

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN ITALIA Y EN MÉXICO *

Por el licenciado Rodolfo CEPEDA VILLARREAL,

Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la
Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

El contrato colectivo constituye la institución, dentro de la ciencia del derecho, que mayor interés ha despertado en los tiempos actuales: por ser la expresión auténtica y clásica de la actividad sindical; y tender a ser la expresión más fiel de las condiciones económico-sociales que privan en la sociedad productora donde se forma para regular las relaciones jurídicas obrero-patronales.

El sindicato, como sujeto colectivo de derechos y obligaciones, y de responsabilidades, reconocido unánimemente, me atrevería a decir que en todas las legislaciones del mundo se hace referencia al sindicato como sujeto de derecho, tiene múltiples relaciones y por demás complejas que al realizarse y objetivarse patentizan las actividades desarrolladas por ese sujeto, generalmente conocido con la denominación de "sindicato". Y al analizar esas actividades, se observa que todas, cual más, cual menos, van encaminadas a lograr alguno o varios de los objetos para los que se constituyó el "sindicato". Entre esas múltiples y variadas actividades puede ser que más de una presente contornos imprecisos, elementos tan generales, que hagan dudar sobre el sujeto de quien depende la actividad que se contempla, ya que la complejidad de dicha actividad no se limita a la variedad de derechos y obligaciones que constituyen la relación jurídica, sino depende también de la variedad de sujetos que en ella intervienen: individuos; grupos de individuos voluntariamente agrupados en coalición, muchas veces reconocida, ésta, como sujeto de derecho distinto de los individuos, incluso los que la constituyen, o distinto del sindicato, quien requiere de ciertos requisitos y formalidades adicionales a la coalición.

* Conferencia dictada el 25 de junio de 1962, en el aula Jacinto Pallares de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

Pues bien, tal duda sobre el sujeto titular de la actividad que se desarrolla, no aparece tratándose del contrato colectivo que, como producción jurídica espontánea y directa de la actividad desarrollada por el Sindicato de Trabajadores, resulta ser la expresión típica de dicha actividad y, en consecuencia, dicho Sindicato actúa como el sujeto indispensable de tal contrato y, por ende, como único sujeto del que depende la actividad jurídico normativa expresada en el contrato colectivo.

Si recordamos que las coaliciones entre trabajadores y aun entre patronos, han surgido con el objeto de poner en movimiento la solidaridad de clase profesional, desarrollando la actividad tendiente a eliminar o por lo menos a regular la competencia entre aquellos que forman una determinada categoría profesional dentro de la clase; que forman una determinada categoría, precisamente por su situación de fungibilidad profesional que les ofrece la oportunidad de subordinar el innegable interés común de clase al propio e inmediato interés individual; que de aprovecharse la oportunidad y realizarse tal subordinación se produciría un relajamiento en las retribuciones que siempre conduce al desquiciamiento del nivel de la vida humana para sumir al trabajador en la miseria y en una vida cuyo nivel se equipara al de las bestias. Tal desquiciamiento, vivido por los trabajadores en los primeros años del régimen capitalista los hizo sentir la necesidad de unirse para poder controlar el sistema de retribuciones evitando su relajamiento y garantizando a los individuos pertenecientes a la clase trabajadora, una vida de acuerdo con la dignidad humana.

Fue pues la solidaridad de clase, esto es, la necesidad de defensa colectivamente sentida, la causa determinante de las coaliciones de trabajadores, las que a su vez, para poder controlar un sistema de retribuciones uniformes, desarrollaron actividades muy propias y peculiares que corresponden a su naturaleza y objetos de su constitución, sin importarles las prohibiciones legales y sanciones penales que todos los Estados consignaban en sus legislaciones y que en más de una ocasión los obligaron a disimular su constitución y sus actividades, bajo las formas más variadas, pero que al fin y a la postre se impusieron logrando el reconocimiento de su constitución al surgir la institución de "el sindicato"; y logrando el reconocimiento de su propia y típica actividad a través del contrato colectivo que, como se ha dejado dicho, es su expresión más auténtica.

Efectivamente, la coalición, producto de simples acuerdos ocasionales de solidaridad, aparecía como una unión de hecho perseguida, en la mayoría de los casos, que, por su inestabilidad, ninguna garantía y muy es-

casa eficacia podía ofrecer a sus miembros, sobre la obtención de un tratamiento más favorable en la regulación de sus respectivas relaciones de trabajo.

