

EL PACTO SINDICAL EN MÉXICO

SUMARIO: *Premisa. I. Noción jurídica. II. Naturaleza: A) El contractualismo laboral. B) el normativismo sindical. C) El eclecticismo laboral. III. Sujetos y formación. IV. Contenido: A) Contenido económico. B) Contenido normativo. C) Contenido instrumental y estipulaciones transitorias. V. Forma, eficacia y duración. VI. Revisión, prórroga y terminación. VII. Observaciones finales.*

PREMISA

El pacto sindical es una de las más importantes manifestaciones de la acción profesional. Representa la más genuina consecuencia del sindicalismo¹ y el principal instrumento de los sindicatos de trabajadores para promover las condiciones laborales. Para Rouast y Durand² desempeña tres funciones esenciales:

1. Permite la intervención colectiva de los trabajadores en la determinación de las estipulaciones del contrato.

2. Favorece la unificación de las condiciones de trabajo.

3. Consolida la organización de la actividad profesional.

Sin embargo, también se ha cuestionado que este instrumento:

1. Rompe el principio de libertad individual de los trabajadores y genera el monopolio sindical.

2. Eleva los salarios a tasas excesivas.

3. Encierra las condiciones de trabajo dentro de marcos muy estrictos que limitan la iniciativa personal.

4. Facilita los convenios entre los trabajadores y la empresa, en detrimento de los consumidores.

5. Convierte en lastre a los trabajadores viejos y sacrifica a los de capacidad mediana.³

Estimamos que tales observaciones son inconsistentes, pues la experiencia ha demostrado los beneficios de sustituir la contratación indi-

¹ Cfr. Fernández Micheltorena, Javier, *Derecho del trabajo*, España, 1973, p. 45.

² Cfr. Rouast, André y Paul, Durand, *Précis de législation industrielle*, 2a. ed., Francia, 1947, pp. 221a 223.

³ Cfr. Pergolesi, Ferruccio, *Diritto sindacale*, Italia, 1961, p. 198.

vidual por la discusión sindical de las condiciones de trabajo, que lejos de encasillar los niveles de contratación permite su reflexión dinámica, flexible y democrática que excluye únicamente la determinación unilateral del pacto, por parte de la empresa.

Son las variaciones del mercado, como consecuencia de las deficiencias del sistema económico, las que determinan la escalada de los precios seguida siempre por la elevación de los salarios, con la consecuente repercusión en el consumo.

Si por lastre de los viejos debe entenderse la necesidad de conservarlos en la empresa y procurarles un estado decoroso de jubilación, la discusión resulta bizantina, como lo es también, el cuestionar los sistemas escalafonarios para compensar las aptitudes de los trabajadores.

En suma, actualmente resulta indiscutible que el pacto sindical es una de las grandes innovaciones de derecho laboral, destinado a mejorar los niveles de existencia del trabajo; a democratizar la vida humana, mediante la generalización de las condiciones laborales para trabajos iguales y de idéntica importancia, y a expandir sus beneficios no tan sólo a la empresa o establecimiento, sino a la localidad, a la región o a todo el territorio nacional. Por consiguiente, representa una fuente de solidaridad en la actividad económica, para beneficio de la colectividad.⁴

I. NOCIÓN JURÍDICA

Aun vinculando a la tradición contractualista, el legislador define el pacto sindical, bajo la connotación de contrato colectivo de trabajo, como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (artículo 386 de la Ley federal del trabajo). Posteriormente y en contradicción con la teoría general de las obligaciones y de los contratos, reconoce que el contrato colectivo puede imponerse al patrón, cuando utilice los servicios de dos o más trabajadores sindicalizados, siempre que su celebración fuere requerida por el sindicato al que aquéllos estuvieron afiliados (artículo 387 L. F. T.).

Para Santoro-Passarelli,⁵ la denominación de "colectivo", responde

⁴ Cfr. Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, México [sin fecha], p. 295. Huelga decir que nuestro estudio se remite al análisis del pacto sindical, reservándonos para un trabajo posterior el estudio del pacto homologado o pacto-ley (contrato-ley dentro de nuestro derecho laboral).

⁵ Cfr. Santoro-Passarelli, Francesco, *Nozioni di Diritto del lavoro*, 28a. ed., Italia, 1976, p. 41.

al tipo de conflictos que el contrato resuelve al ser suscrito, y el calificativo "de trabajo", a la materia que integra su objeto inmediato.

Según cierto sector de la doctrina, la celebración del pacto sindical refleja el equilibrio entre los factores de la producción y es garantía para evitar la intervención del Estado en las negociaciones, o la determinación unipersonal de las condiciones de trabajo, por parte de la empresa.⁶

Mario Ghidini⁷ sostiene que el contrato colectivo es una de las grandes conquistas sociales y lo define como "el contrato que regula las relaciones laborales de una determinada categoría profesional, estipulado entre los sindicatos contrapuestos de trabajadores y patrones". Pérez Amorós y Rojo Torrecilla⁸ hablan de convenio colectivo y lo entienden como todo acuerdo negociado entre la representación empresarial y la de los trabajadores, en virtud del cual se regulan las condiciones económicas y las de empleo.

Luisa Riva Sanseverino⁹ lo define como "el acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por una parte, y un patrón o un grupo de patrones, por la otra, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquéllos, a los que el contrato colectivo se refiere". Se trata de una concepción orientada en la tradición italiana del contrato normativo.

El contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) es una figura jurídica nueva cuya denominación ha sido muy controvertida. Algunos autores lo han llamado "contrato de tarifa", "convención tipo" o "con-

⁶ Cfr. Camerlynck, G. H. y Gérard, Lyon-Caen, *Droit du travail*, 7a. ed., Francia, 1975, p. 529; Grassetti, Cesare, *La contatazione collettiva: crisi e prospettive*, Italia, 1976, pp. 11-12.

⁷ Cfr. Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*. 6a. ed., Italia, 1976, p. 80.

⁸ Cfr. Pérez Amorós, Francisco y Eduardo Rojo Torrecilla. *Guía sindical 80*, España, 1980, p. 146.

⁹ Cfr. Riva Sanseverino, Luisa, *Elementi di Diritto sindacale e del lavoro*, 2a. ed., Italia, 1971, p. 37; De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Argentina, 1971, tomo iv, p. 377. Desde un punto de vista material, el convenio colectivo de trabajo es una reglamentación de las condiciones de trabajo, pactada por escrito entre uno o varios patrones o una o más organizaciones patronales, una o varias organizaciones de trabajadores. Desde el punto de vista formal, las definiciones varían de acuerdo a los diferentes autores y países. Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Argentina, 1968, t. II, p. 437. En sentido extensivo, se entiende por convención colectiva de condiciones de trabajo, todo acuerdo colectivo entre patrones y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que en sentido restringido resultan únicamente aquellas concluidas entre patrones y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de estos últimos sea una asociación o sindicato profesional. Ghestin, Jacques, *Droit du travail*, París, 1972, pp. 97 y ss. Sandoval Rodríguez, Isaac, *Legislación comparada del trabajo*, Venezuela, 1974, pp. 71 y ss.

vención-ley",¹⁰ o bien *Collective Bargain*, *Kollektiv* o *gesamt-arbeitsvertrag* o *arbeits-normen vertrag*.¹¹

Pensamos que su naturaleza no corresponde ni material, ni formalmente al contrato, pues se trata de una facultad exclusiva de la sindicación obrera, que junto con la huelga, constituye la manifestación más importante de la acción directa del trabajo. Por lo mismo, no estimamos que constituya, siquiera, un elemento de concordia entre los intereses del sindicato y de la empresa, sino un mecanismo de superación irreversible de las condiciones generales de trabajo.

No puede equipararse al contrato, puesto que frente al derecho unilateral de la sindicación de los trabajadores, el concertarlo constituye una obligación para la empresa, cuyo cumplimiento puede ser impuesto a elección del sindicato, mediante resolución de las juntas de conciliación y arbitraje en rebeldía del patrón, o a través del derecho de huelga. Más que colectiva, su naturaleza es sindical. Es una actividad colectiva en abstracto, como resultado de la voluntad y el proceder de una agrupación obrera; pero su naturaleza es típica: sindical, toda vez que constituye una expresión, quizá la más importante, de la acción directa del trabajo organizado.

La Constitución no regula expresamente esta figura, pero su existencia se desprende de la legitimación del sindicato y de la huelga. En efecto, al reconocerse el sindicato de trabajadores y atribuírsele las funciones de mejoramiento y de defensa de sus respectivos intereses (artículo 356), se contempla también la acción sindical organizada para reclamar de las empresas la discusión igualitaria de las condiciones de trabajo. Por otra parte, la huelga constituye el instrumento prototipo de auto-defensa y promoción profesional, y su reconocimiento entraña la facultad del sindicato para exigir de los patrones la firma y revisión periódica del pacto sindical.

Por estas razones, la connotación de pacto sindical es, a nuestro juicio, la más propia, pues se trata de una institución original cuya esencia no corresponde a la de los contratos, permitiéndonos el término de pacto, aludir a esa facultad del sindicato de trabajadores para imponer a la empresa la discusión y firma de dicho instrumento. Estimamos, también, que la denominación de "sindical" corresponde al origen de esta nueva

¹⁰ Cfr. Trueba Urbina, Alberto, *Diccionario de derecho obrero*. 3a. ed., México, 1957, p. 82.

¹¹ Cfr. Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 196; Grandi, Mario, *Considerazioni introduttive sul contratto collettivo. Il diritto sindacale*, Italia, 1971, pp. 235 y ss.; Cabanillas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral, op. cit.*, t. II, pp. 432 y ss. Sandoval Rodríguez Isaac, *op. cit.*, p. 71; Mengoni, Luigi, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano. La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Italia, 1976, pp. 19-22.

figura, entendida como una conquista de la sindicación obrera sobre el sistema jurídico-político del individualismo; por otra parte, el término es congruente con la finalidad de esta figura, destinada a incrementar las condiciones laborales, mediante la acción articulada de los sindicatos del trabajo. Cabe agregar que esta denominación ensancha el ámbito restringido del contrato, para reconocer la naturaleza de esta institución, como fuente de derecho objetivo.

