanto a los demás presupuestos consideramos que no es necesario hablar de ellos, pues creemos que nada tenemos que decir en contra con respecto al contrato colectivo.

Además, consideramos suficiente el aspecto del consentimiento, pues como ya lo

dijimos, la falta de éste trae la inexistencia del contrato, y la violencia moral que nulifica en forma relativa al contrato.

Volviendo al respecto del consentimiento, esto hace que no haya contrato, pero no podemos decir que no haya un acto jurídico.

El contrato colectivo será siempre un acto pues aún cuando adolece de falta de consentimiento por no haber policitud y aceptación, si hay voluntad por parte del patrón para la producción de consecuencias de derecho aún cuando ésta esté viciada.

Queriendo hacer una mera observación, en nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos un terrible error, pues en su artículo 386 nos define al contrato colectivo como: "...el convenio celebrado..."

Nuevamente citamos nuestro primer capítulo en el que definimos lo que es un convenio y lo que es un contrato. Dijimos, conforme a lo que establece el artículo 1782 del Código Civil, que el convenio es el género y el contrato la especie; uno crea, transmite, modifica o extingue derechos y obligaciones y el otro únicamente se limita a la creación y transmisión de derechos y obligaciones.

Por otra parte, si decimos que el contrato colectivo, no es contrato, nos parece imposible querer compararlo con cualquiera de los contratos nominados en el derecho civil, pues éste dista mucho de la justicia social de la que está revestida el derecho del trabajo.

Por eso, nuestro contrato colectivo nace, como otro elemento del derecho del

trabajo, manifestándose una vez más la justicia social.

El fin de este acto es la mejoría en la situación de los trabajadores, tanto dentro del establecimiento donde prestan sus servicios, donde deben sentirse gustosos de desempeñar sus labores porque saben que serán bien tratados y sus esfuerzos no serán mal retribuidos. También, tiene como fin esta figura el que el trabajador se sienta bien en su casa donde no le faltará ni lo más indispensable para vivir. Esta mejoría se deberá presentar en la negociación del acto que año con año se hace. Así lo interpretamos del artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

Queriendo llegar al punto importante de este trabajo queremos puntualizar las características que hemos encontrado a lo largo de nuestra obra:

a) El contrato colectivo, es un acto jurídico pues aún cuando la voluntad del patrón está viciada por la presión ejercida por la ley y por la huelga o con la que amenazan los trabajadores al patrón, éste buscará las consecuencias de derecho.

b) El contrato colectivo de trabajo surge de la presión ejercida por los trabajadores, ya sea, coalicionados o sindicalizados.

Esta situación surgida de la presión rompe con todo lo establecido dentro del derecho civil. Es así como no nos es posible tratar de comparar al contrato colectivo con los contratos civiles.

Pero ¿por qué hablamos de la presión? podemos pensar en la presión como fuente de derecho del trabajo. Tratamos de asimilar esta idea y creemos, como ya lo expusimos, que la presión es un hecho importante para que haya contrato colectivo.

Explicaremos mejor esto. En razón del problema económico que sufre nuestro país, es muy difícil para los trabajadores sostener a sus familias en forma digna y decorosa. Aún cuando la Comisión Nacional de Salarios, organismo encargado de establecer los salarios mínimos en el país, trata de solucionar en parte el problema de nuestros trabajadores, éstos ejercen la presión por medio de la huelga para obligar al patrón a celebrar el contrato colectivo y aceptar las condiciones que exigen.

c) El contrato colectivo viene a ser -para la empresa- un conjunto de normas que formulan sindicato y patrón para regir -durante el tiempo que éstos establezcan- todo lo concerniente a las condiciones de trabajo. Este conjunto de normas se extiende a todas las personas que laboren en la empresa. Tal es el mandato del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". (89)

