

## REFLEXIONES HISTÓRICO-JURÍDICAS EN TORNO DEL PACTO SINDICAL

I. Noción jurídica del pacto sindical . . . . .	49
II. Importancia jurídico-social . . . . .	56
III. Sus orígenes y evolución . . . . .	59
IV. Orientación y sentido . . . . .	71

## REFLEXIONES HISTÓRICO-JURÍDICAS EN TORNO DEL PACTO SINDICAL

La preparación debe ser una tarea permanente y homogénea que permita la firma o revisión del contrato colectivo en términos favorables para los trabajadores, y que brinde además, una experiencia para la comisión sindical negociadora, fortaleciendo, por ende, al sindicato en conjunto.

ARTURO ALCALDE JUSTINIANI

### I. NOCIÓN JURÍDICA DEL PACTO SINDICAL

Como pacto sindical ha de entenderse el acuerdo que el sindicato de trabajadores está en posibilidades de exigir o imponer al patrono (individualmente o sindicalizado) a efecto de establecer las condiciones de trabajo.

El derecho del trabajo es entendido en México, dado su desarrollo legislativo, en la doctrina y en la jurisprudencia, como la disciplina dorsal del llamado derecho social. A su vez, el pacto sindical se explica como uno de los puntales del derecho del trabajo, junto al sindicato y a la huelga. Sobre su connotación, idea y naturaleza jurídica, las opiniones se han diversificado de forma notable dando lugar a variadas corrientes: las que lo definen dentro del esquema de los contratos civiles; las que lo analizan como una figura administrativo-laboral, quizá legislativa, o las que lo explican como una figura novedosa y típica del derecho sindical.

En sus orígenes, apunta De la Cueva,<sup>1</sup> fue necesaria la denominación "contrato colectivo", pero con la evolución de las instituciones sindicales, en la actualidad resulta inadecuada. Los autores, al paso del tiempo, han utilizado una terminología dispersa, designando indiscriminadamente esta figura como concordato de tarifas; pacto colectivo de condiciones de trabajo; fases convencionales plurales del trabajo; con-

<sup>1</sup> Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1969, t. II, p. 467.

venios de normas de trabajo, etcétera, hasta llegar a una línea uniforme con la connotación de convenciones colectivas de trabajo. Dentro de la selva terminológica en cuestión, Mesineo la designa como "concordato de trabajo"; León Duguít como "contrato sindical", y Mario de la Cueva como "convención colectiva de trabajo".

La denominación tradicional de contrato colectivo de trabajo, utilizada para definir las relaciones aparentemente privadas entre las organizaciones sindicales de los trabajadores y las empresas, correspondió a las exigencias de su tiempo, si bien como clara imposición del derecho común. En la evolución de la escuela francesa el pacto sindical conocido tradicionalmente como contrato colectivo de trabajo, fue substituido por la expresión genérica "convención" colectiva de trabajo (artículo 31 del código francés del trabajo vigente).<sup>2</sup> Dentro del enorme acervo de denominaciones utilizadas para designar esta figura pueden consignarse los términos siguientes: *Collective Bargain*, *Kollektive gesant-arbeitsvertrag* o *arbeits-normen vertrag*; o contrato de tarifa, convención tipo, convención-ley, etcétera. Para una importante corriente de opinión es frecuente, en la praxis sindical, la distinción entre acuerdos tarifarios (mejor conocidos como salariales) y contratos normativos (referentes al estado jurídico de los trabajadores).

De la Cueva<sup>3</sup> se pronuncia por la denominación "convenciones colectivas", ya que a su juicio presenta la ventaja de referirse tanto a la formación de las instituciones, que son acuerdos de voluntades, como a su naturaleza de fuentes del derecho, aplicables a una o varias empresas o a una o varias ramas industriales. Dentro de este orden de ideas, la convención de referencia representa el interés profesional de las categorías interesadas, por lo que rebasa los alcances de la convención colectiva de asociación que tan sólo manifiesta la voluntad de las partes contratantes.

Vinculados a su formación tradicional e imbuidos del contractualismo europeo, legisladores y juristas de las primeras décadas del siglo concibieron erróneamente al pacto sindical como una de las figuras de la convención civil. Desde nuestra perspectiva, tenemos la convicción de que este pacto aparece como una conquista obrera impuesta al tradicionalismo liberal; pero surge como una nueva institución que, como todas las que integran el derecho sindical, tiene un origen, naturaleza y fines diferentes a los principios, figuras y categorías del derecho civil.

Ante el enigma de lo desconocido, el temor por las reformas substan-

<sup>2</sup> *Idem*, p. 376.

<sup>3</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1979, t. II, p. 377.

ciales y la sumisión a los dictados de la institucionalidad obsoleta y añeja, se acudió a la doctrina más desarrollada en esa época, la secular teoría general de las obligaciones y de los contratos. El desconocimiento de una terminología adecuada, el prejuicio académico de incurrir en imprecisiones dogmáticas o técnico-jurídicas y la carencia de audacia para definir esta nueva figura inserta en el también floreciente sistema sindical, determinó que el legislador se decidiera por regularla, tradicionalmente, dentro del esquema del contrato. En este sentido dubitativo sin embargo, e imposibilitado para desconocer la realidad de los grupos sociales y, concretamente, la presencia de los fenómenos sindicales, el legislador, como ocurre con frecuencia, le atribuyó a esta figura una denominación sui géneris: la de un contrato, acto substancialmente privado, pero de carácter colectivo; colectivo de trabajo.

Dentro de un espectro doctrinal más amplio, coincidente con nuestro sistema, en su acepción más genérica el contrato colectivo de trabajo es un pacto (convenido o impuesto) entre la representación sindical de los trabajadores y una o varias empresas o sindicatos de empresas. Para Alcalde Justiniani<sup>4</sup> el contrato colectivo de trabajo en México cuenta, fundamentalmente, con las siguientes características:

a) *Obligatoriedad*, en tanto que, de acuerdo al artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que emplee trabajadores de un sindicato tiene obligación de celebrar con éste, cuando se lo solicite, un contrato colectivo.

b) *Extensibilidad*, en cuanto que este instrumento puede aplicarse a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aun cuando no pertenezcan al sindicato firmante.

c) *Inmediatez*, en atención a que su clausulado regimenta automáticamente las relaciones individuales de trabajo, enriqueciendo su contenido.

Múltiples autores le han denominado, de manera casi unánime, "contrato colectivo", en razón de la naturaleza de las controversias que resuelve mediante su firma o su revisión periódica. Se le atribuye también dicho carácter toda vez que su función es concordar los conflictos de interés categorial, sindicales o de orden profesional.

La obsesión del tradicionalismo laboral se ha afirmado, sin embargo, al encerrar el pacto sindical dentro de la categoría de los contratos. Llegó al absurdo de nominarlo contrato colectivo de trabajo, con base en elementos repugnantes entre sí: contrato y carácter colectivo son tér-

<sup>4</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, *El contrato colectivo de trabajo. Técnica de su negociación*, El derecho laboral, México, Siglo XXI, 1985, pp. 124 y 125.

minos que se excluyen en esencia. En este sentido, si bien respetuoso de nuestra tradición jurídica, De Buen<sup>5</sup> utiliza durante toda su exposición la voz "contrato colectivo de trabajo"; no deja de advertir la inexactitud del término y la conveniencia de denominar a este instrumento "pacto normativo de condiciones de trabajo".

La imprecisión del término "contrato colectivo" salta a la vista desde la consideración de la idea de contrato, que por definición y por esencia presupone una naturaleza individual. Ya Duguít manifestaba:

Si yo quisiera caracterizar en dos palabras esos actos, llamados con absoluta inexactitud contratos colectivos, diré que son convenios-leyes. La connotación de "colectiva" es equívoca además, en virtud de que las relaciones sindicales pueden entablarse entre sindicatos de trabajadores y patrones, pero también con un patrón individualmente contemplado lo que suele ocurrir con frecuencia.<sup>6</sup>

La denominación de colectivo es inexacta, se afirma<sup>7</sup> por otra parte, puesto que no se adoptó en función del número, sino del interés profesional, precisamente.

Con base en nuestra experiencia, la connotación de colectivo es consecuencia de que la celebración de este instrumento exige la participación sindical de los trabajadores, lo que hace suponer la intervención ineludible de un conglomerado humano que vive de la prestación de sus servicios.