En este orden de ideas, estimamos que el pacto sindical es el derecho de los sindicatos mayoritarios de trabajadores para demandar de los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concertación de las condiciones de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción.

Como categoría jurídica nueva, ajena a las modalidades prescritas en los códigos civiles, los primeros contratos colectivos aparecen hacia la segunda mitad del siglo XIX.¹²

Dentro del sistema de las fuentes del derecho mexicano del trabajo, el pacto sindical es considerado como la fuente principal, cuya función es mejorar, de manera regular, los derechos mínimos legales y constitucionales de los trabajadores. Para Herenainz Márquez¹³ constituye una de las primeras formas paritarias de creación de las normas jurídicas. Otro sector de la doctrina advierte en él un fenómeno de autonomía colectiva, dentro de la esfera de creación del derecho, reservada a los grupos sindicales: *v. gr.*, Camerlynck y Lyon-Caen, Santoro-Passarelli, Hueck y Nipperdey, etcétera.¹⁴

Por otra parte, esta forma paccionada de regular las condiciones de trabajo constituye, a no dudarlo, una de las fuentes más originales del derecho, frente a las fuentes tradicionales del derecho común.¹⁵ Se trata, en rigor, de uno de los procesos de creación de las normas de trabajo, generada en forma independiente por la base sindical obrera, fuera de los mecanismos y rituales propios del procedimiento legislativo oficial;

¹² Cfr. Sandoval Rodríguez, Isaac, *op. cit.*, p. 71; Rivero, Jean, *Droit du travail*, 5a. ed., Francia, 1970, pp. 266 y ss.; Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, t. IV, p. 359 y ss.; Cabanellas Guillermo, *op. cit.*, t. II, pp. 429 y ss.; Sordo Gutiérrez, José, Juan Hinojosa de León y Alfredo Vogel Zolonda, *Administración de contratos colectivos de trabajo*, México, 1976, pp. 28 y ss.

¹³ Cfr. Herenainz Márquez, Miguel, *Tratado elemental de derecho del trabajo*, 12a. ed., España, 1977, t. I, p. 101; Lévi-Sandri, Lionello, *Lezioni di Diritto del lavoro*, Italia, 1962, p. 170. El instrumento formal idóneo de los sindicatos para crear la disciplina que regule las relaciones de trabajo que interesan a la categoría que representan, es el pacto sindical.

¹⁴ Cfr. Bayón Chacón, G. y E. Pérez Botija, *op. cit.*, p. 171; Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 196. La fuente normativa clásica, como expresión de la autonomía sindical, es el contrato colectivo de trabajo.

¹⁵ Cfr. Herenainz Márquez, Miguel, *op. cit.*, t. I, p. 99.

por tal razón representa una manifestación de creación espontánea del derecho objetivo, a cargo de las organizaciones sindicales, en ejercicio de su autonomía colectiva o sindical.

A diferencia de otras instituciones laborales, el pacto sindical reporta actualmente particulares adelantos, como consecuencia de la consolidación del sindicato en los centros de trabajo y de las perspectivas de una mayor libertad para el desempeño de sus actividades.¹⁶ La evolución de esta figura está orientada, en los países altamente industrializados, a promover la intervención del sindicato en los niveles de discusión, reorganización, administración y dirección de las empresas.¹⁷ Para Rubén Delgado Moya ¹⁸ no representa, sin embargo, sino un instrumento del derecho burgués para atemperar la explotación del trabajo asalariado, sin la pretensión de suprimirla.

II. NATURALEZA

Entre las doctrinas que explican la naturaleza jurídica del pacto sindical, pueden señalarse tres vertientes:

El contractualismo laboral que lo estudia dentro de las especies del contrato; el normativismo sindical que le atribuye el carácter de ordenamiento jurídico y el eclecticismo laboral, que lo considera como un negocio jurídico complejo, con el carácter híbrido de ley y de contrato.

Para Grandi,¹⁹ las orientaciones tan diversas que los autores han dado al estudio de esta institución, manifiestan la carencia de un sistema unitario y orgánico para su tratamiento técnico-contractual.

A) *El contractualismo laboral*

Dentro de este sector de la doctrina se sostiene que el pacto sindical constituye una nueva figura jurídica con naturaleza y caracteres distintivos, frecuentemente confundida con diversos contratos civiles: el mandato, la gestión de negocios, la estipulación en favor de tercero, el

¹⁶ Cfr. Ricci, Maurizio, *Industria chimica privata: sviluppo industriale, politica del sindacato ed evoluzione dei convenuti delle contrattazione collettive*. (La contrattazione collettiva in Italia, 1945-1977), Italia, 1978, p. 106 y ss.

¹⁷ Cfr. Carabelli, Umberto, *Struttura sindacale ed evoluzione della contrattazione collettiva nell'industria tessile*. (La contrattazione collettiva in Italia, 1945-1977), Italia, 1978, p. 162; Varesi, Pier Antonio, et al., *I Diritti dei lavoratori*, Italia, 1976, t. I, pp. 40 y ss.

¹⁸ Cfr. Delgado Moya, Rubén, *El derecho social del presente*, México, 1977, p. 470.

¹⁹ Cfr. Grandi, Mario, *op. cit.*, pp. 235 y ss.; Bayón Chacón, G. y E. Pérez Botija, *op. cit.*, t. I, pp. v8 y ss.; Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, t. IV, pp. 344 y ss.; Herenainz Márquez, Miguel, *op. cit.*, t. I, pp. 102 y ss.

cuasicontrato, el arrendamiento, etcétera. Así, para Francisco de Ferrari,²⁰ la convención colectiva es un contrato, puesto que las partes que intervienen en su celebración tienen carácter de personas de derecho privado y el interés de la categoría profesional que representan es de carácter grupal y no público, amén de que sus efectos no trascienden a terceros, sino tan sólo a las partes signatarias. Dentro del contractualismo laboral, el contrato colectivo de trabajo (pacto sindical) es expresa o tácitamente un convenio sinalagmático y oneroso, discutido y aprobado por la empresa y el sindicato de los trabajadores, con el propósito de establecer las condiciones generales en que los servicios deberán prestarse, dentro de una empresa o rama económica determinada. Según Lyon-Caen y Ribettes-Tillhet,²¹ el aspecto contractual es imprescindible, pues la convención colectiva es, ante todo, un acuerdo entre organizaciones profesionales, de donde la libertad de contratación es esencial. En esta perspectiva resulta inconcebible la existencia de un convenio colectivo que pudiera carecer del consentimiento de la empresa, o más aún, del acuerdo de los trabajadores. Dentro de nuestra realidad jurídica no se conoce aún, conflicto alguno, sobre la existencia de dolo o error en la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

Tapia Aranda²² considera que los elementos del pacto sindical y del contrato individual de trabajo son iguales, salvo que el primero regula relaciones de carácter colectivo e intervienen o pueden participar en su celebración uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrón, varios patrones, un sindicato patronal o varios sindicatos de patrones. Excepcionalmente y en rebeldía del empresario contumaz, será la junta de conciliación y arbitraje, ante la demanda del sindicato titular, la que manifieste el consentimiento necesario para configurar el acuerdo volitivo del que surgirá el contrato colectivo de trabajo.

Según Alonso García²³ el pacto colectivo es un acuerdo bilateral y no constituye, por lo tanto, ni una declaración unilateral de voluntad ni un acto de imposición del poder público. No sin cierto lirismo, afirma Ollier,²⁴ se ha querido estudiar a la convención colectiva de trabajo bajo la forma moderna de un contrato social, lo que resulta excesivo, en todo caso, para Francia.

²⁰ Cfr. Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, t. IV, p. 359.

²¹ Cfr. Lyon-Caen, Gérard y Jeanne Ribettes Tillhet, *Manuel de droit social*, 2a. ed., París, 1974, p. 200.

²² Cfr. Tapia Aranda, Enrique, *Derecho procesal del trabajo*, 6a. ed., México, 1978, p. 164.

²³ Cfr. Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*. 6a. ed., España, 1980, p. 197.; D'Eufemia, Giuseppe, *Diritto Sindacale*, Italia, 1967, pp. 176 y ss.

²⁴ Cfr. Ollier, Pierre Dominique, *Le Droit du Travail*, Francia, 1972, p. 322.

Sin necesidad de abundar en esta reflexión, ya tan estudiada en otro tiempo, estimamos que el pacto sindical no puede explicarse dentro de la teoría de los contratos, pues constituye una figura jurídica típica de una disciplina diferente: el derecho sindical. Por otra parte, su formación no precisa del mutuo acuerdo de las partes celebrantes, pues es un derecho unilateral del sindicato obrero y una obligación para la empresa, según ya se apuntaba en un principio. Sus propios elementos de estructura desvirtúan los caracteres del contrato o los aspectos esenciales del negocio jurídico.

Las cláusulas de consolidación sindical (admisión y exclusión) que atribuyen a los sindicatos la facultad de designar el personal o de separar a los trabajadores que renuncien o sean expulsados de la organización, demuestran que el nacimiento o la disolución de las relaciones individuales de trabajo derivan, no del derecho del patrón a disponer de la empresa, sino de una facultad de seguridad y fortalecimiento de la agrupación profesional. La voluntad del patrón es intrascendente en estos casos, careciendo de validez la ficción jurídica de que el derecho de los sindicatos para el control de los empleados deriva de la delegación de dicha facultad por parte de la empresa, situación que apartaría a la organización profesional de sus funciones esenciales, al pretender atribuirle la representación del empresario.²⁵

²⁵ En este sentido la jurisprudencia mexicana sostiene los siguientes criterios: Jurisprudencia 210. El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.