No pasó mucho tiempo sin que se percataran que para poder ofrecer acuerdos verdaderamente eficaces y garantizar a los individuos que se coaligaran, la obtención del tratamiento más favorable posible en la regulación de sus respectivas relaciones de trabajo, era necesario, ante todo, que el acuerdo de coalición fuese lo suficientemente firme y permanente para constituir una asociación sólidamente organizada y capaz de imponer a sus miembros en lo particular, el tratamiento que, para cada categoría, se hubiese logrado, por considerarse el adecuado, conforme los intereses comunes a la clase; sería sólo de esta manera como, además de garantizar la eficacia a sus miembros, podría ofrecerse alguna garantía a la otra clase con la que se negociara la regulación de las relaciones de trabajo, sobre la eficacia de los acuerdos logrados. Es así como aparecen las dos condiciones primordiales para la existencia del contrato colectivo, a saber: primera, la posibilidad de constituir asociaciones tan firmemente organizadas como para poder imponer, no sólo a los individuos que a ellas pertenezcan, sino, a todos los que formen una misma categoría, por desarrollar el mismo oficio, profesión o especialidad, el tratamiento considerado conforme a los intereses comunes de clase y expresamente regulado para regir las particulares o individuales relaciones de trabajo; y, segunda, que los pactos entre los miembros de cada categoría por sí o por conducto de sus representantes, sean aceptados por los sujetos contrarios, también partes, en las relaciones de trabajo; es decir, por los empresarios. Y para poder lograr esta segunda condición de existencia del contrato colectivo, es necesario convencer a la otra clase con la que se negociará la regulación de las relaciones de trabajo, esto es, a los empresarios, para que acepte ser parte y celebrar el contrato colectivo de trabajo, cuyo contenido esencial lo será la citada regulación, convencimiento que deberá de apoyarse sobre dos verdades, a saber:

1^ª Que el contrato colectivo de trabajo tiene que ser justo en sí mismo, ya que, de acuerdo con su naturaleza, la regulación que contenga para gobernar con tratamiento uniforme las particulares relaciones de trabajo de una misma categoría, deben corresponder fielmente a las exigencias de las condiciones económico-sociales, que priven en el medio donde se desarrollen dichas relaciones, so pena de ser inaplicable, con el correspondiente perjuicio a la sociedad productora y, consecuentemente, por igual a los dos factores que la integran: Capital y Trabajo; pero ade-

más de esta idea de justicia a la que por naturaleza debe corresponder el contrato colectivo, hay que convencerla:

2ª Que el contrato colectivo le ofrece innegables beneficios con la regulación de un tratamiento uniforme para cada categoría, pues de esta manera, además de evitar la desleal competencia patronal, al nivelar las condiciones de trabajo, cuentan con base firme para poder programar, y durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo, el desarrollo industrial.

La función del contrato colectivo debe ser asegurar la protección de intereses de los miembros de las categorías mediante la formación de una disciplina jurídica de las relaciones de trabajo que suprima la competencia económica entre los pertenecientes a una misma categoría profesional.

Pueden hacerse competencia y, por tanto, se considera que pertenecen a una misma categoría profesional, los individuos que son recíprocamente fungibles en cuanto son capaces de ofrecer a la contraparte prestaciones más o menos equivalentes.

El conjunto de las diversas categorías profesionales, forman la clase, cuyos intereses comunes no se refieren solamente a aquellos que son sujetos individuales efectivos de un determinado tipo de relación, sino también a los que pueden volverse tales: bien substituyendo a los efectivos existentes, o bien en adición o aumento a ellos.

De ello resulta que la categoría profesional comprende también a los sujetos futuros e ignorados. Que el interés de las diversas categorías, está representado por el sindicato quien es el que representa el interés de la clase. Que el interés de la clase, forma parte e integra el interés general propio de la completa y entera comunidad política organizada jurídicamente en el Estado. De tal suerte que de igual manera nos podemos encontrar casos en los que aparecen incompatibles los intereses individuales, con los de la categoría a la que pertenecen; o los de tal o cual categoría con los de la clase a la que forman; o también, los intereses de clase con los todavía más generales, que, como hemos dicho, constituyen la completa y entera comunidad política organizada jurídicamente en el Estado. Pues debemos de considerar ya, como de manera evidente, que un mismo sujeto puede ser titular de varios intereses entre los cuales, unos, pueden serle exclusivos a él; otros, pueden ser comunes con los demás sujetos, y entre esos dos tipos o clases de intereses, puede haber incompatibilidad recíproca, y entonces, cuando aparece la incompatibilidad entre varios intereses de un mismo sujeto, se impone a éste una selección que el propio sujeto podrá hacer cuando se trate de elegir de