Restrictivamente se le ha designado como colectivo "de trabajo" en atención a la materia que constituye su objeto inmediato, el que a nuestro parecer es más rigurosamente, el fenómeno o problema sindical. De esta suerte, si bien es cierto que se trata de una actividad colectiva en abstracto, toda vez que es expresión de la voluntad de una asociación profesional obrera, su naturaleza es peculiar: típicamente sindical.

La expresión "pacto sindical" es, pues, a nuestro entender, la que mejor corresponde a esta figura, pues refleja su originalidad, específicamente profesional y ajena a la conformación de los contratos. La nominación de pacto alude a la potestad del sindicato de trabajadores con la representatividad idónea, para imponer al patrono la discusión y la determinación de las condiciones de trabajo, a través de este instrumento. La voz "sindical", con la cual se califica, hace alusión a su origen —logro de la clase obrera sobre los esquemas del individualismo

<sup>5</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1977, t. II, p. 715

<sup>6</sup> *Idem*, p. 693.

<sup>7</sup> Ross Gómez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Autor, 1978, p. 410.

decimonónico—, y se corresponde con sus fines, orientados a la promoción del interés profesional mediante la acción articulada de los sindicatos de trabajadores.

Por otra parte, la connotación de pacto sindical rebasa los alcances restringidos del contrato, circunscritos al interés de las partes firmantes, para describir incluso su carácter de fuente autónoma de derecho objetivo.

Como un derecho del sindicato de los trabajadores y una obligación para el patrono (artículos 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo), el pacto sindical comprende y concreta las condiciones de trabajo tanto en salarios, prestaciones, jornadas, descansos, etcétera, las cuales permiten que el trabajador labore y viva con un nivel decoroso en los órdenes personal, familiar y colectivo.

Por otro lado, no obstante sus deficiencias técnicas, la difusión del término contrato colectivo de trabajo, su arraigo en nuestra tradición jurídica y su inserción dentro de nuestro ordenamiento laboral, ha hecho pensar a diversos autores —y al propio legislador—, que es necesario continuar utilizándolo. Al efecto, este último ha señalado que al redactar el *projecto*, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.<sup>8</sup>

El pacto sindical constituye un instrumento negocial muy peculiar que en todo caso condiciona y somete la voluntad del patrón a las exigencias del sindicato titular de los trabajadores. Dentro del proceso de socialización de los derechos sindicales el pacto en cuestión responde a la preocupación de considerar al hombre que trabaja no en forma abstracta o independiente, sino integrado permanentemente en el grupo social, dentro de su clase o categoría profesional.

Amén del prejuicio civilista, las connotaciones convenio y contrato representan la expresión de un consenso espontáneo de las partes signatarias, situación que no coincide ni con la razón ni con la finalidad de la figura que nos interesa. Si el arreglo puede ser impuesto al empresario, estipulado en su rebeldía por la junta de conciliación y arbitraje o arrancado por la fuerza de la huelga, derecho típico de autodefensa proletaria, se estará en presencia de una figura diferente a la que se

<sup>8</sup> Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente.

sustenta en el acuerdo libre y voluntario de las partes. De esta suerte, la necesidad de desvincular el estudio y la reglamentación de esta figura de los troqueles y pautas del derecho de las obligaciones nos decide a utilizar una terminología adecuada. No basta, a nuestro criterio, que la aceptación de la errónea denominación del contrato colectivo sea aceptada por el foro mexicano, ni que haya cobrado dentro de nuestra tradición jurídica una cierta raigambre o solera. Aceptarlo nos obliga a incurrir en graves imprecisiones y a seguir tolerando la presencia de elementos contractuales civilistas, inoperantes en esta esfera. Fundamentalmente en el sector obrero debe quedar clara la convicción de que el pacto sindical es una figura impuesta por la lucha proletaria en el siglo pasado, como una legítima conquista, a la superestructura política del Estado liberal decimonónico. Ya asimilada por la doctrina y la jurisprudencia patrias, la naturaleza de este importante instrumento jurídico debe romper de manera substancial con el marco privatista del contrato. Su especialidad y estructura original obligan, en rigor científico, a no confundir conceptos.

Por su peculiaridad, estructura particular y fines típicos, el pacto sindical ha sido también denominado convención colectiva de derecho social.<sup>9</sup>

Cabe admitir que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se advirtió la naturaleza peculiar del pacto sindical y, en tal virtud, desde entonces se le reguló como un derecho de la sindicación mayoritaria de trabajadores y una obligación para la empresa. Sin embargo, el legislador sucumbió al escrúpulo del tradicionalismo civilista y, como ocurrió con anterioridad, en diferentes legislaciones locales de trabajo y en la incipiente doctrina laboral, oscilante entre el iusprivativismo y los nuevos principios, decidió denominar a esta figura contrato colectivo de trabajo.

Dentro del sistema de nuestra Constitución, si ciertamente el contrato colectivo no se reglamenta de manera expresa en el artículo 123 de la ley fundamental, su existencia deriva, a no dudarlo, del reconocimiento del sindicato y de la huelga. El pacto sindical, como posibilidad de exigir al patrón la discusión igualitaria de las condiciones de trabajo, corresponde a las funciones genéricas de defensa y promoción que se reconoce al sindicato dentro del ordenamiento mexicano.

Junto a la figura del contrato colectivo (pacto sindical) cabe distinguir a la negociación colectiva de trabajo (negociación sindical), la cual constituye el procedimiento utilizado por la representación sindical

<sup>9</sup> Kelsen, Hans, *cfr.* por Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, t. II, p. 707.

de los trabajadores y la empresa para discutir y determinar el contenido del primero.

Según la orientación emanada de la Oficina Internacional del Trabajo,<sup>10</sup> por negociación colectiva se debe entender no sólo aquella que tiene por objeto establecer un convenio colectivo de trabajo en el sentido estricto del término, sino también toda negociación destinada a la fijación de los salarios y las condiciones generales de trabajo dentro del marco de los procedimientos de cooperación tripartita o de las soluciones de conflicto. Este tipo de negociación supone tres momentos capitales: la preparación, la convención y la evaluación.

La negociación de un contrato colectivo, enfatiza Arturo Alcalde,<sup>11</sup> es parte de la política general del sindicato y, en particular, de los objetivos y prioridades que en materia de reivindicación, de mejora de condiciones de trabajo y de existencia, el sindicato mismo ha fijado para sí.

Entre las diversas denominaciones atribuidas por los diferentes ordenamientos jurídicos al pacto sindical pueden mencionarse:

Convenio colectivo, contrato colectivo, contrato-ley, acuerdo colectivo, pacto colectivo, contrato o convenio colectivo por rama de industria, contrato sindical, convención colectiva, acta de avenimiento y acta transaccional.<sup>12</sup>

El contrato colectivo (pacto sindical) no sólo coincide con la huelga en representar un medio fundamental de la tutela del trabajo, sino que encuentra en la misma un instrumento indispensable de sustento; la simple negociación profesional entre las agrupaciones sindicales en contraste podría resultar tan sólo una vana discusión. Esto viene a confirmarse con el hecho de que la gran mayoría de los movimientos huelguísticos que estallan tienen como causa o por materia conflictos por contrato colectivo (celebración, renovación o cumplimiento).<sup>13</sup>

No deja de ser curioso que en la doctrina italiana se unifique la convicción de que se trata de un instrumento de composición pacífica de los conflictos colectivos, pese a que en la vida sindical, la negociación profesional opere como un eficaz dispositivo de promoción laboral. Como estrategia de lucha por lo general empata, se articula o complementa con la actuación de la huelga.

<sup>10</sup> OIT, *La negociación colectiva en América Latina*, Ginebra, 1978, p. 1.

<sup>11</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, *op. cit.*, p. 179.

<sup>12</sup> OIT, *op. cit.*, p. 1.

<sup>13</sup> Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Pádua, CEDAM, 1976, p. 80.