<i>Tomo</i>		<i>Págs.</i>
LXI	García Antonio G.	1187
LXIV	Olguín, Eduardo	1593
LXV	"Colgate Palmolive Peet", S. A.	2575
LXXV	Aguirre, Luis	6545
LXXXVI	Cordelería de San Juan, S. A.	5964

Jurisprudencia 211. Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a la que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular y aun contrariando disposiciones del citado contrato de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es la que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

<i>Tomo</i>		<i>Págs.</i>
LXXI	Sandoval, Tomás	1068
LXXIII	Garza Cavazos, Máximo	4712
LXXIII	Aquino, Salvador	5809
LXXIII	Lozada, Delfino y coags.	5828
LXXIV	Soto, Pedro	878

B) *El normativismo sindical*

Los seguidores de esta corriente consideran que el pacto sindical tiene naturaleza normativa similar al acto legislativo, en atención a su eficacia general, abstracta e imperativa, cuyo objeto es regular de manera unitaria las relaciones laborales de las diversas categorías profesionales en las diferentes empresas o ramas de la producción. Por tal razón, su eficacia rebasa el interés particular de las partes signatarias, uniformando las condiciones laborales para hacerlas extensivas a todos los trabajadores de la empresa.

En opinión de Cabanellas,²⁶ la concepción normativista de la convención colectiva de trabajo supera la interpretación contractualista, en virtud de la existencia de grupos sociales en los que el Estado delega facultades para regular las relaciones de trabajo. No se trata de un contrato, estima Alfonso Guzmán,²⁷ pues los sujetos que intervienen en su firma no requieren el carácter de personas jurídicas que regula el derecho civil; tal es el caso de los sindicatos o de los grupos de trabajadores. Tampoco lo es por sus efectos, pues a diferencia del contrato que genera situaciones jurídicas subjetivas, individuales o temporales, el pacto sindical las produce objetivas, generales y permanentes. El pacto sindical confirma la decadencia del contrato,²⁸ pues en efecto, ni etimológica ni jurídicamente puede hablarse de contrato, donde no exista, por sobre todas las cosas, un acuerdo de voluntades espontáneo. Por su esencia, características y fines, el pacto sindical se asemeja a la ley, toda vez que reglamenta, con pretensión de universalidad y fuerza imperativa, la actividad profesional en los diversos sectores de la producción.

Al igual que las normas de trabajo, por su carácter programático y dinámica social, el pacto sindical deberá revisarse periódicamente con el fin de promover los beneficios laborales; en este sentido existen limitaciones a la libre determinación de las condiciones de trabajo que no sólo no podrán ser inferiores a los derechos mínimos consignados en la ley, sino que tampoco podrán abatir, en perjuicio de los trabajadores, las estipulaciones del pacto vigente en la empresa o establecimiento (artículo 394).

La contratación individual no satisface la disciplina jurídica de las relaciones de trabajo, función que se realiza mediante el pacto sindical,

²⁶ Cfr. Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, op. cit., t. II, p. 480; Napoli, Rodolfo, op. cit., p. 160.

²⁷ Cfr. Alfonso Guzmán, Rafael J., "Derecho del trabajo en Venezuela", *Derecho latinoamericano del trabajo*, México, 1974, t. II, pp. 606-607.

²⁸ Cfr. Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, México, 1975, p. 299.

institución que presupone la existencia de la organización profesional.²⁹ El impropiaemente llamado "contrato colectivo de trabajo", más que una fuente contractual de obligaciones, es una especie de ley industrial.³⁰ Para Alberto Trueba Urbina³¹ su estudio ha fracasado fuera de la teoría social del artículo 123, pues se trata de una institución de nuevo cuño, de un contrato evolucionado (al decir de José Natividad Macías), que supera el principio de igualdad formal y de omnipotencia de la voluntad de las partes signatarias, para proteger y reivindicar el interés de los trabajadores.

Como expresión del derecho público social, la convención colectiva tiene por objeto promover, de manera exclusiva, el interés de los asalariados.³²

El pacto sindical no es la suma de los contratos individuales de trabajo, puesto que no tiende a regular los intereses individuales de los miembros de los sindicatos contratantes, sino el interés colectivo de todos los trabajadores de la empresa.³³ Su estructura puede ser la de un auténtico contrato tipo que contenga el esquema concreto al que habrán de ajustarse los contratos individuales futuros, o puede también corresponder a la de un contrato normativo que establezca las normas de acuerdo con las cuales se celebran los contratos individuales de trabajo.³⁴ Para López Aparicio,³⁵ el contrato colectivo es ley y derecho autónomo en la empresa, considerada como comunidad de trabajo: sus normas son aplicables a la totalidad de los trabajadores de la misma, incluso a aquellos que no sean miembros del sindicato, que pertenezcan a otro diferente o que no pertenezcan a ninguno, si estuvieren ya, prestando sus servicios con anterioridad a la firma del contrato. En tal virtud, la convención colectiva es un reglamento de carácter profesional (ley en sentido material), generador de una situación jurídica objetiva (acto-regla).³⁶ Al consagrar la representación de intereses, la legislación nacional desbordó el contrato colectivo de asociación y generó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa,

²⁹ Cfr. Pierro, Mariano, *Corso di Diritto del Lavoro*, Italia, 1955, t. II, p. 6.

³⁰ Cfr. Caldera, Rafael, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Argentina, 1972, t. I, p. 260.

³¹ Cfr. Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 2a. ed., México, 1972, pp. 383 y ss.

³² Cfr. Lyon-Caen, Gérard y Jeanne Ribettes-Tillhet, *op. cit.*, p. 196.

³³ Cfr. Santoro Passarelli, *op. cit.*, pp. 42-43.

³⁴ Cfr. Prospretti, Ubaldo, *Lezioni di Diritto Sindacale Comparato* (L'efficacia generale del contratto collettivo), Italia, 1962, p. 25.

³⁵ Cfr. López Aparicio, Alfonso, *Derecho colectivo de trabajo* (Derecho latinoamericano del trabajo), México, 1974, t. II, p. 73.

³⁶ Cfr. Verdier, J. M., *Droit du Travail*, Francia, 1975, p. 54.

establecimientos o ramas de la producción.³⁷ Según Mengoni,³⁸ el pacto sindical no representa tan sólo un método para establecer normas generales y abstractas que regulen las relaciones individuales de trabajo, sino además, un sistema para regular el ejercicio del poder social de las agrupaciones sindicales.

Para Ubaldo Prospretti,³⁹ los contratos normativos se dividen en dos clases: unilaterales y bilaterales. En un contrato normativo unilateral las partes se comprometen a dar a sus contratos futuros con terceros un contenido determinado; en los contratos normativos bilaterales, las partes se obligan a conservar un contenido preciso dentro de los futuros contratos que celebren entre sí, o bien frente a terceros. El contrato colectivo es, por lo tanto, un contrato normativo de tipo bilateral.

C) *El eclecticismo laboral*⁴⁰

Los autores que sostienen esta tesis, intermedia entre las corrientes anteriores, estiman que el pacto sindical (y aquí tendría cabida la denominación tradicional de contrato colectivo de trabajo) es un negocio jurídico complejo, que participa de la naturaleza normativa de la ley y del carácter privado del contrato.

Es decir, que el contrato colectivo de trabajo requiere de un convenio previo, libremente concertado entre las partes sociales o sus representaciones respectivas. Pero así también, por su eficacia, objetivos y estructura, constituye una congerie de disposiciones obligatorias, reglamentaria del interés de una determinada agrupación o categoría profesional.⁴¹

Se trata de un acto típico de derecho público que uniforma las condiciones de trabajo de manera obligatoria, imperativa e igualitaria; pero también de un contrato de carácter privado que nace del acuerdo de la representación sindical de los trabajadores y la empresa, y que afecta

³⁷ Cfr. Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, 1969, p. 449.

³⁸ Cfr. Mengoni, Luigi, *Il contratto collettivo nel ordinamento giuridico italiano* (La contrattazione collettiva: crisi e prospettive), Italia, 1976, p. 23; Riva Sanseverino, Luisa, *Diritto Sindacale*, Italia, 1976, p. 204 y ss.; Giugni, Gino, *Diritto Sindacale*, Italia, 1975, pp. 80 y ss.; Gesthin, Jacques, *op. cit.*, p. 98; Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, t. II, pp. 465 y ss.

³⁹ Cfr. Prospretti, Ubaldo, *Lezioni di Diritto del Lavoro*, pp. 115 y ss.

⁴⁰ Cfr. Lyon-Caen, Gérard y Jeanne Ribettes-Tillehet, *op. cit.*, pp. 204 y ss.; Rivero, Jean y Jean Savatier, *op. cit.*, 1970, pp. 289 y ss.; Rouast, André y Paul Durand, *op. cit.*, pp. 288 y ss.

⁴¹ Cfr. Prospretti, Ubaldo, *Lezioni di diritto Sindacale Comparato*, p. 25. Un fenómeno característico de la vida jurídica moderna es la preconstitución de esquemas típicos a los cuales deben adaptarse las estipulaciones de los contratos individuales de trabajo.

únicamente al personal empleado en ésta, o cuando más al grupo comprendido dentro de un sector determinado de la producción.⁴²

Por su pretensión de regular en forma general y abstracta las relaciones laborales de una empresa o rama de la industria, se asimila a un reglamento. Por su aplicación, limitada a cierto grupo o sector profesional, que no comprende la colectividad entera, se asemeja al contrato.

Para la doctrina italiana,⁴³ el contrato colectivo de derecho común tiene eficacia de contrato para las asociaciones profesionales signatarias y de norma para los particulares. Como se desprende claramente, el pacto sindical es entendido como un acto formalmente contractual y materialmente legislativo.