entre sus intereses exclusivos, porque sólo a él afectan; pero cuando la incompatibilidad se presenta entre los intereses exclusivos de un sujeto y los que tiene de común con los demás individuos que integran una categoría profesional, generalmente es la categoría profesional la que hace la selección, a través de sus propios órganos, y la impone al individuo por los medios coactivos con los que cuenta la categoría profesional, que incluso pueden ser los que se estipulen en el propio contrato colectivo para garantizar su peculiar función ya mencionada, obligando a cooperar en tal sentido a los miembros de las otras categorías que integran la clase e, incluso, a los miembros de la otra clase, parte en el contrato colectivo y con vivo interés en evitar todo conflicto que pudiera alterar la vida de la sociedad protectora que constituye.

Así aparece el doble aspecto de la norma colectivamente pactada: uno, disciplinando colectivamente las particulares relaciones de trabajo y sometiendo a los sujetos individuales que las desarrollan; otro, imponiéndose como normas coercitivas también a todos los pertenecientes a las categorías contrapuestas que son o pueden ser considerados sujetos de tales relaciones de trabajo.

Con base en su doble aspecto, es como la norma colectiva cumple su función, logrando que a la parte patronal suele serle más o menos indiferente actuar la relación de trabajo con uno u otro de los trabajadores, que, por su carácter fungible, pertenecen a la misma categoría profesional.

Ahora hay que insistir en que la función reguladora normativa del contrato colectivo produce beneficios trascendentales a los patrones en aquellos casos en que la oferta de ocasiones de trabajo supere, en el mercado, a las energías de trabajo disponibles para cubrir las vacantes. Por supuesto que estos casos no tienen comparación con aquellos en los que ciertas cualidades especiales reconocidas al trabajador induzcan al empresario a ofrecerle —*intuitu personae*— un tratamiento distinto que se funde en condiciones particularmente favorables, ya que en estos casos el trabajador, por sus cualidades especiales, deja de ser fungible con los demás y, en consecuencia, no puede considerarse perteneciendo a la categoría.

El contrato colectivo de trabajo así concebido y como la expresión auténtica y típica de la actividad sindical y con marcada tendencia a ser la expresión más fiel de las condiciones económico-sociales de la sociedad productora en la que regula normativamente las particulares relaciones obrero- patronales, lo encontramos por igual en Italia y en México; sólo

que en México, lo mismo que en las demás repúblicas hermanas de Latino-América, se recibió ya casi elaborado por los países europeos que, desde la aparición de la interesante institución de que tratamos y salvadas las etapas de persecución, a partir del momento en que el contrato colectivo de trabajo fue expresamente reconocido como una institución de Derecho en el campo de la legalidad mediante normas legales que intentaron regular su desarrollo, su constitución, sus efectos, etcétera. A partir de entonces, digo, sufrió diversas transformaciones y cambios sensibles debido a la experimentación que los diversos Estados europeos practicaron sobre el contrato colectivo a través de sus respectivas legislaciones que, aún dentro de un mismo Estado, fueron cambiando su reglamentación según la ideología política que, en relación con el sindicato y con el contrato colectivo, fuera apareciendo en los distintos regímenes de gobierno.

Todas esas experiencias iban ofreciendo ventajas benéficas a la paz y tranquilidad de la vida de la producción, o desventajas perjudiciales; dando oportunidad de aprovechar aquellas y evitar éstas a fin de poder consolidar cada vez más y mejor la institución de derecho laboral que nos ocupa.

De manera indudable, Italia es uno de los países europeos que más ha destacado en el campo experimental de que hemos hablado, por la onda preocupación y minuciosa investigación que sobre la naturaleza del contrato colectivo ha realizado lo que de manera constante se ha ido reflejando en su sistema legislativo. Así, en los últimos años, se distinguen dos sistemas legislativos que corresponden a sus respectivos regímenes políticos, a saber: el primero, el régimen político fascista que se distingue por su ideología extrema publicista y considera al sindicato como una entidad pública que forma parte integrante de la organización estatal y, en consecuencia, su legislación trata de proteger el carácter público de la institución y le otorga atributos y facultades tan exagerados que la sella y distingue de manera tan particular hasta convertirla en una institución exclusiva del derecho fascista italiano; y de igual manera, al ser el sindicato sujeto indispensable del contrato colectivo, éste participa con la misma intensidad del carácter publicista hasta ser considerado como parte del derecho público. Como consecuencia de ello, así como al trabajador individual, al pertenecer a una categoría profesional, se le consideraba automáticamente formando parte del sindicato respectivo, así también se le consideraba sometido también automáticamente a la norma colectivamente pactada.