## II. IMPORTANCIA JURÍDICO-SOCIAL

Expresión basilar de la acción sindical, representa esta figura la más genuina consecuencia del sindicalismo, y el instrumento toral de las organizaciones de trabajadores para promover el interés profesional. En este sentido, el pacto sindical se significa como uno de los más importantes instrumentos de la acción obrera organizada para elevar los niveles de vida y articular, en sentido ascendente, condiciones decorosas de trabajo. Suele apuntarse, también, que el pacto sindical estimula el proceso expansivo del derecho del trabajo, toda vez que su campo rebasa el interés restringido del servicio personal subordinado. En efecto, la naturaleza de las relaciones colectivas abre insospechadas perspectivas a tradicionales manifestaciones del trabajo autónomo como el de los artesanos, agricultores, libres profesionales, etcétera, en tanto que formen parte de las categorías que los pactos comprendan. De esta suerte, precisa apuntar que la eficacia de este pacto proyecta los beneficios laborales que consigna no tan sólo a los miembros de los sindicatos celebrantes, sino a todos los trabajadores de la empresa, categoría o profesión respectiva. Esta figura ha adquirido una fuerza expansiva notable, al grado que derrotados los regímenes totalitarios de la segunda posguerra, salvo algunas excepciones, cada vez más reducidas, esta institución regula las condiciones de trabajo en las empresas, industrias y centros fabriles, propiamente, de todos los países.<sup>14</sup>

Como punta-lanza de la autonomía profesional obrera, el pacto sindical es un instrumento para promover la participación de los trabajadores en la cultura y en la riqueza, mediante una permanente promoción —irreversible, formalmente, dentro de nuestro sistema— de las condiciones de trabajo. De esta suerte, en cuanto convenio celebrado entre sindicato de trabajadores y patrono para establecer las condiciones de la prestación de los servicios, el contrato colectivo —pacto sindical— constituye una institución fundamental del derecho del trabajo.

El contrato colectivo, afirma De la Cueva,<sup>15</sup> es la institución más importante del derecho sindical, pues en él se recogen las condiciones generales para la realización de los servicios, finalidad inmediata de nuestra disciplina y una de las razones fundamentales del movimiento laboral. Es en tal sentido, la más operativa de las instituciones colectivas y uno de los mecanismos más civilizados para la resolución pacífica de los problemas económico-sociales entre las empresas y los tra-

<sup>14</sup> Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, México [sin fecha], p. 295.

<sup>15</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 375.

bajadores.<sup>16</sup> En nuestro concepto no es del todo exacto, ya que si como elemento de composición pacífica —no siempre— el pacto sindical pudiera gozar de la mayor jerarquía y eficacia, tanto por su dinámica, fuerza y capacidad de autotutela, es la huelga la piedra de toque del derecho sindical en este aspecto.

Siempre en relación con su importancia, a juicio de Arturo Alcalde,<sup>17</sup> en la contratación colectiva “la evaluación y la previsión son partes inseparables dentro de un proceso de lucha sindical como lo son el avance reivindicativo y el avance ideológico y político”.

La celebración del pacto sindical garantiza, para diversos autores, la necesidad del equilibrio entre los factores de la producción, evitando, a su vez, por otra parte, la intervención del Estado en la negociación profesional, y la determinación unilateral de las condiciones de trabajo, por voluntad del patrón.

Prosperetti<sup>18</sup> lo contempla como la actividad esencial, institucional y básica para cuya realización se constituye el sindicato. Según Mario de la Cueva,<sup>19</sup> la idea de las convenciones colectivas surgió como una esperanza de redención proletaria frente a un sistema que se negaba a legislar en materia de trabajo. Tal legislación resultaba imposible frente al Estado y el derecho del siglo XIX que representaban, respectivamente, la superestructura política y jurídica de la sociedad capitalista. Elementos típicos de reivindicación profesional, el pacto sindical, el sindicato y la huelga son figuras proscritas y reprimidas en la etapa heroica del derecho del trabajo.

Desde sus orígenes, el pacto sindical pretendió violentar, en beneficio de los obreros coligados, el sistema incontestable, dentro del tradicionalismo liberal decimonónico, de que fuera el patrón el que fijara las condiciones para prestar los servicios. En apariencia conciliador y pacífico, este pacto, como manifestación de la acción sindical beligerante, arrancó al todopoder de los patronos, condiciones ventajosas de trabajo. Lo anterior no significa que el pacto sindical deba entenderse como un contrato libremente negociado entre las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos sobre bases de igualdad. Ni en su concepción original, naturaleza, fines, ni alcances el pacto sindical se puede asimilar a la figura de los contratos. Es un mecanismo pecu-

<sup>16</sup> Serrano Caldera, Alejandro, “La convención colectiva de trabajo”, *Revista del Instituto de Derecho del Trabajo*, Dr. Juan B. Alberdi, cuaderno 12, Argentina, 1969, p. 35.

<sup>17</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, *op. cit.*, p. 180.

<sup>18</sup> Prosperetti, Ubaldo, *Lezioni di diritto del lavoro*, Roma, Ed. Ricerche, 1975, p. 113.

<sup>19</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 379.

liar de promoción del interés profesional y un paradigmático instrumento de lucha sindical.

En la iniciativa presidencial para las reformas a la Ley, en el año de 1970 se afirmaba que:

no era posible desconocer que el desarrollo del movimiento sindical y el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos de trabajadores y las empresas, lleva no sólo a la celebración de los contratos colectivos y de los contratos-ley, sino, además, a una serie de convenios, de carácter colectivo, sobre diversas cuestiones, inclusive la complementación o modificación de los contratos colectivos de trabajo; convenios que necesariamente, igual que los contratos colectivos o los contratos-ley, afectan las relaciones individuales de trabajo.

Un buen sector de la doctrina estima que el pacto sindical es un instrumento capital para conseguir el equilibrio dentro de la relación dinámica de los factores de la producción. Es la fórmula jurídica que lo establece, preserva, garantiza o modifica, acorde a las auténticas necesidades del capital y del trabajo.

Hacia la primera o la segunda décadas del siglo actual, carente de una disciplina propia, el contrato colectivo —pacto sindical— no encontraba aún su propio *nomen juris* en la casi totalidad de los Estados. Con la evolución de las instituciones actualmente se vislumbra la posibilidad de aplicar convenciones internacionales a través de los contratos colectivos de trabajo.<sup>20</sup>

Como todas las instituciones del derecho del trabajo y una de las figuras importantes del derecho sindical, el pacto en cuestión supera el transpersonalismo económico que en un cierto momento pretendió reducir la dignidad, valor y derechos del trabajo humano, a objetos patrimoniales. Impuesto al sistema general por el poder y la acción del trabajo organizado, el pacto sindical no se puede regir por los principios de la libre convención e igualdad de las conmutaciones.

Incluso en las experiencias imprevistas de tradición europea, surge el pacto sindical junto a la huelga, en cuanto expresiones clave del derecho de sindicación, como instituciones de cuño original, impuestas por el movimiento obrero al derecho y al Estado liberales. Su técnica de formación y práctica, desde entonces se proyecta a través de un pliego de exigencias que el sindicato representativo somete a la consideración inmediata del patrono, para su revisión y aprobación, a efecto

<sup>20</sup> Pergolesi, Ferruccio, *Diritto Sindacale*, Italia, Cedam, 1961, p. 198.

de que, en lo económico, éste lo confronte con las posibilidades reales de la empresa.

Apoyado en el principio de consolidación sindical, André Rouast<sup>21</sup> explicó que el pacto sindical nace de la exigencia de solidaridad social entre la clase obrera y de la subordinación del interés individual al colectivo. Representa, pues, este instrumento, el primer camino utilizado por la clase obrera para imponer a la sociedad decimonónica el reconocimiento de los grupos sociales homogéneos y su derecho a perseguir libremente la realización de sus aspiraciones, entre otras: la igualdad social. Aparece, así, un nuevo instituto jurídico con un propio *nomen juris* tanto en la legislación como en la dogmática moderna, significándose como una fuente importante de la disciplina de las relaciones de trabajo.<sup>22</sup>

Este tipo de pacto procura la uniformidad de las condiciones de trabajo, fortaleciendo la organización de la actividad profesional y la intervención colectiva de los trabajadores en la discusión y determinación de las estipulaciones sindicales respectivas. En este sentido, sostiene Trueba Urbina que pretendiendo superar los mínimos legales establecidos en beneficio del trabajo, el contrato colectivo, como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. Substancialmente se entiende como una figura prototípica de la acción profesional de los trabajadores, tendente a la realización de la justicia social, al equilibrio, tutela y prestigio del trabajo, así como a su reivindicación política futura.

### III. SUS ORÍGENES Y EVOLUCIÓN

Como remotos e inciertos antecedentes del pacto sindical suelen mencionarse las convenciones gremiales de la Edad Media, dentro del orden corporativo y por lo que hace a las agrupaciones de maestros y compañeros. Resulta poco probable, pues ni alcanzan a definirse los sujetos de las relaciones de trabajo (trabajadores y patrones) ni se delinear los objetivos ni presupuestos del pacto sindical.

Hacia la segunda mitad del siglo XIX, ya superada la edad represiva de la vida obrera organizada, el pacto sindical se fue significando como el instrumento idóneo de los sindicatos para crear un régimen legal unitario y coherente de las relaciones laborales en la empresa e inclusive de las ramas industriales. Se va definiendo, así, como una nueva figura

<sup>21</sup> Rouast, André. Cit. por Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 386.