Según Bayón Chacón y Pérez Botija,⁴⁴ el pacto sindical no es un híbrido de ley y de contrato, sino un sistema normativo de origen contractual. Es un complejo de normas obligatorias emanadas de los grupos sociales, con independencia del Estado. Se trata de un sistema que supone una duplicidad en las contrataciones:

Por una parte, el contrato colectivo firmado por los sindicatos, en el que se fijan las normas generales conforme a las cuales deberán prestarse los servicios. Por la otra, los contratos individuales de trabajo que habrán de celebrarse, respetando las bases del contrato tipo, con cada uno de los trabajadores de la empresa.

A partir de una conferencia célebre de Vicente Lombardo Toledano —hace ya varias décadas—, se revolucionó en nuestro país la teoría tradicional del contrato colectivo del trabajo, desarrollándose la tesis de que el pacto sindical es un ordenamiento de ejecución inmediata. Por la generalidad de sus estipulaciones, desde el inicio de su vigencia, se aplica automáticamente a todos los trabajadores de la empresa, sin necesidad de duplicar el compromiso laboral, mediante la firma de contratos individuales de trabajo. Basta con que el trabajador ingrese a la empresa o comience a prestar sus servicios para que se apliquen en su beneficio las disposiciones del pacto sindical, y en general, el derecho positivo de trabajo.⁴⁵

⁴² Cfr. Hordern, Francis, *Les droits des travailleurs. Les éditions ouvriers*, Francia, 1976, p. 219. Aunque las convenciones colectivas son contratos entre particulares, constituyen un régimen reglamentario del trabajo.

⁴³ Cfr. Prosperetti, Ubaldo, *Lezioni di Diritto del Lavoro. Parte Generale*, Italia, 1975, p. 47. El sistema jurídico italiano distingue entre el contrato colectivo de derecho común u ordinario y el contrato colectivo de eficacia general, que podrían tener equivalencia, respectivamente, con el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, dentro de nuestro sistema.

⁴⁴ Cfr. Bayón Chacón, G. y E. Pérez Botija, *op. cit.*, t. 1, pp. 170-171.

⁴⁵ Más como fórmula de protección para la empresa, que como exigencia para tutelar las relaciones sindicales, el sector conservador de la doctrina mexicana sugiere

Como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera, el pacto sindical tiende a promover en forma permanente los niveles de vida del trabajo, para propiciar su efectiva participación en los beneficios de la civilización y la riqueza. Dentro del proceso de socialización que informa sus principios, también pretende unificar las condiciones de trabajo, generalizar sus beneficios a todos los trabajadores, dar certeza a sus disposiciones y contribuir a la democratización de la vida social y de las relaciones sindicales.

Dentro de nuestro sistema, al existir un pacto sindical al que se anexa un tabulador de los salarios con la determinación de la categoría y emolumentos que corresponden a todos los puestos de la empresa, se hace innecesaria la firma adicional de la contratación individual por separado. Por tal razón, sólo se exige la celebración escrita de los contratos individuales de trabajo, a falta del pacto sindical (artículo 24); para tutelar las relaciones sindicales, el sector conservador de la doctrina mexicana sugiere la conveniencia de firmar contratos individuales de trabajo con cada uno de los trabajadores, ajustados a los términos del pacto sindical, para dotar de certeza y uniformidad a las condiciones generales de trabajo.

III. SUJETOS Y FORMACIÓN

Por definición de ley (artículo 386), son sujetos primarios del pacto sindical, por parte de los trabajadores, sus organizaciones sindicales: una o varias según las circunstancias, y respecto de la empresa, uno o varios patrones, o en su caso, uno o varios sindicatos de patrones. Como derecho de la sindicación obrera, su celebración podrá ser exigida por el sindicato titular cuando la empresa utilice los servicios de dos o más de sus trabajadores afiliados (artículo 387).⁴⁶

la conveniencia de firmar contratos individuales de trabajo con cada uno de los trabajadores, ajustados a los términos del pacto sindical, para dotar de certeza y uniformidad a las condiciones generales de trabajo.

⁴⁶ Al respecto la Corte ha sostenido el siguiente criterio: Jurisprudencia 285. Es improcedente la suspensión que se solicitó contra el laudo de una junta que condene al patrono a celebrar un contrato de trabajo con sus trabajadores.

<i>Tomo</i>		<i>Págs.</i>
XLIII	Carballido Vda. de Casas, Aurora	3065
XLIV	Santibáñez, José H.	612
XLIV	Vázquez, Ambrosio	5240
XLIV	Amezcuca, Manuel	1241
XLIV	Sindicato de Obreros y Empleados de los cines del circuito Alhambra de Tampico	5241

En este sentido, Riva Sanseverino⁴⁷ estima que la estructura general del pacto supone, para su firma, la intervención de una colectividad profesional, en tratándose de los obreros.

La función del sindicato en la celebración del pacto reviste dos aspectos: el de representante de sus agremiados y el de gestor de sus propios intereses, como ente autónomo, diferente de los socios, con capacidad para asumir obligaciones y derechos.⁴⁸ En la experiencia italiana la estipulación del pacto colectivo se realiza a través de las negociaciones contractuales ordinarias, en las que los sindicatos son representados por sus dirigentes, con la asistencia de asesores especializados.⁴⁹

Savatier y Rivero⁵⁰ observan que la negociación colectiva de trabajo entre las agrupaciones de trabajadores y la empresa confiere a esta nueva disciplina una técnica jurídica profundamente original. Según Giuseppe D'Eufemia,⁵¹ el contrato colectivo puede ser unilateral y bilateralmente sindical, según que haya sido celebrado por un patrón con el sindicato de trabajadores o entre agrupaciones sindicales de trabajadores y patronos. En este orden de ideas, se ha sostenido⁵² que el convenio colectivo no necesariamente implica una disputa profesional previa. Constituye la composición pacífica de intereses antagónicos: la conclusión de un debate sereno entre las representaciones sindicales del capital y del trabajo.

Dentro del contractualismo laboral se ha señalado⁵³ que la negociación colectiva es un derecho reconocido por la ley, cuya celebración no constituye ninguna obligación para la empresa. En el derecho uruguayo, afirma Barbagelatta,⁵⁴ tampoco es obligatorio para los patronos celebrar el convenio colectivo, si bien la negativa a negociar con el

⁴⁷ Cfr. Riva Sanseverino, Luisa, *Elementi di Diritto sindacale e del lavoro*, p. 42; Rivero, Jean y Jean Savatier, *op. cit.*, p. 276; Rouast, André y Paul Durand, *op. cit.*, p. 232; Ardaud, Giorgio, *Manuale di Diritto del lavoro*, Italia, 1972, t. I, pp. 736 y ss.; Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, *op. cit.*, t. I, pp. 170 y ss.; Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, t. II, pp. 481 y ss.; Napoli, Rodolfo, *Manual de derechos sindical*, Argentina, 1969, p. 161; Alonso García, Manuel, *op. cit.*, pp. 202 y ss.; Horden, Francis, *op. cit.*, pp. 217 y ss.; Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, t. V, pp. 379 y ss.; Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 449; Ghestin, Jacques, *op. cit.*, pp. 99 y ss.

⁴⁸ Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 83.

⁴⁹ Cfr. Prosperetti, Ubaldo, *Lezioni di Diritto del lavoro*, p. 116.

⁵⁰ Cfr. Rivero, Jean y Jean Savatier, *op. cit.*, p. 259.

⁵¹ Cfr. D'Eufemia, Giuseppe, *Diritto sindacale*, Italia 1967, p. 157.

⁵² Cfr. Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, trad. de Miguel Sussini, Argentina, 1953, t. I, pp. 146-147.

⁵³ Cfr. Horden, Francis, *op. cit.*, p. 217.

⁵⁴ Cfr. Barbagelatta, Héctor Hugo, *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, 1974, t. II, p. 494.

sindicato representativo, para tratar con otra organización minoritaria, podría considerarse como una forma de injerencia en la vida sindical, según los términos del Convenio internacional número 98, elevado en aquella nación a derecho positivo.

Para otra corriente doctrinal, las convenciones colectivas son, por el contrario, obligatorias y habrán de regir las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y la empresa. Sus estipulaciones no podrán ser privadas de efecto, por ninguna acción o trato individual.⁵⁵ En este sentido señala Falcone,⁵⁶ para la Corte Norteamericana, la negativa de la empresa a negociar colectivamente con sus trabajadores es considerada como una práctica laboral desleal. Dentro del ordenamiento mexicano, como ya quedó apuntado,⁵⁷ el pacto sindical también es obligatorio, si bien representa un derecho exclusivo de la sindicación obrera y una obligación para la empresa.

Para la celebración del pacto, la personalidad de la representación sindical de los trabajadores se acreditará mediante la certificación que expidan las autoridades de trabajo, al registrar el sindicato. El patrón o su representación profesional deberán acreditarla mediante la exhibición de la escritura constitutiva de la empresa o de la documentación expedida por la autoridad laboral registrada.⁵⁸

En línea de principio, frente a la existencia de un pacto sindical, es nulo cualquier convenio individual celebrado en condiciones inferiores a las estipulaciones del primero. Pero en el supuesto de que el contrato individual mejorara las condiciones sindicales, sería un instrumento vigente que generaría el derecho de los trabajadores para demandar la generalización de los nuevos beneficios, con base en el principio de "a trabajo igual, idénticas condiciones de trabajo" (artículo 56). Al respecto se ha objetado que dicha situación contraviene el principio de democracia sindical y obstaculiza la promoción de los derechos laborales, puesto que el empresario refrena o desiste de su empeño en mejorar a algunos de los trabajadores, ante la responsabilidad de generalizar las prestaciones.

⁵⁵ Cfr. Montenegro Baca, José, *Síntesis de legislación peruana del trabajo*. (Derecho latinoamericano del trabajo), México, 1974, t. II, p. 400.