Sin embargo, es conveniente recordar que según el sistema rigurosamente totalitario establecido por las normas de carácter procesal contenidas en el Real Decreto de 1º de julio de 1926, núm. 1130, sólo las asociaciones legalmente reconocidas tenían la capacidad de celebrar contratos colectivos de trabajo para regular, en modo general y abstracto, las relaciones de las categorías que representaban; y al mismo tiempo no podemos dejar de mencionar que tales contratos colectivos de trabajo deberían celebrarse por escrito y depositarse ante la autoridad, que podía ser ante el prefecto de la localidad o directamente ante el ministro de las corporaciones, según dicho contrato colectivo de trabajo fuera a ser aplicado en una localidad o en varias localidades, por aprobarlo así previamente la inspección corporativa; pero tal depósito no bastaba, era necesario que la autoridad ordenara su publicación, la que podía rechazarse, en cuyo caso se admitía el recurso ante la Magistratura del Trabajo para que decidiera en definitiva; la publicación, en su caso, se hacía en la Gaceta de Provincia o en el "Boletín Oficial del Ministerio"; pero si no se publicaba, el contrato colectivo de trabajo no tenía ninguna eficacia ni siquiera respecto de aquellos que voluntariamente se hubieran adherido a los sindicatos estipulantes; y la eventual invalidez de los contratos colectivos se podía comprobar ante la Magistratura de Trabajo lo mismo en un conflicto colectivo, cuya resolución tenía eficacia respecto a todos los individuos cuyas relaciones pudieran regularse por dicho contrato colectivo, como en un conflicto individual en cuyo caso la resolución sólo producía efectos para las partes, en la inteligencia que cuando la invalidez del contrato colectivo fuere planteada en un conflicto individual no impedía que posteriormente se convirtiera en conflicto colectivo sólo que, entonces, se suspendía la tramitación del conflicto individual hasta que se resolvía el conflicto colectivo. Por último, también debe recordarse que para que un contrato colectivo se publicara por orden de autoridad, debería contener las cláusulas esenciales que regulaban los principales aspectos de las relaciones individuales de trabajo según la categoría o índole de trabajo de que se tratara.

Otro tema importante que provocó amplias discusiones fue la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo en el ordenamiento corporativo fascista y así, mientras unos, como Barassi, Passarelli, Oreste y otros, sostenían el carácter contractual de tales actos; otros, como Morsa, Guidi, Pergolesi, Jeager y otros, sostenían la teoría normativa; y otros más como Romano, Carnelutti y otros, sostenían la compatibilidad entre el contrato y la norma jurídica.

De tal solidez y consistencia jurídica fueron las leyes del ordenamiento corporativo fascista, donde tuvo decidida intervención Alfredo Rocco que desempeñó el cargo de Ministro de Gracia y Justicia, que han continuado en vigor muchas de ellas, aun después de la caída del régimen fascista; y ello se debe quizá a que la estructura del contrato colectivo de trabajo regulado por disposiciones legislativas de 1926 a 1942 fuese resultante de influencias políticas y económicas de naturaleza muy variada. Así se explica por qué el Código Civil vigente después del fascismo remite de manera expresa a la Ley de 3 de abril de 1926, Núm. 563, y otras sucesivas, mientras que otros principios contenidos en la Constitución de la República que apareció después del fascismo esperan encontrar un desarrollo en leyes especiales y que aún no han sido expedidas.