<sup>22</sup> Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 197.

jurídica, tutelar y promotora del orden gremial, ajena e independiente de las instituciones reguladas por el derecho civil.

Víctima de la necesidad, el obrero tenía que aceptar las condiciones que, disfrazadas de oferta, el patrón le imponía, toda vez que su miseria y dependencia inmediata del salario le impedían considerar otras opciones mejores de trabajo. Al conscientizarse socialmente el obrero explotado en los centros fabriles, surge el pacto sindical como el derecho de una clase frente a otra, diferenciándose con claridad de algunas instituciones similares del pasado: las pugnas entre los compañeros y maestros de las corporaciones medievales no fueron luchas clasistas, sino batallas para elevar las condiciones económicas de ciertos grupos —v. gr. maestros o carpinteros de alguna localidad—; no fueron luchas de clase, pues la aspiración de los asalariados, compañeros u oficiales, era devenir maestros. A partir de la Revolución Industrial y con los sacudimientos de la Revolución francesa el proletariado cobró conciencia de que su destino era la lucha permanente, en la que cada batalla sería un episodio que afectaría a la clase obrera en su totalidad.

El sistema de estipulación unipersonal de las condiciones de trabajo determinó que la única alternativa del obrero que deseara contratar sus servicios fuera la adhesión. En esta virtud, la aparición del pacto sindical representó la posibilidad de que su otorgamiento y aplicación se discutirán sobre bases de igualdad material entre los factores de la producción: sindicación obrera y patrón. Significó si no el destroncamiento, sí el paso paulatino del absolutismo empresarial a la democracia sindical; la aplicación de la justicia social a la esencia y la dinámica de las relaciones sindicales.<sup>23</sup> La negociación individual que colocó al obrero frente a su explotador en condiciones de indefensión y de aislamiento fue paulatinamente desplazada por nuevas manifestaciones de solidaridad profesional, una de cuyas expresiones principales es el pacto sindical. Al enriquecimiento de su contenido se acompañó una política destinada a extender sus beneficios no sólo a los miembros del sindicato titular, signatario del pacto, sino al mayor número posible de trabajadores.<sup>24</sup>

En el marco del conservadurismo se sostiene, no obstante, que al uniformar las cargas sociales para los patrones de una misma rama de la producción, el pacto sindical propicia la competencia leal en los merca-

<sup>23</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 378.

<sup>24</sup> Alonso García, Manuel, *Derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1980, p. 197.

dos, de tal suerte que no sería sencillo reducir los precios a punto tal de poder precipitar la bancarrota de las empresas pequeñas.<sup>25</sup>

Al tiempo ha sido muy claro que el principio de libertad es sustituido por el de solidaridad profesional a través del cual se pretende forzar al empresario, presionándolo de varias formas, para que mejore las condiciones de trabajo y extienda esos beneficios al mayor número de trabajadores, trátese de una empresa, sindicato, profesión o rama de actividad.<sup>26</sup> El reconocimiento de los derechos sindicales de asociación, de coalición y de huelga consolidó la idea del contrato colectivo, y en tanto que las agrupaciones profesionales invocaban con mayor frecuencia la utilización de esta figura para la fijación de las condiciones de trabajo, los juristas buscaban inútilmente, en los tratados jurídicos, la explicación o satisfacción de la naturaleza del nuevo instituto.<sup>27</sup>

Buscando los orígenes del pacto sindical se pretenden apuntar los antecedentes más remotos en el tardo medievo y primo renacimiento: en la industria textil, las negociaciones sindicales de los tejedores de Speyer en 1351 y 1362, y la de los tejedores de Estrasburgo en 1362. La negociación sindical de los herreros de Thor en 1437 y la de los zapateros de Emrich en 1460.<sup>28</sup>

Por nuestra parte pensamos que el pacto sindical es un fenómeno moderno cuya existencia es poco probable con anterioridad al siglo XIX, antes de la aparición del sindicalismo y del derecho sindical. En efecto, si su vida jurídica supone la existencia de la organización profesional de trabajadores, difícilmente pudo haber aparecido antes de la formación de los primeros sindicatos. Por ello pensamos que sus orígenes se remontan a la llamada época heroica del movimiento y del derecho obrero, como integrante de uno de los fines inmediatos de la lucha proletaria dentro del industrialismo occidental, en los albores del siglo pasado.

Por lo mismo, ha llegado a apuntarse que el pacto sindical es, en fin, un instrumento jurídico-económico fundamental surgido de experiencias y apremios contemporáneos.

Para la corriente iusprivatista, el pacto sindical, antes de alcanzar, dentro de los principios del derecho sindical y del trabajo, su autonomía científica y didáctica, nació y vivió dentro de las instituciones del derecho privado. Así, el Código Civil de Holanda de 1º de febrero

<sup>25</sup> Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, ADIAR, 1951, t. IV, p. 209.

<sup>26</sup> Alonso García, Manuel, *op. cit.*, pp. 196-197.

<sup>27</sup> Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, p. 311.

<sup>28</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 472.

de 1909 lo regula expresamente, y, un poco más adelante, el Código federal suizo de las obligaciones (artículo 332).<sup>29</sup>

Secularmente, pero en particular a partir del individualismo liberal los patrones elevaron sus utilidades mediante el abatimiento de salarios, sin ninguna consideración por el obrero. A través de la lucha proletaria se impusieron al Estado y al derecho del individualismo el derecho del trabajo y el de la seguridad social. Surgieron, así, la sindicación, la huelga y el pacto sindical como instrumentos de inmediata democratización en la vida de la empresa, y a futuro lato como mecanismos de transformación hacia un sistema más equitativo. En esta virtud, el pauperismo obrero mereció la consideración prioritaria de la acción sindical, de suerte tal que la promoción de los niveles proletarios más humildes no puede tomarse como pretexto para justificar que ante la necesidad de pagar con decoro a dichas categorías profesionales, tan numerosas, las empresas se ven imposibilitadas para remunerar en forma adecuada la mano de obra calificada.

El pacto sindical aparece así en el siglo XX como una consecuencia del reconocimiento de las organizaciones sindicales como personas jurídicas de facto, pretendiéndose explicar su nacimiento como un mecanismo de pacificación creado por el Estado individualista del siglo pasado, para coordinar los intereses contrapuestos de los factores de la producción, para evitar las consecuencias de los paros y huelgas irresponsables, pero fundamentalmente para prevenir las repercusiones funestas de los conflictos colectivos en la tranquilidad y el orden de la sociedad.

El reglamento de fábrica fue otro de los engendros diabólicos de la sociedad individualista decimonónica, y consistió en la fijación unilateral de las condiciones de trabajo llevada a cabo por el empresario de uno o varios negocios fabriles.<sup>30</sup> De esta suerte, en un principio, la necesidad de las empresas de regular, en forma unitaria, las condiciones de trabajo y de garantizar el oportuno desempeño de los servicios, hizo pensar en la creación de tal tipo de instrumentos que se fijaron, públicamente, a la entrada de los centros de trabajo.<sup>31</sup> Eran estos reglamentos un elenco de las condiciones generales en que deberían de prestarse los servicios en la empresa, unilateralmente fijados por el empresario y a los que el obrero quedaba sometido, al aceptarlos fácilmente, mediante un acto de adhesión, cuando se enrolaba en el empleo. Por estas razones, constituyendo uno de los instrumentos prin-

<sup>29</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, t. II, p. 700.

<sup>30</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. II, p. 377.