⁵⁶ Cfr. Falcone, Nicolás, *Derecho laboral*, Argentina, 1970, p. 285. Entre las materias que deben negociarse colectivamente pueden mencionarse: la jornada de trabajo, el derecho de antigüedad, los tabuladores salariales, las gratificaciones por servicios especiales o por méritos, las vacaciones, los días feriados, los despidos, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales, las jubilaciones, los planes de seguro y la participación en las utilidades.

⁵⁷ *Ibidem*, vid. *infra*, p. 9.

⁵⁸ Cfr. Porras y López, Armando, *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1973, p. 153.

La observación es inexacta, a nuestro juicio, puesto que las reivindicaciones sindicales difícilmente proceden de la benevolencia de los empresarios. Tanto la experiencia histórica como el sindicalismo han demostrado que solamente la acción profesional articulada puede elevar las condiciones económicas y los niveles de existencia de los trabajadores. Permitir la práctica de distinciones, preferencias o prebendas personales, además de corromper la conciencia solidaria, favorece la discriminación y el debilitamiento de las plataformas sindicales.

La titularidad de este instrumento corresponde al sindicato mayormente representativo; sin embargo, el problema no es tan simple cuando se suscribe un pacto diferente con mejores condiciones de trabajo, a través de un organismo sindical minoritario.

Sobre las consecuencias jurídicas que podrían presentarse en este caso cabría pensar en las siguientes situaciones:

1. Que el convenio celebrado con el sindicato sin representatividad careciera de eficacia, al no existir uno de los sujetos primarios que es el sindicato titular, habida cuenta que podría tratarse de una maniobra patronal para desprestigiar al sindicato representativo, con el objeto de hacerle perder la mayoría, mediante la mejora eventual de las condiciones de trabajo; situación que posteriormente podría manipularse en beneficio de la empresa. Por otra parte, la pluralidad de contrataciones sindicales debería ser nula, pues se rompería el principio de que el pacto sindical es único, salvo los casos de excepción, expresamente contemplados en la ley.

En nuestro concepto, dicho instrumento podría, en todo caso, carecer de la eficacia de un pacto sindical, pero negar la validez de sus estipulaciones, si éstas reportan beneficios al trabajo, equivaldría a desconocer el principio *in favor prestatoris*. Por lo que respecta al debilitamiento del sindicato titular, estimamos que el hecho de que la empresa pacte condiciones superiores de trabajo, con otros organismos profesionales, favorece el pluralismo sindical, permite al sindicato mayoritario incorporar al pacto vigente las concesiones otorgadas por la empresa a la organización rival minoritaria, y ajustar con más cuidado sus plataformas reivindicatorias, frente a las verdaderas posibilidades materiales del patrón.

2. Que en virtud del principio de inmediatez el pacto celebrado por el sindicato minoritario se asimilara automáticamente al contenido del pacto sindical, modificando las estipulaciones de éste, en lo que confiera mayores beneficios al trabajo.

3. Que el pacto celebrado por la empresa con el sindicato sin titularidad tuviera vigencia independiente, pero aplicándose a todos los trabajadores las estipulaciones que impliquen ventajas superiores al pac-

to sindical, en virtud del axioma "a trabajo igual, iguales condiciones de trabajo".

4. Que el convenio celebrado en la forma descrita continúe vigente, en todo lo que represente mejoría para los trabajadores, y en tanto que el sindicato titular revisa las estipulaciones del pacto sindical, para incorporarles los nuevos beneficios.

Arturo Hoyos⁵⁹ sostiene que las cláusulas del contrato individual contrarias a las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, al carecer de eficacia, serán sustituidas simultáneamente por las disposiciones colectivas, consagrándose así los llamados efectos forzoso y automático de la convención. Esta fórmula, también llamada negativa, es la más compatible con la naturaleza del contrato colectivo, a la vez que la más universal o comprensiva,⁶⁰ y se entiende tácitamente pactada en la celebración de todos los convenios sindicales.

La pérdida de la mayoría trae como consecuencia la de la titularidad (artículo 389), si bien esta última deberá ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de acuerdo con los procedimientos especiales regulados en la ley (artículos 892-899).

El problema de la titularidad es un reclamo de la vida democrática y no debe confundirse con las cuestiones de personalidad del sindicato.⁶¹ Se ha cuestionado, con frecuencia, lo que debe entenderse por representación mayoritaria y se ha afirmado, con acierto, que tal responsabilidad no puede derivar tan sólo de la mayoría numérica. Es necesario contemplar también estos aspectos: la representación por especialidad o profesiones, la experiencia, la autonomía, la capacidad de acción y los recursos económicos de las organizaciones sindicales.

Dentro de nuestro sistema, respecto de la convergencia de varios sindicatos en la empresa, el legislador contempla tres supuestos (artículo 388):

1. La concurrencia de sindicatos de empresa o de industria, o de

⁵⁹ Cfr. Hoyos, Arturo, *Derecho panameño del trabajo* (Derecho latinoamericano del trabajo), México, 1974, t. II, pp. 216-217. Cfr. Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 11ª ed., México, 1980, p. 309. Por su inmediatez, sostiene este autor, los contratos individuales existentes se modifican automáticamente, de acuerdo a las estipulaciones del contrato colectivo. En este sentido se pronuncia Castorena, quien afirma que aunque estipuladas en el contrato colectivo de trabajo, las cláusulas que determinan las condiciones laborales no cobran realidad, ni eficacia, sino a través de los contratos individuales de trabajo. Castorena, J. de J. *Manual de derecho obrero*, edición de autor, México, 1973, p. 271.

⁶⁰ Cfr. Sordo Gutiérrez *et al.*, *op. cit.*, p. 35. Cfr. Pirro, Mariano, *op. cit.*, t. II, p. 6; Alonso García, Manuel, *op. cit.*, pp. 201 y ss.

⁶¹ Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Ley federal del trabajo* (comentarios, jurisprudencia, concordancia y prontuario), 45ª ed., México, 1981, p. 182.

ambos tipos. En tal supuesto, deberá celebrarse un solo pacto sindical con la organización profesional mayoritaria (artículo 388, fracción I).

2. La concurrencia de varios sindicatos gremiales; supuesto en el que la empresa procurará celebrar un solo pacto con la totalidad de los sindicatos mayoritarios de las profesiones respectivas, si éstos lograran ponerse de acuerdo. En caso contrario, deberá firmarse un pacto sindical con cada asociación gremial, de acuerdo a su respectiva profesión, oficio o especialidad (artículo 388, fracción II).

3. La concurrencia de sindicatos gremiales por una parte, y de sindicatos de empresa o de industria, por la otra. En este caso, la empresa deberá celebrar un pacto sindical con cada una de las organizaciones gremiales, siempre que representen un número mayor de afiliados al de los trabajadores de la misma profesión, que pertenezcan al sindicato de empresa o de industria (artículo 388, fracción III). Como ejemplo de coexistencia de este tipo de organizaciones sindicales puede mencionarse el caso de las empresas periodísticas, donde conviven simultáneamente sindicatos de redactores, linotipistas, fotógrafos, impresores y personal administrativo.⁶²

En todos los supuestos mencionados, la resolución de los conflictos se realizará en forma casuista.

Rodolfo Nápoli⁶³ estima que la pluralidad de contrataciones colectivas propicia las maquinaciones fraudulentas de la empresa, pues podría convenir las condiciones sindicales con organizaciones profesionales sin la representación auténtica.

Con algunos matices compartimos esta tesis, en la atención de que la firma de un pacto sindical unitario no excluye la validez de contratos individuales de trabajo o de convenciones sindicales con organismos profesionales minoritarios, que se incorporarían automáticamente al contenido del primero, en lo que reportara estipulaciones superiores a las de éste. Por otra parte, al menos dentro de nuestro sistema, no podemos ignorar las razones del legislador para reconocer los sindicatos gremiales y la celebración diversificada de pactos sindicales, ante la existencia de grupos especializados de operarios, discriminados por la mayoría trabajadora (a causa, generalmente, de sus percepciones superiores) e ignorados por los dirigentes sindicales de la empresa, incapaces de entender sus problemas y reivindicaciones profesionales.

Para permitir su reconocimiento y difusión, la empresa deberá fijar,

⁶² Cfr. Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo* (Introducción al Derecho mexicano), México, 1981, t. II, p. 1094. Otro ejemplo sería el caso de las empresas de aviación donde intervienen sindicatos de pilotos, radiooperadores, sobrecargos, personal de tierra, etcétera.

⁶³ Cfr. Nápoli, Rodolfo, *op. cit.*, p. 161.

en lugares visibles de los centros de trabajo, comunicados que señalen la existencia del pacto sindical, los sujetos signatarios, la fecha y lugar de su depósito.⁶⁴

IV. CONTENIDO

El contenido del pacto sindical comprende dos categorías de relaciones: las del sindicato como ente colectivo frente al empresario, y las relaciones particulares de los trabajadores cuyo contrato individual reglamenta automáticamente el propio pacto.⁶⁵ Según Napoletano,⁶⁶ además del preámbulo, donde se consignan la fecha y el lugar de la celebración, las partes signatarias y el ámbito de aplicación de este instrumento, las disposiciones del pacto sindical se dividen en tres categorías:

- a) Cláusulas de contenido preponderantemente económico.
- b) Cláusulas de carácter normativo.
- c) Cláusulas de naturaleza contractual o instrumental.

Coincidente con este criterio, Ghidini⁶⁷ estima que el elemento sustancial del pacto sindical se descompone en dos grupos de estipulaciones:

⁶⁴ Cfr. Suet, Philippe, *L'application pratique de la législation du travail dans les entreprises*, 2ª ed., Francia, 1970, p. 42.