En algunos artículos del Código Civil se repiten disposiciones que habían sido previstas en las Leyes de 1926, tales como que los contratos colectivos de trabajo se estipulan por asociaciones profesionales, aunque no pueden referirse a relaciones de trabajo cuya regulación corresponda a la autoridad, por disposición expresa de la Ley, como tampoco a relaciones de trabajo doméstico, que se desarrollan fuera de toda empresa de producción que operan en situación de concurrencia; pues ya se ha visto que el contrato colectivo tiene como función el regular la concurrencia entre los miembros de una misma categoría profesional, de donde resulta que las normas colectivamente pactadas van dirigidas a los sujetos recíprocamente fungibles respecto a la formación de una relación de trabajo de un determinado tipo, independientemente que pertenezcan o no a una determinada asociación profesional; así se advierte con la supresión de los sindicatos corporativos fascistas por decreto de 23 de noviembre de 1944, Núm. 360, que a su vez dispuso que, para las relaciones colectivas e individuales, permanecieran en vigor las ordenanzas corporativas salvo las modificaciones contenidas en los contratos colectivos, en los acuerdos económicos, en las sentencias de la Magistratura, etcétera.

Hay un dato muy significativo sobre el que debe ponerse especial atención, y es que la Constitución de la República Italiana, en su artículo 39, cambió radicalmente el sistema totalitario, estableciendo el principio de la libertad sindical, a cuyo amparo han surgido numerosas asociaciones sindicales, incluso dentro de una misma categoría profesional, las que a su vez se han unido formando federaciones y confederaciones.

Tales sindicatos celebran contratos colectivos a los que frecuentemente se adhieren otros sindicatos; en ocasiones los contratos colectivos se celebran por conducto de las federaciones o confederaciones afectando a los

diversos sindicatos que los constituyen; a estos contratos colectivos se les ha venido denominando contratos colectivos de derecho común, para distinguirlos de los regulados por el ordenamiento sindical corporativo del régimen fascista, que tenían una eficacia *erga omnia*, esto es, se aplicaban de una manera tan general que incluían a los individuos que podían ser sujetos de la relación individual de trabajo en la respectiva categoría.

A pesar de esta distinción, en la práctica, los contratos colectivos de derecho común se respetan por individuos que no están adheridos al sindicato titular del contrato colectivo teniendo en cuenta que, para pactar la norma colectiva, el sindicato ha tomado en cuenta los intereses colectivos de clase, o por lo menos de la categoría, en relación con las condiciones económicas existentes, atribuyendo así a la norma colectiva, un valor de norma consuetudinaria, observando que tanto la norma colectiva como la costumbre son manifestaciones de autonomía colectiva frente al ordenamiento jurídico del Estado.

La jurisprudencia italiana también influye con relativa frecuencia en la materia ya que decide casos en los cuales una parte rechaza o rehusa la aplicación, a la relación controvertida, de las disposiciones de un contrato colectivo, respecto de la cual se afirma, que no se encuentra ligada de ninguna manera. Sobre este particular hay casos en que los jueces han considerado igualmente la posibilidad de una renuncia, especialmente tratándose de la determinación de la retribución, aplicando, si no el contrato colectivo, criterios de juicios análogos a los del contrato; por ejemplo, cuando la ley les ha atribuido un poder discrecional, o los ha autorizado a juzgar según la equidad.

La inestabilidad en la jurisprudencia es lo que ha acentuado, quizá, el deseo de que se expida una ley sindical que realice los principios establecidos sobre esta materia, en la Constitución italiana, y que ponga fin a las dudas y a las incertidumbres a que ha dado lugar la falta de norma legislativa, con relación a las afirmaciones de principios contenidos en la Constitución misma.

Ahora que hablamos de principios contenidos en la Constitución, creo conveniente, por lo menos hacer una breve referencia a ellos de la manera siguiente:

La Constitución en sus artículos 1º párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, coloca el trabajo en primer lugar en numerosas normas y le da formalmente el carácter de fundamento de la República italiana; además, pide el cumplimiento de los deberes inderogables de solidaridad: política, económica y social; atribuye a la república, la tarea de remover los obs-

táculos de orden económico y social que limitando, de hecho, la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos los trabajadores en la organización, política, económica y social, del país; reconoce a los ciudadanos el derecho al trabajo, el cual, al mismo tiempo, lo hace objeto de un deber.

Después de haber declarado que la república tutela el trabajo en todas sus formas y aplicaciones, cuidando la formación y la elevación profesional de los trabajadores, siguiéndolos en todas las vicisitudes, aun cuando se encuentren en el extranjero, según puede verse en el artículo 35, la Constitución, en los artículos 36º, 37º y 38º, enuncia una serie de principios fundamentales sobre el mínimo de retribuciones, sobre la duración del trabajo, sobre el derecho irrenunciable al descanso semanal y a los descansos o vacaciones anuales; sobre los derechos de las mujeres que trabajan y de los menores; sobre la asistencia y previsión a favor de los trabajadores; materias, todas estas, que más que regularse en norma de carácter legislativo que son de lenta formación e incluso de actualización más lenta todavía, podrían ser objeto de contratos colectivos siempre que éstos estuvieran provistos de una eficacia imperativa *erga omnis*.