-----  
89) Artículo 184 Ley Federal del Trabajo: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Considerando al contrato colectivo como un conjunto de normas podemos hacer una similitud entre la formación de nuestras leyes y nuestro acto: el pueblo pueden ser todos los trabajadores de una empresa los cuales tienen ciertas necesidades y quieren ciertos derechos. Estos le explican al sindicato qué es lo que quieren. En este caso el sindicato viene a ser la cámara de origen. Se formula un proyecto de ley o contrato colectivo que será revisado por el patrón -cámara revisora-. Puede suceder que el patrón no esté de acuerdo con algunas normas y entonces se procede a pláticas para llegar a un acuerdo. Aquí surge lo que hablamos en nuestro inciso b): el tiempo pasa y se acerca el día en que se empezó a huelga. El patrón está siendo presionado, piensa en las pérdidas que tendrá si estalla la huelga. En estos casos entran en acción las autoridades laborales, tratando de que las dos partes se pongan de acuerdo. El patrón cede en razón de la presión psicológica que siente. También puede ocurrir que el sindicato no quiera aceptar las condiciones que le ofrece el patrón quien argumenta que más ya no puede dar. En este caso la voluntad del sindicato puede encontrarse viciada. Pero al fin se llega a un acuerdo. Se elabora en forma clara y precisa el conjunto de normas y se presenta una copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda al caso; aquí lo podemos comparar con la presentación de la ley que se hace al Presidente de la República, quien si no tiene nada que objetar la aprueba. La Junta de Conciliación da su aprobación y en el momento en que es presentado el contrato colectivo ante la Junta, éste comenzará a regir. Esta última parte nos la dice el artículo 390 de la Ley que dice: "...y se depositará el otro tanto -una de las copias- en la Junta de Conciliación y Arbitraje... El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento..."

d) La elaboración de una ley es una facultad otorgada en forma general a los

elementos de una empresa, para que la elaboren y los rijan en forma particular.

En este orden de ideas el contrato colectivo viene a ser una garantía más para los trabajadores a los que se les ha otorgado la facultad de elaborar una ley en conjunción con el patrón para obtener de mejor manera sus derechos, siendo también posible para el patrón obtener mejor y más producción. Esta garantía dará a nuestro país, a largo plazo, su mejoramiento y superación.

¿Por qué hablamos de una garantía como naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo? En nuestra opinión decimos que este acto es una garantía al igual que las contenidas en nuestra Carta Magna: es una garantía social. Para poder entender mejor esta idea del contrato colectivo explicaremos brevemente lo que es una garantía social. La clase social que se encuentra en una triste situación económica exigió al Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas frente a la clase social poderosa o capitalista -la sustentante del capital-, al dar el Estado dichas medidas mediante conductos normativos, es decir, al establecerse las garantías sociales, se formó una relación de derecho entre los dos grupos sociales en cuestión.

"De lo anterior se deduce, pues, que esta relación jurídica sólo se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social, económica o jurídica, y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo (capital por un lado y trabajo por el otro)". 90

-----  
90) Ignacio Burgos Origuera, Las Garantías Individuales, Decimosexta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, pág. 683.

El objeto de las garantías sociales, es, como en toda relación jurídica la existencia de derechos y obligaciones a cargo de los sujetos que tienen esa relación -en este caso trabajadores y patrones-. Así, la lectura del art. 123 constitucional nos da a conocer los derechos que tienen los trabajadores y las obligaciones que están a cargo del patrón.

Dijimos anteriormente, que el contrato colectivo es una garantía social, esta garantía no está contenida en el art. 123 de la Constitución, sino en el art. 386 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, así como hablamos de garantías constitucionales, así diremos que el contrato colectivo es una garantía legal con las características del acto jurídico, surgido de la presión que hacen los trabajadores para hacer una ley, facultad delegada a patrones y trabajadores que les otorga el Estado.

Esta garantía social se traduce en que el hombre tiene derecho a mejorar su situación, a superar y alcanzar nuevas metas y esto lo consigue por medio de una garantía social otorgada por el Estado, derecho que le es inalienable.

### CONCLUSIONES

1.- El acto jurídico contiene la voluntad de una persona o varias personas que buscan intencionadamente la producción de consecuencias de derecho.

2.- El contrato es uno de esos actos jurídicos en el que las partes crean o transfieren derechos y obligaciones. Esta figura requiere, para su existencia, del consentimiento de las partes y del objeto del mismo; y para que sea válido las partes tengan capacidad, el objeto, motivo o fin sea lícito, que no haya vicios en el consentimiento, y que tenga la forma que la ley exija.