⁶⁵ Cfr. López Aparicio, Alfonso, *op. cit.*, p. 73; Ghestin Jacques, *op. cit.*, p. 101. El derecho convencional creado en el pacto comprende tres especies de estipulaciones:

1. Las referentes a las condiciones de trabajo y al salario, y que constituyen una verdadera reglamentación jurídica de las actividades laborales de la empresa.
2. Las disposiciones relativas al pacto sindical en sí mismo y que incluye su ámbito de aplicación y el sistema para su revisión e interpretación, comprendiendo el procedimiento de conciliación de los conflictos.

3. Las cláusulas concernientes a la estructura de la empresa. Alonso García, Manuel, *op. cit.*, pp. 207 y ss.

Para la escuela alemana, el pacto sindical comprende tres elementos:

1. El elemento normativo o núcleo.
2. El elemento protector o de envoltura.
3. El elemento obligatorio.

El elemento normativo como expresión de las condiciones laborales y continente de las relaciones individuales de trabajo, constituye la esencia del pacto sindical, a cuya elevación y garantía contribuyen los dos elementos restantes: el compulsorio y la envoltura. Comprende, pues, la suma de las condiciones individuales y sindicales y constituye la esencia del pacto sindical. El elemento de envoltura está formado por el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del pacto sindical, por lo que comprende las cláusulas referentes a su formación, duración, revisión y disolución. Este elemento tiene por objeto enriquecer el normativo y garantizar su cumplimiento y eficacia.

El elemento obligatorio, obligacional a compulsorio, constituye el conjunto de estipulaciones relativas a las obligaciones mutuas de las partes sociales.

⁶⁶ Cfr. Napoletano, Domenico, *Nozioni di Diritto sindacale*, Italia, 1966, p. 97.

⁶⁷ Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 82.

1. Las cláusulas de carácter esencialmente económico.
2. Las disposiciones normativas.

A) *Contenido económico*

Dentro de las cláusulas de contenido estrictamente económico encontramos el monto, forma y cobertura del salario (artículo 391, fracción VI, L.F.T.); los elementos accesorios de la retribución, los diferentes tipos de indemnizaciones, etcétera. Pera⁶⁸ precisa que la reglamentación económica se refiere a los niveles salariales, en tanto que la normativa determina las instituciones y elementos que componen el contenido del pacto sindical.

A menudo se incluyen en los pactos sindicales disposiciones que complementan el régimen de seguridad social, como la constitución de las cajas de ahorro o de fondos de pensiones para efectos de jubilación; el pago de indemnizaciones diferenciales en los casos de enfermedades y accidentes; el pago de indemnizaciones por paro parcial de la empresa; etcétera.⁶⁹

En este sentido, D'Eufemia⁷⁰ define al contrato colectivo como el acuerdo celebrado entre un patrón o un grupo de patrones, sindicalmente organizado, y una agrupación de trabajadores, con el fin de establecer las condiciones económicas y laborales, a las cuales deberán ajustarse los contratos individuales de trabajo.

B) *Contenido normativo*

El contenido normativo del pacto sindical disciplina en las empresas o establecimientos la prestación de los servicios personales, subordinados y remunerados. Comprende, entre sus elementos, las condiciones generales de trabajo y las demás medidas de previsión social concretadas por las partes sociales o sus representaciones en el pacto sindical.

Como expresión de una disciplina general, reguladora de la actividad profesional en las empresas o ramas industriales, el pacto sindical reglamenta simultáneamente las relaciones sindicales entre la representación patronal y la sindicación obrera, así como las relaciones individuales de trabajo.

El contenido normativo del pacto sindical debe comprender, dentro

⁶⁸ Cfr. Pera, Giuseppe, *Lezioni di Diritto del lavoro*, 2ª ed., Italia, 1974, p. 103.

⁶⁹ Cfr. Camerlynck, G. Y. y G. Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 529; Bayón Chacón y E. Pérez Botija, *op. cit.*, t. I, p. 178; Sandoval Rodríguez, Isaac, *op. cit.*, p. 74; Pera, Giuseppe, *op. cit.*, pp. 103 y ss.; Arda, Giorgio, *op. cit.*, t. I, pp. 681 y ss.

⁷⁰ Cfr. D'Eufemia, Giuseppe, *op. cit.*, p. 157.

de nuestro ordenamiento laboral: la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las estipulaciones sobre la capacitación y adiestramiento de los aspirantes al empleo o de los trabajadores que ya se encuentren laborando en las empresas o establecimientos, así como las bases para la integración y funciones de las comisiones que deban formarse de acuerdo con la Ley federal del trabajo (artículo 391, fracciones IV, V, VII, VIII y IX).⁷¹ Para los efectos de su identificación y la del contenido de las relaciones sindicales, deberán señalarse en el pacto, el nombre y domicilio de las partes sociales, así como las empresas o establecimientos que comprenda (artículo 391, fracciones I y II).

El legislador determinó expresamente, pero con carácter ejemplificativo, las condiciones mínimas de trabajo que deben estipularse, considerando, desde luego, la posibilidad de que las partes sociales establezcan condiciones diferentes (estipulaciones eventuales) de acuerdo con sus intereses (artículo 391, fracción X) siempre y cuando reporten beneficio para los trabajadores. Es imprescindible la estipulación de los salarios en el pacto, de tal suerte que si en éstos se omitiera, carecerían de eficacia por disposición de ley (artículo 393, primer párrafo). Si lo que faltara fuera la determinación de la jornada de trabajo, de los días de descanso o de las vacaciones, las estipulaciones serán integradas por las disposiciones legales aplicables (artículo 393, segundo párrafo).

C) *Contenido instrumental*

Con frecuencia se alude en la doctrina al elemento obligatorio, obligacional, instrumental o compulsorio, para significar la congerie de obligaciones recíprocas entre las partes sociales (el sindicato de trabajadores y la empresa), signatarios del pacto sindical.

Este cuerpo de disposiciones, según Napoletano,⁷² constituye el elemento sinalagmático del pacto, fuente de compromisos recíprocos entre las partes celebrantes, razón por la cual lo denomina elemento contractual u obligatorio. En opinión de Castorena,⁷³ tres efectos generales condensan este régimen obligacional: la obligación de paz o tregua sindical; la obligación de no contravenir las estipulaciones consignadas

⁷¹ Disentimos de la concepción tradicional que incluye la capacitación y adiestramiento de los trabajadores o la formación de comisiones mixtas, dentro del elemento normativo, pues estimamos que corresponden a las estipulaciones que regulan los compromisos directos entre las partes sociales: sindicatos de trabajadores y la empresa. Por lo tanto, quedan comprendidas dentro del elemento instrumental o compulsorio.

⁷² Cfr. Napoletano, Domenico, *op. cit.*, p. 97. Cfr. Zuno Hernández, José G., *Leciones de derecho del trabajo*, 2ª ed., México, 1970, p. 79; Ardaù, Giorgio, *op. cit.*, t. I, pp. 687 y ss.

⁷³ Castorena, J. de J., *op. cit.*, p. 276.

en el pacto, y la de hacerlo extensivo a terceros, ya se trate de trabajadores o patrones.

La doctrina alemana ha clasificado este elemento, que Cavazos denomina compulsorio, en tres tipos de disposiciones:

1. Las que establecen el deber del sindicato de cumplir con las normas del pacto.
2. La obligación del sindicato de promover e influir en los trabajadores, para que respeten la parte normativa.
3. La obligación de tregua sindical, entre las agrupaciones celebrantes.⁷⁴

La obligación o deber absoluto de tregua sindical consiste, para Ghidini,⁷⁵ en el deber del sindicato de no recurrir ni estimular la práctica de los mecanismos de la lucha sindical —particularmente la huelga— respecto a las materias que integran el pacto, en el caso de surgir alteraciones imprevistas que no fueren exclusivamente gravosas para los trabajadores, o en relación con aspectos que no estuvieren comprendidos dentro de dicho instrumento. Esta cláusula, en opinión de Gino Giugni,⁷⁶ conlleva la obligación de los sujetos colectivamente vinculados en el pacto, de no alterar las actividades de la empresa durante su vigencia, mediante el ejercicio de la acción directa.

Forman también parte de este grupo, por lo regular compromisos directos de la empresa con el sindicato, las cláusulas de consolidación sindical, que se subdividen en dos clases:

1. La cláusula de admisión, y
2. La cláusula de exclusión.

Para Pozzo ⁷⁷ la cláusula de admisión obliga al empresario a utilizar únicamente los servicios de trabajadores sindicalizados, o bien los de aquellos que se encuentren afiliados a una agrupación profesional determinada. Dentro de nuestro sistema, en el pacto sindical podrá insertarse esta figura, así como la llamada cláusula de exclusión, según la cual el

⁷⁴ Cfr. Giugni, Gino, *op. cit.*, p. 169.

⁷⁵ Cfr. Ghidini, Mario, *op. cit.*, pp. 87-88.

⁷⁶ Cfr. Giugni, Gino, *op. cit.*, p. 169; Chizzi, Giorgio, *Clausole di rinvio e clausole di tregua sindacale* (Il diritto sindacale), Italia, 1971, pp. 250 y ss.; Romagnoli, Umberto, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Italia, 1974, p. 231; Aranguren, Aldo, *Le clausole di tregua come strumento di pace sindacale* (La contrattazione collettiva: crisi e prospettive), Italia, 1976, pp. 123 y ss.; Prosperetti, Ubaldo, *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale* (La contrattazione collettiva: crisi e prospettive), Italia, 1976, pp. 46 y ss.

⁷⁷ Cfr. Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, ADIAR, S. A. Editores, 1951, t. IV, p. 350.

patrón queda obligado a separar del empleo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato titular (artículo 395, L.F.T.).

Las cláusulas de consolidación sindical, en cualquiera de sus formas, e independientemente de las estipulaciones que establezcan privilegios en favor del sindicato representativo del interés profesional, no podrán afectar a los trabajadores que no estuvieren afiliados a éste, y que se encontraren laborando en la empresa con anterioridad a la demanda de la firma o revisión del pacto sindical, o bien, a la inserción en él, de dichas estipulaciones (artículo 395, L.F.T.).