Si a todo esto se agrega, y no es una consideración que deba olvidarse, que la institución del contrato colectivo tiene también una eficacia educativa muy notable, sobre las masas que siguen con interés las discusiones, juzgan acerca de la capacidad y de la preparación de sus representantes sindicales y se sienten de algún modo partícipes del trabajo de formación de las normas destinadas a regular su actividad, sus deberes y sus derechos, de esta manera se ven rápidamente encaminados a una madurez política que no puede dejar de traducirse en un progreso de la vida pública y del ordenamiento estatal.

Pero refiriéndonos a los principios que contiene la Constitución, de manera particular en relación con la organización sindical y el contrato colectivo, advertimos que dicha Constitución italiana dispone que la única obligación que puede ser impuesta a los sindicatos, es la de su registro en las oficinas locales o centrales indicadas por la ley, previa comprobación de que sus estatutos se refieren a un ordenamiento interno con base democrática, y agrega que los sindicatos registrados, tienen personalidad jurídica, y pueden, representados en forma unitaria y en proporción a sus socios, realizar contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a las categorías a las cuales los contratos se refieren, así lo vemos establecido de manera expresa en el artículo 39.

La mayoría de los tratadistas italianos están de acuerdo en que presenta dificultades bastante grandes, la comprobación del número exacto de los miembros de una categoría inscritos en uno o en otro sindicato, presupuesto éste, establecido por la norma constitucional, para la atribución de la representación proporcional; y que adquiere particular relevancia si se tiene en cuenta que el sistema adoptado por la Constitución italiana lleva a reconocer el conjunto de sindicatos registrados de una categoría, el poder de vincular, o de unir, a todos los miembros de ésta, aun cuando no se hallen afiliados a un sindicato; obligándoles a todos por igual, la observancia del contrato colectivo estipulado.

Claro está que el problema se atenúa considerablemente, en aquellos casos en que exista un solo sindicato registrado, este tiene por consiguiente, lo que la Ley de 1926 llamaba, la representación de intereses de la categoría completa. Donde existan varios sindicatos, está previsto, en cambio, una representación unitaria de todos los sindicatos registrados. Es decir, una especie de órgano común, aun cuando no se sabe si permanente o que debe constituirse cada vez que sea necesario, a cuya formación los sindicatos participarán en proporción al número de los miembros que cada uno tenga inscritos.

El procedimiento para la constitución de tal órgano y para el inicio de las discusiones contractuales colectivas, debería de ser regulado en modo de conseguir el desarrollo bastante rápido de manera de no comprometer una de las mayores conquistas de la forma de disciplina colectiva frente a la legislativa. Así también debería ser regulado lo concerniente a la admisibilidad de los contratos colectivos de trabajo regulados por el derecho común, y estipulados por sindicatos particulares, registrados o no registrados; y en caso de solucionarlo en sentido afirmativo, precisar en qué relación vendrían a encontrarse tales convenios con los contratos colectivos previstos por la Constitución.

Como ven ustedes por el desarrollo de este trabajo, le he dado una muy marcada preferencia a la exposición de los principios que encontramos en la legislación italiana tanto la vigente dentro del régimen fascista, como en aquella que apareció posteriormente después de la desaparición de dicho régimen fascista y hasta nuestros días; pues considero que el conocimiento del sistema establecido en la legislación mexicana incluyendo la Constitución Política de 1917 y leyes reglamentarias es más conocido.

Sin embargo, para completar este trabajo sí creo conveniente por lo menos apuntar las semejanzas o diferencias que encontramos en el estudio comparativo de los principios expuestos que encontramos en la legislación

italiana y aquéllos consignados en nuestra Constitución y Leyes reglamentarias mexicanas.

Comenzaré por afirmar, sin temor a equivocarme, que comparando nuestra legislación mexicana con la legislación vigente durante el régimen fascista italiano, el sistema adoptado por nuestra legislación es diametralmente opuesto, no obstante que en nuestra legislación en muchas ocasiones atribuye el carácter publicista a nuestras instituciones —sindicato y contrato colectivo de trabajo— ese carácter publicista, ni tiene los alcances ni el extremismo que le atribuye el régimen fascista italiano en su legislación, y mucho menos el carácter publicista de nuestras instituciones se deriva de la participación que el sindicato pueda tener en la organización política estatal.