<sup>31</sup> *Idem*, p. 311.

cipales para legitimar la explotación indiscriminada del trabajo, fue uno de los objetivos más duramente combatidos por la lucha sindical, durante los años del individualismo.<sup>32</sup>

Para los iusprivatistas el pacto sindical es consecuencia del mandato expreso o tácito, conferido por los miembros de la categoría profesional a los celebrantes del convenio, por lo que durante mucho tiempo se explicó a través de esa figura la naturaleza del pacto sindical. Resultaba incomprensible para el contractualismo de la época que pudiera existir un interés profesional superior al interés privado, y a cuyo nombre pudieran estipularse las condiciones generales para la prestación de los servicios, a las cuales deberían de sujetarse las relaciones individuales de trabajo.<sup>33</sup>

El convenio colectivo, señala Barassi,<sup>34</sup> es, ante todo, la resultante típica del coalicionismo a que ha conducido la industria moderna, así como también de la similitud de condiciones en que merced al sindicalismo se encuentran, en general, categorías enteras de trabajadores y de empresas en toda una región. Las organizaciones sindicales y las convenciones colectivas son pues consecuencia de la sociedad industrial contemporánea. Su antigüedad se remonta aproximadamente a ciento cincuenta años atrás, si bien sus características distintivas se perfeccionan en nuestro siglo.<sup>35</sup> A partir de la primera posguerra la creciente importancia del pacto sindical hace necesaria su regulación legislativa, que la evolución actual de Italia hacia un nuevo régimen político continúa retardando todavía.<sup>36</sup>

Para el iusprivatismo laboral en Francia y en Bélgica el pacto sindical carecía de fuerza obligatoria o ejecutiva, y su naturaleza quedaba reducida a un simple compromiso moral, cuando más a una tregua sindical, o a un tratado de paz entre las partes. Orientado en la tradición civilista, el pacto sindical se concibe, en principio, como un contrato sui generis, proveniente del acuerdo de voluntades de las partes sociales o sujetos de las relaciones colectivas, de carácter esencialmente privado y de eficacia rigurosamente interna.<sup>37</sup>

En su perspectiva histórica general, el contrato colectivo evolucionó del campo privatista hacia una nueva figura susceptible de generar o

<sup>32</sup> *Idem*, pp. 311-312.

<sup>33</sup> Pozzo, Juan D., *op. cit.*, t. IV, p. 309.

<sup>34</sup> Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo* (trad. Miguel Sussini), Buenos Aires, ALFA, 1953, t. I, p. 123.

<sup>35</sup> Wilson, Randle, *El contrato colectivo de trabajo*, (trad. Victorino Pérez), México, 1963, p. 4.

<sup>36</sup> Riva Sanseverino, Luisa, *Diritto sindacale*, Pádua, CEDAM, 1976, p. 206.

<sup>37</sup> Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, p. 312.

modificar situaciones jurídicas generales. Fue de esta manera que en los años que siguieron a la primera posguerra se inició en casi todos los países europeos: Alemania, Austria, Grecia, Francia, Portugal, España e Italia, un movimiento generalizado para regular específicamente esta figura.<sup>38</sup>

Aparece, pues, este instrumento como una figura nueva que proviene de la práctica; comienza a consolidarse a principios de siglo como una expresión espontánea de la inquietud de los trabajadores coligados para promulgar sus propias leyes. Se prescindió, así, tanto de las disposiciones emanadas del Estado, de suyo inadecuadas y fragmentarias, como de las convenciones privadas dominadas por la voluntad del contratante económicamente más fuerte. En este sentido bien puede afirmarse<sup>39</sup> que el origen del pacto sindical se encuentra en ese "punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales del empresario".<sup>40</sup>

Por estas razones, se ha afirmado<sup>41</sup> que al periodo del contrato individual corresponden los momentos más agudos de la iniquidad social. En sentido diverso se ha sostenido<sup>42</sup> que, objetivamente, el contrato colectivo es consecuencia de una serie de contratos individuales precedentes, que lógicamente y genéricamente determinaron su carácter de fuente formal de derecho.

El pacto sindical debió superar la resistencia de los empresarios que no cesaban de manifestar sus temores respecto a que el nuevo instituto pudiera adquirir carácter obligatorio, así como su repugnancia al nacimiento de normas uniformes que pudieran afectar la situación de viejos trabajadores o de obreros calificados.<sup>43</sup> El verdadero origen de los pactos o convenios colectivos se advierte, precisamente, en el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales de la empresa.<sup>44</sup>

Si bien es cierto que históricamente la negociación colectiva pudo llegar a realizarse fuera de los marcos institucionales, la existencia de una legislación adecuada ha contribuido en gran medida a desarrollar

<sup>38</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, t. II, pp. 700-701.

<sup>39</sup> Riva Sanseverino, Luisa, *op. cit.*, p. 206.

<sup>40</sup> Alonso García, Manuel, *op. cit.*, p. 196.

<sup>41</sup> Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, p. 310.

<sup>42</sup> Carrión Simprelo, Joaquín, "Concepto y naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo. Algunos de sus aspectos en la legislación mexicana", *Anales de Jurisprudencia*, México, 1951, tomo LXIX, p. 470.

<sup>43</sup> Armon, *L'évolution des conventions collectives de travail*, p. 84. Cit. por Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, p. 312.

<sup>44</sup> Alonso García, Manuel, *op. cit.*, p. 196.

esta figura, propiciando la discusión nivelada de las condiciones de trabajo y evitando, entre los factores de la producción, situaciones conflictivas o traumáticas.<sup>45</sup> Según la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el pacto sindical es no solamente una conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En esta figura reside la garantía de orden de disciplina y de la armonía de las relaciones entre capital y trabajo.<sup>46</sup> La evolución histórica, sostuvo De la Cueva,<sup>47</sup> se detiene mediante la acción bárbara de algún dictador, pero siempre llega el día en que triunfan la verdad, la libertad y la justicia. Nació, de esta suerte, el contrato colectivo de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual. . .

Íntimamente vinculada al desarrollo del sindicalismo la contratación colectiva se impone a una realidad jurídica hostil. Posteriormente ha pasado por ciclos de ascenso en épocas de prosperidad y decrecido, en ocasiones hasta desaparecer, en tiempos de depresión, seguida, frecuentemente, por periodos de regeneración y fortalecimiento. En los foros internacionales se ha afirmado con frecuencia que la debilidad del movimiento sindical puede ser considerada como uno de los más graves obstáculos al desarrollo de las negociaciones colectivas en muchos países del orbe.<sup>48</sup>

En opinión de Muñoz,<sup>49</sup> el contrato colectivo es una prescripción autonómica legitimada por el derecho del trabajo, que, como es sabido, aparece desintegrado del derecho civil como una exigencia de la realidad social, como obligación estatal de proteger el trabajo, bien social inestimable, y a los trabajadores.

Si bien, aún inbuido por la tradición de la corriente clásica, el Código federal suizo de las obligaciones, a partir de las reformas de 1911, fue el primer puente entre el derecho civil y el derecho del trabajo de las décadas siguientes.<sup>50</sup> Como fenómeno jurídico universalmente aceptado, el pacto sindical comienza a difundirse en los años que siguieron a la Primera Guerra Mundial. Refiriéndose a la importancia de la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo la iniciativa presi-

<sup>45</sup> OIT, *op. cit.*, p. 13.

<sup>46</sup> Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

<sup>47</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 385.

<sup>48</sup> OIT, *op. cit.*, p. 16.

<sup>49</sup> Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 296.

<sup>50</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 385.

dencial de nuestra Ley Federal del Trabajo especifica que su conquista significó para la clase trabajadora el establecimiento de los principios de libertad e igualdad del trabajo y el capital. De esta suerte, sostiene Muñoz,<sup>51</sup> la contratación colectiva constituye una conquista de los trabajadores frente al capital, lo que ha obligado a los patrones, en algunos países, a organizarse en sindicatos de resistencia. Es, merced a esta figura, que las relaciones entre patrones y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado e indefenso, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa no impuesta, sino discutida y convertida en inviolable por las partes mismas. . . Randle Wilson<sup>52</sup> estima, al efecto, que aunque algunos sindicatos se han constituido con propósitos benéficos, políticos o sociales, los orígenes y crecimiento del sindicalismo convergen en el anhelo colectivo. Por lo tanto, la historia de la contratación colectiva lo es también la del sindicalismo. Ambos se encuentran irremediablemente entrelazados.

Vista la experiencia histórica, cuando así conviene a las empresas, retribuyen generosamente a su personal de confianza sin interesar gran cosa su calificación tecnológica, si para incrementar las utilidades cuenta con el genio necesario para eludir la acción oficial y sindical a través de actitudes incalificables. Por otra parte, cuando los destinos de la economía individualista se abandonaron al poder de la empresa monopolista, jamás fue preocupación el mejoramiento y capacitación profesional de los obreros. Para incrementar la utilidad se generalizaron los salarios de hambre y se sustituyó el trabajo adulto por el empleo de las llamadas medias fuerzas de trabajo: mujeres y niños.

Con la democratización de las instituciones modernas y la progresiva socialización de la vida sindical, surgió el contrato colectivo de trabajo, que como fórmula para armonizar los intereses entre los factores de la producción, garantiza la estipulación de las condiciones generales de trabajo, mediante la discusión entre las representaciones sindicales de los obreros y de las empresas.<sup>53</sup> Por sus caracteres específicos y la naturaleza peculiar de sus estipulaciones, el pacto sindical constituye una nueva figura jurídica cuyos efectos rebasan el ámbito de las conmutaciones, para formar una auténtica ley, de aplicación general para el grupo o categoría profesional interesada.