Para mantener la paz entre las partes sociales, respecto de las condiciones concertadas en el pacto, suelen formarse comisiones paritarias de conciliación y arbitraje. Igualmente, pero para favorecer a la democracia sindical, así como determinadas funciones sociales o económicas, se podrá estipular la creación de comisiones mixtas, cuyas resoluciones, de ser declaradas como obligatorias por las partes, deberán ejecutarse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes (artículo 392, L.F.T.). Pueden mencionarse, dentro de las comisiones mixtas, las reguladas por el artículo 125, en relación con el reparto de utilidades de la empresa.⁷⁸

El elemento compulsorio comprende, también, el reglamento interior de trabajo (régimen disciplinario), las demás comisiones paritarias que pueden formarse (por ejemplo: escalafonarias; de higiene y seguridad; de capacitación y adiestramiento, etcétera), así como las prestaciones sociales que se concedan a los trabajadores (por ejemplo: creación de centros recreativos, culturales y sociales; bibliotecas; servicios médicos y asistenciales; despensas familiares, etcétera). Algún sector de la doctrina estima que las estipulaciones transitorias pueden ser contractuales, profesionales, colectivas o de beneficio común, cuyo objeto es regular situaciones extraordinarias y temporales.

V. FORMALIDADES, EFICACIA Y DURACIÓN

Dentro de las *formalidades* que deben observarse, el pacto sindical deberá otorgarse por escrito, so pena de nulidad; se celebrará por triplicado para que las partes sociales y la autoridad puedan conservar un ejemplar, el que después de firmado deberá depositarse ante la junta competente, para los efectos de consulta y de registro (artículo 390, L.F.T.). Como ya se apuntaba anteriormente,⁷⁹ deberá adicionarse con el tabulador de los salarios, el que, en caso de omitirse, le privará de

⁷⁸ Cfr. Ramos, Eusebio, *Derecho sindical mexicano*, México, Cárdenas editor, 1978, pp. 156 y ss.

⁷⁹ *Vid. infra* p. 26.

eficacia, subsistiendo el pacto en tal supuesto, como convención particular entre las partes signatarias (artículo 393, L.F.T.), Para Alfonso Guzmán,⁸⁰ se trata, por lo tanto, de un acto solemne sujeto a requisitos impretermitibles.

Por lo que concierne a su *eficacia*, Riva Sanseverino⁸¹ señala que las primeras negociaciones sindicales se limitaron al ámbito de empresa, ensanchando su esfera progresivamente a la categoría profesional y al territorio, como consecuencia de las necesidades de expansión y concurrencia.

Corresponde a las partes sociales determinar la aplicabilidad del pacto, y decidir la ampliación de su eficacia.⁸² Para Lionello Lévi-Sandri,⁸³ la disciplina contractual colectiva puede comprender los aspectos de la relación individual o tan sólo algunos de ellos.

Fieles a la tradición contractualista, Rouast y Durand⁸⁴ consideran que se excluyen de la aplicación de este instrumento los miembros de los sindicatos que no participaron en su celebración, las personas no afiliadas a ninguna agrupación profesional, y los trabajadores sindicalizados que se hubieran sustraído a la vigencia del contrato. Por tal razón, su aplicación a los trabajadores no afiliados al sindicato titular, violaría su derecho de libertad sindical, al obligarlos a observar un pacto estipulado por una organización profesional ajena.⁸⁵

Por su parte, Ardau⁸⁶ estima que el contrato colectivo es un sistema que coordina la subjetividad privada de los sindicatos (obligada consecuencia de la vida democrática y del pluralismo sindical) con su capacidad y naturaleza de orden público, frente a la exigencia de expandir su disciplina normativa a toda la categoría profesional, independientemente de que los trabajadores pudieren encontrarse sindicalizados. A nuestro juicio, en efecto, la eficacia normativa del pacto sindical es aplicable a la totalidad de los trabajadores de la empresa, independientemente de su filiación profesional, excepción hecha de los trabajos de confianza, cuya exclusión se estipule en el pacto expresamente (artículo 184, L.F.T.).

De acuerdo con nuestro sistema, el pacto sindical comenzará a surtir

⁸⁰ Cfr. Alfonso Guzmán, Rafael J., *op. cit.*, p. 610.

⁸¹ Cfr. Riva Sanseverino, Luisa, *Diritto sindacale*, p. 204.

⁸² Cfr. Pic, Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6^a ed., Francia, 1930, pp. 876 y ss.; Rivero, Jean y Jean Savatier, *op. cit.*, pp. 282 y ss.; Lyon-Caen, Gerard y Jeanne Ribettes-Tillhet, *op. cit.*, pp. 204 y ss.; Hordern, Francis, *op. cit.*, p. 219; Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, t. iv, pp. 403 y ss.

⁸³ Cfr. Lévi-Sandri, Lionello, *op. cit.*, p. 170.

⁸⁴ Cfr. Rouast, André y Paul Durand, *op. cit.*, p. 240.

⁸⁵ Cfr. Lévi-Sandri, Lionello, *op. cit.*, pp. 170-171; Suet, Philippé, *op. cit.*, p. 43. El patrón no podrá realizar ninguna práctica discriminatoria entre los trabajadores de la empresa respecto a la aplicación de las estipulaciones sindicales.

⁸⁶ Cfr. Ardau, Giorgio, *op. cit.*, t. I, p. 641.

efectos a partir del momento en que sea depositado, salvo que las partes sociales hubieran consignado una fecha diferente (artículo 390, segundo párrafo, L.F.T.). Cabe advertir que a partir de su celebración, el pacto sindical tendrá eficacia interna, valedera únicamente entre los trabajadores y la empresa.

La obligatoriedad del pacto sindical se manifiesta, para Alonso García,⁸⁷ en un doble sentido:

1. Representativamente, en tanto que se aplica a todas las personas a cuyo nombre se entiende celebrado.

2. Extensivamente, en cuanto que sus efectos pueden también afectar a terceros no representados en el momento de la firma, bien mediante un acto de adhesión voluntaria posterior o a través de un acto de extensión, decretado oficialmente.

Según Aldo Catalano,⁸⁸ los pactos cuya eficacia se restringe a los socios de los sindicatos celebrantes, no pueden considerarse como fuentes formales del derecho.

La duración del pacto sindical será indeterminada, por regla general; pero cuando su naturaleza lo reclame, se podrá estipular por tiempo fijo o bien por obra determinada. Con base en consideraciones de técnica jurídica, nuestro legislador unificó la terminología, señalando la duración del pacto sindical por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada (artículo 391, fracción tercera, L.F.T.).

Atentas las características de nuestra economía, se ha considerado que la permanencia de las condiciones suficientes de trabajo tiene una duración promedio de dos años, criterio que con las últimas alteraciones financieras parece entrar en crisis. En tal virtud, nuestra legislación reconoce la presunción *iuris tantum* de la duración bienal del pacto, admitiendo la demanda de su revisión con fecha anticipada, cuando así lo determinen las necesidades económico-sociales. Sin embargo, dentro del estudio comparado, la duración del pacto sindical varía con los sistemas: *v. gr.*, en Costa Rica y República Dominicana su vigencia oscila entre uno y tres años, en tanto que en Venezuela varía de dos a tres años. En otros países se establece un plazo mínimo, como por ejemplo, de seis meses en Colombia o de un año en Argentina. Algunos ordenamientos coinciden con el nuestro, como en el caso de Ecuador y Paraguay, donde los pactos pueden celebrarse por tiempo indefinido, si, ciertamente, su revisión puede ser solicitada bienalmente.⁸⁹

⁸⁷ Cfr. Alonso García, Manuel, *op. cit.*, p. 198.

⁸⁸ Cfr. Catalano, Aldo, *Diritto del lavoro*, Italia, 1975, p. 8.

⁸⁹ Cfr. Oficina Internacional del Trabajo, *La negociación colectiva en América Latina*, Suiza, 1978, p. 42.

VI. REVISIÓN, PRÓRROGA Y TERMINACIÓN

Surge el pacto sindical como una consecuencia de los reclamos de la economía moderna, frente a la problemática cambiante de los conflictos colectivos.⁹⁰ Por ello, constituye un procedimiento permanente que no culmina con su celebración formal, sino que se renueva cotidianamente con los preparativos de la siguiente revisión.⁹¹ Al decir de Romagnoli,⁹² dicha situación responde a la carencia de un poder omnicompreensivo, que frente al antagonismo insalvable de clases impide que el pacto cubra la totalidad de los intereses en confronto.

Por su peculiar dinámica social, y en principio, como concesión a la vida democrática, el pacto sindical podrá ser revisado periódicamente, en forma absoluta o parcial, a solicitud de cualquiera de las partes (artículos 397, 398 y 399, L.F.T.). En nuestra opinión, este derecho no corresponde a los patrones, puesto que la revisión del pacto es una consecuencia de la facultad del sindicato de trabajadores para demandar su firma, por lo que en ambos supuestos se estará frente a un derecho unilateral de la sindicación obrera, con carácter de fuente formal de derecho objetivo, destinado a promover los mínimos constitucionales y legales reconocidos por el legislador a los trabajadores. Por otra parte, resulta poco probable que el patrón pudiera interesarse en demandar la revisión del pacto sindical, cuya modificación podría operarse solamente en beneficio del trabajo.

La revisión de referencia no se encuentra divorciada con las exigencias de unidad y permanencia del pacto sindical; antes permite enriquecer sus contenidos y mejorar el sistema y cohesión de sus disposiciones. Ciertamente, no podrá estipularse en condiciones menos favorables a las establecidas en los pactos anteriores (artículo 394) y, por consecuencia, no podrán abatirse los contenidos mínimos establecidos en la constitución, la ley, la costumbre o la jurisprudencia.