3.- El contrato colectivo de trabajo, no responde a las anteriores características por no tener los elementos tradicionales del acto civil conocido como contrato. El consentimiento no está formado de peticitación y aceptación, mas no queremos decir que no sea un acto jurídico. Lo es en cuanto a que el patrón, sujeto pasivo de la relación jurídica, consiente en la celebración de dicho acto buscando, al igual que los trabajadores, las consecuencias de derecho.

4.- Este acto jurídico tiene como naturaleza jurídica el de una garantía social que el Estado estableció en favor de los trabajadores para que ellos se defiendan de aquellos que sustentan el capital.

5.- Esta garantía social no se encuentra establecida en la Constitución, sino en la Ley Federal del Trabajo que reglamenta el artículo 123 Constitucional.

Aún cuando no la encontramos en nuestra Carta Magna la entendemos implícita por constituir un derecho más de los trabajadores.

6.- Así, el "contrato colectivo de trabajo" es la garantía social que el Estado otorga a los trabajadores para alcanzar mejores condiciones de trabajo y con ello obtener una vida más digna para ellos y sus familias.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero Miguel  
Teoría General del Derecho Administrativo  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1984
- 2.- Borja Soriano Miguel  
Teoría General de las Obligaciones  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1971
- 3.- Burgoa Orihuela Ignacio  
Garantías Individuales  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1982
- 4.- Cabanellas Guillermo  
Compendio de Derecho Laboral  
Tomo III  
Editorial Bibliográfica Omeba  
1968
- 5.- Cabanellas Guillermo  
Derecho Normativo Laboral  
Editorial Bibliográfica Omeba  
1966
- 6.- Cabanellas Guillermo  
El Derecho del Trabajo y Sus Contratos  
Editorial Bibliográfica Omeba  
1966
- 7.- Castorena J. Jesús  
Manual de Derecho Obrero  
Fuentes Impresores, S.A.  
1973
- 8.- De Buen Lozano Néstor  
Derecho del Trabajo  
Tomo II  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1976
- 9.- De la Cueva, De Ferrari, Russomano,  
Alonso Olea, Rupprecht, Allocati y otros  
Derecho Colectivo Laboral  
Ediciones Depalma  
Buenos Aires, 1973

- 10.- De la Cueva Mario  
Derecho Mexicano del Trabajo  
Tomo II  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1954
- 11.- De la Cueva Mario  
El Nuevo Derecho del Trabajo  
Tomo II  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1984
- 12.- De Pina Rafael  
Diccionario de Derecho  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1978
- 13.- Fraga Gabino  
Derecho Administrativo  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1982
- 14.- Gallart Folch  
Derecho Español del Trabajo  
Editorial Labor  
Barcelona, 1936
- 15.- García Manuel Alonso  
Segundo Curso de Derecho del Trabajo  
Ediciones Ariel  
Barcelona, 1973
- 16.- García de Haro y Goytisalo Ramón  
Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa  
Librería Bosch  
Barcelona, 1961
- 17.- Garzón Ferreyra Ignacio  
La Convención Colectiva del Trabajo  
Ediciones Arayu  
Buenos Aires, 1954
- 18.- Guerrero Euquerio  
Manual de Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1980
- 19.- Instituto de Estudios Laborales y de la  
Seguridad Social  
Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo,  
Derecho de Huelga y Paz Laboral en el  
Ordenamiento Jurídico Italiano  
Closas-Orcoyen, S.L.  
Madrid, 1984

- 20.- Krotoschin Ernesto  
Instituciones de Derecho del Trabajo  
Ediciones Depahua  
Buenos Aires, 1968
- 21.- OIT  
Las Negociaciones Colectivas  
Imprenta Henri Studer, S.A.  
Ginebra, Suiza, 1969
- 22.- Trueba Urbina Alberto  
Nuevo Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1980
- 23.- Wilson Randle  
El Contrato Colectivo del Trabajo  
Editorial Letras, S.A.  
1960
- 24.- Zamora y Valencia Riquel Ángel  
Contratos Civiles  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1981

#### LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados  
Unidos Mexicanos  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, D. F.

Ley Federal del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.

Código Civil vigente para el Distrito Federal  
Editorial Porrúa, S.A.