De esta suerte la garantía de estabilidad y mutuo reconocimiento de

<sup>51</sup> Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 295.

<sup>52</sup> Wilson, Randle, *op. cit.*, p. 3.

<sup>53</sup> *Cfr.* Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, p. 312.

intereses es muy relativa, pues las revisiones sucesivas del pacto serán siempre en orden ascendente a los intereses del trabajo. En consecuencia, a medida que se eleven las reivindicaciones de los trabajadores se abatirán, en la misma proporción, los intereses de la empresa.

Francia reguló por vez primera el pacto sindical, atribuyéndole todas las características de una nueva figura jurídica, en la ley de convenciones colectivas de trabajo de 1919.<sup>54</sup>

Si bien las convenciones colectivas no se inventaron dentro de nuestro sistema, adquirieron en él una fisonomía particular y respondieron a las exigencias económicas nacionales y a la injusticia de las relaciones, estrictamente individuales, entre los obreros y la empresa. Dentro de una visión de conjunto, el proceso de gestación de esta figura pasó por varios niveles: inicialmente, en el ámbito de la empresa o de los establecimientos y secciones de la misma. Más adelante se proyectó a las ramas de la industria o del comercio hasta alcanzar las diferentes categorías profesionales independientemente de las ramas de la producción.<sup>55</sup>

Dentro de nuestro sistema su origen no puede ser contractual pues deriva de un derecho conferido a la sindicación mayoritaria de trabajadores, representando, a la vez, una obligación para la empresa. No es por tanto válido atribuirle ni por tradición, ni atendiendo a su carácter, la naturaleza de un convenio.

Según consigna Leobardo Flores Vera,<sup>56</sup> el primer contrato colectivo celebrado en México fue el que suscribieron en 1913 los ferrocarrileros con los despachadores de trenes. Sin embargo, por lo que concierne a la disciplina constitucional de esta figura, es presumible que el Congreso Constituyente de Querétaro no tuviera una idea clara de la naturaleza y de los fines de las convenciones colectivas, y que, en tal caso, las concibieran como una forma del contrato de trabajo: tan sólo de esta suerte podría explicarse la omisión del artículo 123 con respecto a esta figura. En el apartado sexto de la exposición de motivos del proyecto Zurbarán se hace mención a que el contrato colectivo es una novedad dentro de nuestro sistema jurídico y que en la redacción del capítulo respectivo se tomaron en consideración un proyecto único de 1910 y los proyectos franceses de Doumergue (1906) y Viviani (1910).<sup>57</sup>

<sup>54</sup> Pozzo, Juan D., *op. cit.*, t. IV, p. 279.

<sup>55</sup> Alonso García, Manuel, *op. cit.*, p. 197.

<sup>56</sup> Flores Vera, Leobardo, "La naturaleza jurídica y el desarrollo del contrato colectivo de trabajo", *Revista Mexicana del Trabajo*, julio-agosto de 1961, México, p. 11.

<sup>57</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 409.

Fue nuestra legislación el primer ordenamiento en América Latina que reglamentó ampliamente el pacto sindical. Su influencia repercutió en diferentes países del continente como Costa Rica, Nicaragua y Ecuador.

En otro contexto, la institución goza ya de larga tradición en América Latina. Uruguay registra firmas de convenios colectivos en las últimas décadas del siglo XIX. En Argentina existen antecedentes de la celebración de un convenio colectivo suscrito en 1906 por los trabajadores gráficos y la sección Artes Gráficas de la Unión Industrial Argentina, que dio término a un grave movimiento de huelga y cuya vigencia llegó a abarcar alrededor de 4 500 operarios. En México, un sector mayoritario de la doctrina reconoce la existencia del primer contrato colectivo de trabajo, suscrito en 1913 dentro del ramo de la industria textil. De Bolivia y Colombia hay precedentes de la firma de contratos colectivos en 1918, principalmente por lo que hace al primero de dichos países y en relación con los centros mineros. En Venezuela se registra la celebración de un contrato colectivo en 1919, firmado por el Gran Ferrocarril Central y sus empleados.<sup>58</sup>

El fascismo rechazó la figura del pacto sindical; empero, en los regímenes totalitarios se reguló el convenio colectivo de derecho público, como consecuencia de la deificación del Estado y de la sindicación oficial. Afirmaba Zanobini<sup>59</sup> que el contrato colectivo constituye, en efecto, un auténtico contrato, pero no de derecho privado, ya que es realizado por las entidades públicas —sindicatos oficiales— en nombre propio y para un fin común. Como instrumento de composición pacífica de los conflictos sindicales, se ha estimado que la contratación colectiva puede ser fuente de solidaridad en la actividad económica no sólo del centro de trabajo sino a nivel nacional.

Con criterio menos optimista, en la OIT se ha considerado que el carácter expansivo de las negociaciones sindicales frecuentemente se ha frenado por la política paternalista de aquellos Estados que para garantizar la paz y el orden han promulgado una legislación social profusa y casuística que sustituya la discusión colectiva de las condiciones generales de trabajo por los propios factores de la producción. La vocación reglamentaria del Estado ha dificultado la realización de las negociaciones al excluir su práctica en determinados sectores de la producción, al restringirlas al ámbito de la empresa o el establecimiento, o

<sup>58</sup> OIT, *op. cit.*, p. 2.

<sup>59</sup> Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 296.

bien, al suprimir la facultad de ejercitar la acción directa para la promoción de las reivindicaciones colectivas.<sup>60</sup>

La expansión de las negociaciones colectivas al ámbito de las relaciones sindicales en el sector público ha generado complejas dificultades políticas y jurídicas, señalan Camerlynck y Lyon-Caen.<sup>61</sup> Al analizar las relaciones del poder, Randle Wilson<sup>62</sup> considera que la contratación colectiva, igual que el sindicalismo, ha padecido graves quebrantos, llegando inclusive a su extinción transitoria, siempre que se han abandonado las reivindicaciones económicas por defender intereses políticos o cualquier clase de "ismo".

La negociación profesional no puede desvincularse de la política global del sindicato, de sus relaciones jurídico-sociales o de su plataforma reivindicatoria, formativa, financiera, etcétera.

Identificado con el término "concordato de tarifa", el pacto sindical se manifestó en principio como un típico fenómeno de empresa que reglamentaba, fundamentalmente, el monto de los salarios. Paulatinamente, su esfera de aplicación se fue ensanchando, al extremo que la práctica fue operando un lento tránsito de los contratos colectivos por empresa a los colectivos de carácter nacional. Se logró, de esta manera, la reglamentación unitaria de sectores enteros según la actividad económica.<sup>63</sup>

Para alguna corriente de opinión,<sup>64</sup> la intervención del Estado, como órgano de derecho frente al contrato colectivo, es propiamente inexistente, reduciéndose tan sólo a la simple posibilidad de mediación. Semejante criterio no se ajusta a la realidad mexicana donde la injerencia de las autoridades se acentúa para controlar los contenidos, orientación y niveles de los pactos sindicales. Es en la cúpula oficial proyectada hacia la cúspide del sindicalismo burocrático donde se determinan los topes salariales, las políticas de la negociación profesional y el rumbo de la movilización obrera. Lejos de aparecer conciliadora, neutral o equilibradora, la intervención del Estado es autoritaria y totalizadora.

Frente al prejuicio de que la intervención del Estado orienta el sentido de las relaciones sindicales hacia la verdadera justicia social, la realidad ha demostrado que las centrales obreras, mediante la auto-defensa y promoción profesional, han obtenido ventajas notables, logrando sustraerse al control oficial.

<sup>60</sup> OIT, *op. cit.*, p. 3.

<sup>61</sup> Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, G., *Droit du travail*, París, Dalloz, 1975, p. 422.

<sup>62</sup> Wilson, Randle, *op. cit.*, p. 5.

<sup>63</sup> Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 98.

<sup>64</sup> Muñoz, Luis, *op. cit.*, p. 295.