La reducción de las condiciones de trabajo sólo podrá realizarse, en casos de excepción, mediante un proceso técnico (el establecido para los conflictos colectivos de naturaleza preponderadamente económica), y en virtud de una sentencia colectiva.

⁹⁰ Cfr. Nápoli, Mario y Pier Antonio Varesi, *I Mutamenti nella struttura della contrattazione collettiva* (I diritti dei lavoratori), Italia, 1976, t. 1, p. 40.

⁹¹ Cfr. Wilson, Randle, *El contrato colectivo de trabajo*, trad. Pérez Victorino, 3ª ed., México, 1963, pp. 103 y ss.; Gardiner, Glenn, *When foreman and steward bargain*, EUA, 1945, pp. 15-16. Su redacción representa únicamente el inicio de la contratación, la que continúa diariamente, de acuerdo con las reglas fijadas en el pacto.

⁹² Cfr. Romagnoli, Umberto, *Lavoratorie sindacati traveccchio e nuovo diritto*, Italia, 1974, p. 226; Ghera, Edoardo, *Le tendenze emerse nel periodo 1968-1971* (I diritti dei lavoratori), Italia, 1976, t. 1, p. 68. Al igual que el mercado y la tecnología, el pacto sindical constituye una de las variables condicionantes de la empresa.

El sistema regulado por nuestro ordenamiento para la revisión del pacto sindical es el siguiente:

Si el pacto se estipula únicamente entre un sindicato de trabajadores y la empresa, cualquiera de ellos podrá solicitar su revisión (artículo 398, fracción I). Si se estipula con varios sindicatos de trabajadores, la solicitud podrá ser demandada por las organizaciones representativas de, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores sindicalizados (artículo 398, fracción II). Si se celebra con diferentes patrones, éstos podrán solicitar su revisión cuando tengan empleados, por lo menos, al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el pacto (artículo 398, fracción III).

Por las razones arriba invocadas, estimamos que el precepto en cuestión contradice el texto del artículo 387 de la ley, que reconoce al sindicato de trabajadores el derecho exclusivo de reclamar de la empresa la celebración del pacto sindical; facultad de la que se desprende el derecho de imponer su revisión. En tal virtud, si el patrón carece del derecho para demandar la firma del pacto sindical, tampoco cuenta con la facultad para exigir su revisión, que es consecuencia de aquélla.

Dentro de nuestro sistema, la revisión deberá solicitarse con sesenta días de antelación:

A) Al vencimiento del pacto sindical, si su duración es menor de dos años (artículo 399, fracción I).

B) Al transcurso de dos años, si su duración es por un tiempo mayor (artículo 399, fracción II).

C) Al transcurso de dos años, si el pacto sindical es por tiempo indefinido o por obra determinada (artículo 399, fracción III).

Al igual que con la celebración, si el patrón se negare a efectuar la revisión, el sindicato la podrá exigir mediante la suspensión temporal de las labores o a través del procedimiento especial regulado en los artículos 892 a 899 de la ley.

Eventualmente se ha objetado que el no fijar en la ley un periodo mínimo de obligatoriedad, conduce al absurdo de que el sindicato pudiera demandar una nueva revisión, al día siguiente de haberse celebrado o revisado el pacto sindical. En nuestra opinión, no se trata de ningún contrasentido, pues al igual que la huelga, el pacto sindical es un derecho de la sindicación trabajadora para establecer el equilibrio económico cuando lo estime alterado, así sea dentro de un término demasiado perentorio: *v. gr.*, al día siguiente de la firma o revisión del pacto.⁹³ Frente a la alza caprichosa de los precios y los artificios pseudo-

⁹³ Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *Ley federal del trabajo, tematizada*, México, 1981, p. 321.

técnicos de las empresas para abatir las condiciones de trabajo, aparece el pacto sindical como un mecanismo de defensa de los niveles suficientes de existencia, al que la sindicación obrera puede recurrir, cuando las oscilaciones económicas lo exijan.⁹⁴

Por otra parte, también se ha sostenido que la firma o revisión del pacto hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción por un plazo de dos años, el que no podrá ser alterado mediante el estallamiento de una huelga que tenga por objeto una nueva revisión o la modificación de las estipulaciones concertadas. Disentimos de dicho criterio, puesto que ni la ley ni las autoridades del trabajo pueden limitar el fondo de la huelga sin lesionar el derecho de libertad sindical y la mecánica esencial de la autodefensa profesional por excelencia. En efecto, corresponde en todo tiempo a la coalición mayoritaria de trabajadores determinar el estallido de la huelga, cuando considere que se ha afectado su interés profesional o alterado el equilibrio entre los factores de la producción.

En virtud de la crisis económica, el legislador ha establecido que la revisión de los salarios se realizará anualmente, prescribiendo que deberá solicitarse con treinta días de antelación al transcurso de un año, computado a partir de la celebración, revisión o prórroga del pacto sindical (artículo 399, bis).

Por disposición expresa, el pacto sindical se prorrogará por un término igual de duración, o bien, continuará por tiempo indeterminado si ninguna de las partes demanda su revisión en los términos de ley o si no se ejercita el derecho de huelga (artículo 400, L.F.T.), lo que para algunos autores constituye una sanción. No lo pensamos así, pues no puede castigarse la abstención del ejercicio de un derecho, en el supuesto que nos ocupa, la facultad del sindicato de trabajadores para revisar las condiciones de trabajo. En todo caso, la omisión de referencia podría considerarse como la aceptación tácita del sindicato para prolongar la duración del pacto, si se quiere, por tiempo indefinido, pero sin detrimento de que cuando se estime necesario pueda demandar la revisión correspondiente.

Para computar los términos de la revisión, se estará a las estipulaciones del pacto sindical, debiéndose acudir, en su defecto, a la fecha del depósito (artículo 399, *in fine*, L.F.T.).

La terminación del pacto sindical podrá operarse, dentro de nuestro ordenamiento:

⁹⁴ Con cuánta frecuencia se registran dentro de los países en subdesarrollo (*vgr.* Bolivia, Argentina, Uruguay, Chile, etcétera), repentinas y graves devaluaciones económicas, perceptibles en diferentes horas de un mismo día y que obviamente repercuten en forma directa sobre los salarios.

1. Por mutuo consentimiento de las partes sociales (artículo 401, fracción I, L.F.T.).
2. Por terminación de la obra (artículo 401, fracción II, L.F.T.).
3. Por cualquiera de los casos comprendidos en el capítulo VIII, título VII de la ley (causas de terminación de las relaciones sindicales) (artículo 401, fracción III, L.F.T.).
4. Por el cierre de la empresa o establecimiento (artículo 401, fracción III, L.F.T.).

En el caso de terminación del pacto o de disolución del sindicato titular, las condiciones de trabajo permanecerán vigentes dentro de la empresa o establecimiento respectivo (artículo 402, L.F.T.).

Agrega el legislador que si celebrado el pacto sindical un patrón se llegara a separar del sindicato que lo suscribió, este instrumento seguirá vigente, con independencia de las relaciones que el patrón pueda tener con el sindicato o sindicatos de los trabajadores que estén a su servicio (artículo 402, L.F.T.).

VII. OBSERVACIONES FINALES

1. Por su origen, naturaleza, función y objeto, el pacto sindical no corresponde ni material, ni formalmente a la esencia del contrato, pues tanto su otorgamiento como su revisión constituyen un derecho privativo de la sindicación de los trabajadores, cuyo ejercicio puede ser impuesto obligatoriamente a los patrones. Representa una figura jurídica típica de una disciplina diferente a los contratos: el derecho sindical.

2. Por pacto sindical debe entenderse el derecho de los sindicatos mayoritarios de trabajadores para demandar de los patrones, de las agrupaciones patronales o de las autoridades laborales en su rebeldía, la concertación de las condiciones de trabajo que deberán regir en las empresas, establecimientos o ramas de la producción y del comercio.

3. Por concesión al iusprivatismo civilista, el legislador define al pacto sindical bajo los supuestos del convenio y del contrato (artículo 386, L.F.T.) en clara contradicción con el artículo 387 de la ley, que lo reconoce como un derecho unilateral de los sindicatos de trabajadores y una obligación para la empresa.

4. Por su carácter clasista y peculiar dinámica, el pacto sindical no constituye siquiera un instrumento de armonía entre la sindicación obrera y los patrones, sino un mecanismo de superación irreversible de los intereses de los trabajadores.

5. Nos adherimos a la corriente que explica la naturaleza normativa del pacto sindical, en atención a su imperatividad, abstracción y eficacia general, cuyo objeto es regular uniforme y orgánicamente las

relaciones laborales y sindicales de las categorías profesionales, en las diversas empresas o ramas de la producción y del comercio. Pensamos también que, congruente con nuestro sistema, a su carácter normativo debemos agregar su naturaleza de ejecución automática.

6. Si ciertamente el pacto sindical debe ser unitario, en el caso de celebración de otro pacto posterior con un sindicato minoritario, el instrumento no quedará privado de eficacia, sino que habrá de asimilarse automáticamente al contenido del pacto sindical vigente, modificando las estipulaciones de éste, en lo que reporte beneficios para los trabajadores.

7. El contenido del pacto sindical comprende tres tipos genéricos de estipulaciones:

- A) Las de naturaleza esencialmente económica.
- B) Las de carácter normativo.
- C) Las de naturaleza instrumental.

8. La revisión del pacto sindical es una consecuencia de su celebración, por lo que constituye un derecho exclusivo de la sindicación obrera. En tal virtud, el artículo 398 de la ley es contradictorio al reconocer por aparente condescendencia democrática, una facultad que carece de utilidad para la empresa (pues el pacto no podrá modificarse para su beneficio) y un derecho, de esencia sindical, que no le corresponde.

Héctor SANTOS AZUELA