El limitado carácter publicista que la legislación mexicana reconoce a tales instituciones, deriva de la naturaleza misma de tales instituciones: el sindicato, como una institución que aparece como resultado de una coalición, la que a su vez no es sino una manifestación espontánea de una necesidad de defensa colectivamente sentida y que constituye el objeto mismo de la institución sindical, esto es, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a la clase trabajadora; de ahí el porqué el sindicato por naturaleza es el representante de los intereses de clase. Y en cuanto al contrato colectivo de trabajo, no es difícil comprender el carácter publicista que deriva de su naturaleza, considerado como el medio más objetivo y eficaz, por el que el sindicato puede lograr su objeto de mejoramiento y defensa de los intereses de clase que auténticamente representa.

Tales principios, son los que explican y fundamentan el sistema aceptado y reglamentado en la legislación mexicana; así como las disposiciones en dicho sistema contenidas, a través de las cuales se considera que el sindicato es el resultado de una coalición de trabajadores al consignarse en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Mexicana, es derecho en favor de los trabajadores o de los patrones, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, y a través de esa coalición poder formar los sindicatos; sindicatos que se consideran en la ley reglamentaria, artículo 232 de nuestra Ley Federal del Trabajo, como la asociación de trabajadores o de patrones que tenga por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes; sindicato que, cuando ha cumplido con todos los requisitos y formalidades establecidas por la ley, y ha demostrado haberlas cumplido ante la autoridad competente, ésta lo registra haciendo constar, mediante esa formalidad, que ha comprobado que se han cumplido con los requisitos, procedimientos y formalidades legales, y con dicho registro, la

legislación mexicana le otorga el privilegio de gozar de personalidad jurídica y de capacidad legal, esto es, de ser un sujeto colectivo de derecho con todas las prerrogativas, derechos y obligaciones que corresponden a los sujetos de derecho, entre otros, el derecho exclusivo para ser ellos, precisamente los sindicatos de trabajadores, los que celebren el contrato colectivo de trabajo como medio más expedito y eficaz para lograr su objeto de mejoramiento y defensa de los intereses comunes; contrato colectivo de trabajo que pueden celebrarlo con un patrón o varios patrones, o con uno o varios sindicatos patronales según lo podemos constatar de la redacción de los artículos 247 en relación con el artículo 42 ambos de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

También en la legislación mexicana y a virtud del derecho de libertad sindical, se presenta la oportunidad de que varios sindicatos se disputen el derecho de celebrar el contrato colectivo de trabajo; sólo que en la Legislación mexicana se reconoce ese derecho al sindicato mayoritario, entendiéndose por tal, aquel que tenga como afiliados al mayor número de trabajadores al servicio del patrón o de los patrones con los que vaya a celebrarse el contrato colectivo de trabajo, todo esto, siempre que no se trate de sindicatos gremiales que por su naturaleza peculiar, cada uno de ellos representa exclusivamente a una categoría profesional, pues, en estos casos, la ley mexicana otorga la posibilidad a los sindicatos de formar un consorcio; pero siempre en un plano de estricta igualdad, para que, unidos, puedan celebrar un solo contrato colectivo de trabajo en el que se establezcan las condiciones generales según las cuales, deba desarrollarse la particular relación de trabajo entre el patrón y cada uno de los trabajadores que formen la respectiva categoría profesional. Vemos pues que en la legislación mexicana no se establece la representación proporcional en el consorcio sindical.

Es de esta manera como la legislación mexicana reconoce al sindicato gremial el derecho de representar los intereses de la categoría profesional, en torno de la cual se constituye; o al sindicato no gremial mayoritario, o bien, al consorcio de sindicatos gremiales, en su caso, para representar los intereses de clase, formado por el conjunto de intereses de categoría profesional que se desarrollan en la empresa respectiva; y así, la representación de los intereses de clase, les da el derecho de poder solicitar y obtener del patrón, la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo, donde se establezcan las condiciones generales de trabajo que deban regular la particular relación de trabajo de dicho patrón con sus trabajadores, derecho que encontramos consignado en el artículo 43 de la Ley Federal del Tra-

bajo mexicana; o, dicho de otra manera, la representación de los intereses de clase los hace el sujeto titular del derecho de celebrar el contrato colectivo de trabajo, por eso, en nuestro medio mexicano, a ese sujeto se le denomina "titular del contrato colectivo de trabajo".