En Italia como en México, ciertamente con diversa intensidad, la necesidad de regular la práctica del pacto sindical aparejada al desenvolvimiento de la acción organizada del trabajo, generó una problemática compleja de auténtica política legislativa. En la experiencia italiana se han pensado diferentes estrategias avaladas por diversas corrientes doctrinales, para regimenter la injerencia oficial en el marco de la negociación profesional. La acción y el peso de los sindicatos, felizmente, las han neutralizado. Dentro del derecho mexicano el legislador ha elaborado una disciplina pormenorizada de dicha figura, a partir, concretamente, de la federalización del derecho del trabajo, el 18 de agosto de 1931. Dicha reglamentación se conservará con los mismos caracteres en el ordenamiento vigente. En este sentido, el pacto sindical reglamentado dentro de nuestro sistema no persigue como único objetivo la superación de la tensión de clases, sino que más que una tregua constituye un instrumento de lucha al servicio del proletariado para estrechar un derecho social superior hasta alcanzar su reivindicación total.<sup>65</sup>

En Italia el proceso fue un poco diverso, a no dudarlo, más complicado y con resultados diferentes. La intervención del legislador, a efecto de regular una disciplina expresa para el pacto sindical, se dejó sentir de manera sucesiva en los siguientes ordenamientos que posteriormente se detallarán.

Dentro del marco corporativo, en la experiencia fascista, la ley de 5 de abril número 763 de 1962 y su respectivo reglamento, y el régimen transitorio del decreto-ley número 369 de 13 de noviembre de 1944. La ley número 741 de 14 de julio de 1959, por lo que respecta a los contratos colectivos de trabajo con eficacia *erga omnes*.

Debe de incluirse también el régimen que deriva del artículo 39 de la Constitución italiana, nugatorio por la praxis obrera, en gran medida, y la disciplina que regula los llamados contratos colectivos de derecho común.

Con matices y contrastes que habrán de detallarse en su momento, a diferencia del ordenamiento patrio, en el sistema italiano se contemplan, en forma integrada, el contrato colectivo de trabajo y el contrato colectivo con eficacia general o *erga omnes*.

Tanto por su origen como por las contradicciones del sistema capitalista, más que un elemento de consolidación social entre los factores de la producción, el pacto sindical es un instrumento de presión al servicio de la sindicación obrera por promover sus niveles de vida.

<sup>65</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo (comentada)*, México, Porrúa, 1981, p. 181.

Como forma prioritaria de la acción directa y concertada del trabajo, históricamente, el pacto sindical se manifiesta como una imposición de la realidad al Estado y al derecho del individualismo.

#### IV. ORIENTACIÓN Y SENTIDO

La negociación y el pacto sindical constituyen una parte principal del elemento sustentante del derecho colectivo, estatuto que traduce el continente donde se subsumen las condiciones laborales de tipo individual que representan el meollo del derecho del trabajo. Determinar su eficacia general ha sido una constante en el estudio y en los planteamientos estratégicos de la vida sindical de nuestro tiempo.

A juicio de Mario de la Cueva<sup>66</sup> se denominan corrientes clásicas a las ideas de finales del siglo pasado y principios del actual, que se empeñaron en resolver las interrogaciones propuestas, en el campo social y especialmente en el de esta figura, con apego estricto al derecho civil.

La doctrina ha sostenido, con frecuencia, que la negociación profesional posibilita la injerencia colectiva del sector obrero en la determinación del contenido del pacto sindical, propiciando la homogeneidad de las condiciones de trabajo y la consolidación de la acción sindical. El contrato colectivo, se afirma<sup>67</sup> por otra parte, pretende evitar la competencia ruinosa que pueden hacerse los trabajadores a través de convenciones laborales de tipo individual con los patronos, comprimiendo ilimitadamente, en su perjuicio, las condiciones que privan en el mundo del trabajo.

La experiencia moderna ha demostrado la conveniencia que reporta al interés obrero, la substitución de la firma individual de los contratos de trabajo por la discusión gremial, colectiva o sindical de las condiciones laborales.

La contratación colectiva integra un sistema mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, participan en el control permanente de sus propias condiciones de trabajo. Santoro Passarelli<sup>68</sup> considera que el contrato colectivo es una expresión de autodisciplina que se conforma a través de un acto de autonomía. Por lo mismo, constituye una manifestación de libertad en la realización de intereses de índole particular (los colectivos de los sindicatos celebran-

<sup>66</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 383.

<sup>67</sup> Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 80.

<sup>68</sup> Santoro-Passarelli, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, Nápoles, Juvene, 1976, p. 41.

tes). Meditando en las ventajas que a menudo reporta, se ha apuntado que propicia resultados superiores y de mayor celeridad en la reglamentación de la actividad profesional, que la que puede alcanzarse mediante un sistema de legislación. La razón es evidente ya que se trata, en la especie, de contratos contingentes y particulares. Se considera también que el pacto sindical favorece en gran medida el progreso equilibrado de las relaciones sociales, visto que los sindicatos de trabajadores, en el acto de la negociación profesional, pueden valorar realmente las posibilidades económicas de las empresas y determinar, de esta manera, las concesiones que el patrón se encuentra en grado de proporcionar. En este sentido se construye el aparato capaz de permitir la adecuación uniforme, periódica y continua, de las condiciones de trabajo al desarrollo económico global.

El contrato colectivo beneficia incluso la seguridad de los patrones, opina Ghidini,<sup>69</sup> pues procura la igualdad de las condiciones de trabajo para quienes prestan sus servicios a las empresas, equilibrando los niveles en el costo de la mano de obra y evitando de esta suerte la competencia gravosa. Por otra parte, este instrumento simplifica, para las empresas, sus relaciones con el personal a su servicio, permitiéndoles, con la estabilidad que garantiza, formular programas redituables a mediano y largo plazo.<sup>70</sup> Por lo general los patrones obtienen, a través de esta figura, estabilidad en las condiciones para la prestación de los servicios, una tregua en la contradicción de clases, cuando no una garantía de paz en las relaciones laborales, la hegemonía de las contrataciones, etcétera.

Lejos de tornar herméticos los niveles de negociación, la discusión colectiva suprime la determinación unilateral del contenido del contrato a capricho de la empresa, propiciando la reflexión democrática y dinámica de las condiciones generales de trabajo. Observando la experiencia de países con elevados niveles de industrialización se ha sostenido, al efecto, que el pacto sindical promueve la intervención de las organizaciones sindicales en las instancias de administración, dirección y reorganización de las empresas. En torno a la vida sindical de Italia, Maurizio Ricci<sup>71</sup> considera que el contrato colectivo reporta adelantos peculiares en la actualidad, como efecto de la consolidación sindical en los centros de trabajo y de las expectativas de una mayor libertad para la realización de sus funciones.

<sup>69</sup> Ghidini, Mrio, *op. cit.*, p. 81.

<sup>70</sup> *Idem.*

<sup>71</sup> Ricci, Maurizio. *Industria chimica privata: sull'uppo industriale, politica del sindacato ed evoluzione dei convenuti delle contrattazione collective*. La contrattazione collettiva in Italia, 1945-1977. Italia, 1978, pp. 106 y ss.

Para diversos autores, el pacto sindical no sólo es garante de la negociación profesional entre sindicatos de trabajadores y patrones, que suprime, de esta suerte, la fijación unilateral del contenido por parte de la empresa, sino que se manifiesta, fundamentalmente, como un elemento formal de equilibrio entre los factores de la producción.

Esta figura constituye, a no dudarlo, un instrumento de democratización que pretende unificar las condiciones de trabajo igualándolas en los supuestos de trabajos similares y de idéntica importancia. Expresión paradigmática del surgimiento y desarrollo del sindicalismo obrero, el pacto sindical ha aparecido siempre como el mecanismo idóneo para la regularización de los servicios realizados en forma subordinada. Cabe señalar también que esta figura representa uno de los fenómenos característicos de la evolución socializante del derecho del trabajo.

Aun dentro de la tradición contractualista, el pacto sindical aparece como una nueva figura que supera la insalvable contraposición, más aparente que real, entre ley y contrato, dada la abstracción y generalidad de la primera, contrastante con el carácter particular y concreto del segundo. El pacto sindical conlleva la existencia de una legislación especial cada vez menos abstracta —reducida a la categoría profesional—, y una negociación de carácter general o colectivo que comprende varios cientos de miles de personas, amén de la estructura de un régimen general regulador y garante de todo el interés categorial.

Refiriéndose a nuestra experiencia, bien denuncia Alcalde Justiniani <sup>72</sup> la generalización de los llamados contratos de protección que son los contratos colectivos celebrados a espaldas de los trabajadores por un patrón y el sindicato de su conveniencia, aprobados y registrados con el contubernio de las juntas de conciliación y arbitraje.

Según alguna corriente de opinión este instrumento constituye, solamente, una mampara del orden oficial para atemperar la explotación secular del trabajo, mediatizar sus empeños sociales y mantener propiamente inalterable el estado de cosas.

Ciertamente, no puede ocultarse que mediante la burocracia sindical y el sistema de corrupción alimentado por la empresa y, en la generalidad de los casos, por el propio gobierno, el pacto sindical ha sido negociado muchas veces como mecanismo de manipulación y abatimiento del interés profesional de los trabajadores.<sup>73</sup>

Sin embargo, el pacto sindical suele contemplarse, en fin, como un potente instrumento de tranquilidad social; la celebración del acuerdo entre las agrupaciones sindicales contrapuestas suele con frecuencia

<sup>72</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, *op. cit.*, p. 128.

<sup>73</sup> Buen, Néstor de, *op. cit.*, t. II, p. 730.

equipararse a un verdadero tratado de paz. Evidentemente, esta situación adquiere más relieve cuando la estipulación del contrato colectivo finaliza con la lucha sindical (la huelga); pero en todo caso, su celebración previene, frecuentemente, el enfrentamiento entre los factores de la producción.<sup>74</sup>

La evaluación del contrato colectivo ha procurado una consistente protección para los trabajadores, que de esta suerte ya no temen ni las consecuencias de la determinación caprichosa de las condiciones laborales, ni el despido sin causa, ni la discriminación. Viene de esta suerte a constituirse como el medio legal en el cual puede cristalizar la fuerza de resistencia de la sindicación obrera, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas, de actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y el arbitraje. En este sentido, en la exposición de motivos del proyecto Zurbarán Capmany se apuntó, en su momento, que:

es bien sabido que los obreros, en sus relaciones con los patrones, no encuentran más elemento de fuerza que el que pueden derivar de su unión estrecha, de su hoja, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias algunas veces duras y opresoras, que trae consigo el sistema capitalista.<sup>75</sup>

La teoría y los principios del pacto sindical, dentro del entorno del nuevo orden jurídico, permitieron superar el individualismo político y el subjetivismo jurídico, soporte de los regímenes dictatoriales y las doctrinas represivas. La aceptación generalizada del contrato colectivo, afirma De Ferrari,<sup>76</sup> obedece no solamente a la evolución del movimiento sindical, sino también a la innovación del pensamiento económico y de los modernos sistemas de trabajo. Las exigencias de la industrialización a gran escala determinaron que las condiciones del trabajo y de la producción revistieran el carácter de reglas uniformes.

Dentro del iuslaboralismo mexicano se considera al pacto sindical como el instrumento colectivo más importante para la promoción y salvaguarda del interés profesional gestado y legado a la esencia de los modernos sistemas democráticos. Dicha figura repugna con la esencia de las relaciones patrimoniales y antepone al transpersonalismo económico los valores humanos, resquebrajando la libertad irrestricta de

<sup>74</sup> Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 81.

<sup>75</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 409.

<sup>76</sup> Ferrari, Francisco de, "Natura giuridica del contratto collettivo di lavoro", *Rivista di Diritto del lavoro*, Milán, Giuffrè, 1952, p. 309.

contratación al transformarla en obligación para la empresa.<sup>77</sup> No sin razón se ha apuntado que:

el contrato colectivo (pacto sindical) es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.<sup>78</sup>

Es criterio compartido que amén de garantizar una perfecta uniformidad en la disciplina de los contratos individuales de trabajo, el contrato colectivo permite la obtención de mejores resultados con mucho más rapidez que la Ley. Evita, por otra parte, las asperezas agudas tanto en el mercado de productos como en el de fuerza de trabajo o mano de obra, favoreciendo una mayor moralidad.<sup>79</sup>

En el sector patronal no ha faltado, sin embargo, quien con arrebatos apocalípticos denuncie que la regimentación del pacto sindical atenta contra la libre iniciativa; anula las facultades de dirección y organización administrativa de la empresa, la encadena a los caprichos de la irreflexión obrera y representa, en fin, la ruina. De ahí las prácticas antisindicales de tantas empresas. Sin embargo, la praxis ha demostrado, estima Néstor de Buen,<sup>80</sup> que el charrismo sindical y los llamados contratos de protección se revierten con frecuencia ya sea tarde que temprano, contra quien los utiliza.

Dentro de conocidos marcos tradicionalistas se han enderezado diferentes objeciones al pacto sindical:

Que robustece el totalitarismo sindical en detrimento de la libertad individual y la dignidad de los trabajadores.

Que amén de disparar los salarios a niveles excesivos enclaustra las condiciones generales de trabajo dentro de límites estrechos que anulan la libre iniciativa y todo interés particular.

Que sin consideración al interés prioritario de las mayorías consumidoras, facilita los convenios en beneficio exclusivo de trabajadores y patronos en el ámbito estricto de la empresa.

Que en detrimento, en fin, de las aspiraciones y desarrollo de la mano de obra joven, burocratiza y torna inmovible el lastre improductivo de los viejos.

Es absurdo sostener que esta figura es criticable porque protege a los

<sup>77</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 418.

<sup>78</sup> Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1º de 1970.

<sup>79</sup> Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 198.

<sup>80</sup> Buen, Néstor de, *op. cit.*, t. II, p. 30.

trabajadores más antiguos, preserva su estabilidad en el trabajo y procura su jubilación. Su finalidad esencial se endereza dentro del ordenamiento laboral al propósito de garantizar a los trabajadores una existencia segura y decorosa. Por otra parte, el renglón de los ascensos se maneja en favor, fundamentalmente, de los jóvenes, aparejado a una política de capacitación profesional y empleo, a través de los modernos sistemas de escalafón.

Huelga señalar que sus alcances tienden a extender los beneficios alcanzados en el ámbito estricto de la empresa o establecimiento, y en esto consiste su función social, a la localidad, la región o todo el territorio nacional.

Es un hecho conocido que las oscilaciones del mercado y la crisis económica de los regímenes de explotación son las causas principales de la escalada de precios y la insuficiencia salarial.

El pacto sindical robustece, a nuestro juicio, la dignidad y las libertades de los trabajadores, toda vez que les permite, por encima de la empresa, estudiar y decidir las condiciones uniformes de trabajo. No en vano gran parte de la doctrina considera que el pacto sindical constituye la acción fundamental de las organizaciones profesionales de trabajadores. En este sentido se ha apuntado que mediante el contrato colectivo las agrupaciones sindicales reglamentan, de manera paccionada, las futuras relaciones laborales que vendrán a conformarse en el futuro. Por su fuerza general incorpora y subordina el interés particular a los reclamos y urgencias de índole profesional.<sup>81</sup> Al determinar con precisión los derechos y deberes de las partes en conflicto en el contrato individual del trabajo, la convención colectiva suprime la causa, o cuando menos la ocasión de múltiples divergencias, conflictos o huelgas.<sup>82</sup> Por todas estas razones el pacto sindical resulta en suma una de las innovaciones más valiosas del derecho del trabajo, destinado a mejorar los niveles de existencia y a robustecer la organización profesional.

En la lucha por la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo, el triunfo del contrato colectivo sobre las instituciones civilistas y la tradicional dicotomía derecho público y privado, fue la idea generatriz para la creación de un *tercium genus*, que es el derecho social dentro de derechos sociales de 1917.<sup>83</sup>

Con relación al futuro de las convenciones colectivas, afirma Gallart y Folch que:

<sup>81</sup> Prosperetti, Ubaldo, *op. cit.*, p. 113, 114.

<sup>82</sup> Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 198.

<sup>83</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 385.

los que concebimos la solución del problema social como una articulación armónica de los tres factores de la producción capital, inteligencia y mano de obra, regida por criterios de justicia social, consideramos esta forma de fijación de condiciones de trabajo como muy apta para lograrla, y por tanto creemos, que ha de seguirse desarrollando y que sólo será de cooperación de clases, cuando el ambiente moral esté preparado para ello.<sup>84</sup>

Expresión de la vida y desarrollo del sindicalismo obrero en nuestros días, un gran sector de la doctrina coincide en principio en que el pacto sindical se significa como el instrumento por antonomasia para regular de manera integrada la llamada disciplina de la relación subordinada de trabajo, la vinculación individual y personalizada.

Se trata, sin duda, de una figura típica del derecho sindical, según se desprende de su contenido normativo (irreductible e imperativo), de la peculiaridad de las obligaciones que implica, en cuanto marco rector del orden social y económico en la empresa, así como de la naturaleza y representación de sus partes signatarias, fundamentalmente por lo que respecta al sindicato obrero.

<sup>84</sup> Gallart y Folch, Alejandro, *Las convenciones colectivas de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjera y española*, Barcelona, 1932, p. 170.