El sindicato, como todo sujeto colectivo, persona moral sui generis en derecho del trabajo, actúa a través de sus órganos en los que reparte las diversas funciones necesarias para lograr su objeto; y los órganos sindicales, como los de todo ente colectivo, se encuentran constituidos por dos elementos fundamentales, a saber: Uno, el elemento objetivo, que está constituido por las funciones especiales que de acuerdo con los estatutos se atribuyen a cada órgano; y el otro, por las personas físicas, que la Asamblea designa para ejercitar dichas funciones, esto es, las que piensan, sienten y actúan, de acuerdo con las funciones de que está investido el órgano que integran. Es así como lo reconoce nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 44 al establecer que los representantes del sindicato justificarán su personalidad, esto es, la facultad de representar a la institución sindical, para celebrar el contrato colectivo, por medio de sus estatutos, ya que en ellos es donde se establecen y distribuyen las facultades en los diversos órganos o por el acta de la Asamblea que así lo haya acordado ya que siendo la Asamblea el órgano supremo de la institución sindical, es la que distribuye las funciones y designa las personas físicas para que quede integrado el órgano representativo del sindicato, con facultades expresas para poder celebrar el contrato colectivo de trabajo.

En cuanto al contenido del contrato colectivo de trabajo, los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, establecen las condiciones mínimas que en él deberán incluirse, en el primero nuestro legislador se preocupa porque en el contrato colectivo de trabajo se precise el ámbito de aplicación; esto es, el conjunto de relaciones de trabajo que deberán conformarse con las condiciones generales de trabajo colectivamente pactadas, y así, obliga a que en el contrato colectivo se indique la empresa o empresas y los establecimientos o dependencias que abarca dicho contrato, así como la demarcación territorial en la que se aplica; y en el segundo establece, en las cuatro primeras fracciones, cuáles son las materias del trabajo que, por lo menos deben quedar reguladas por las condiciones generales colectivamente pactadas; y así ordena, que en el contrato colectivo se fijarán: el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, y después agrega en la fracción v, la posibilidad legal de que se incluya en el contrato colectivo de trabajo, el contenido accidental, esto es, todas aquellas cláusulas que no se

refieren ni puedan referirse a las condiciones de trabajo pero que las partes lo consideren conveniente o necesario para precisar o regular los derechos y relaciones entre los sujetos colectivos, o la vigencia y protección del contrato colectivo mismo, etcétera.

El contrato colectivo de trabajo así entendido por nuestro legislador mexicano, debe sujetarse a ciertas formalidades legales, de las cuales, universalmente reconocida por todas las legislaciones es: la que el contrato colectivo de trabajo se celebra, precisamente por escrito; además, nuestro legislador agrega: y por triplicado, bajo pena de nulidad; el objeto que nuestro legislador haya establecido que el contrato colectivo deba celebrarse por escrito y por triplicado, y que un ejemplar lo conserve cada una de las partes y el otro sea depositado ante la autoridad competente, reconociendo como tal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje: sea la Central, en la jurisdicción local, o la Federal, en la jurisdicción federal; y, a falta de Junta de Conciliación y Arbitraje, también le reconoce competencia expresa a la autoridad municipal del lugar; este requisito formal que establece nuestra ley, aclara que es para que produzca sus efectos legales, como tal, el contrato colectivo de trabajo, esto es, no se podrá contar el término de duración, el término mínimo de garantía de vigencia del contrato colectivo de trabajo, sino a partir de la fecha y hora en que se deposite a la autoridad competente; así también será una garantía fehaciente, para las partes, de la inalterabilidad del texto y de su redacción misma en el contrato colectivo de trabajo, el hecho de que un ejemplar quede depositado ante la autoridad competente; pero en lo que debe prestarse mayor atención, es en que el contrato colectivo de trabajo "no producirá efectos legales", sino desde la fecha y hora en que quede depositado ante la autoridad competente; y quiero prestar la atención a este elemento, porque lo primero que provoca es a investigar cuáles son los efectos que la Ley mexicana atribuye al contrato colectivo de trabajo.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente ordena que las estipulaciones del contrato colectivo, se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Esta disposición deriva directamente de la naturaleza misma: tanto del contrato colectivo de trabajo, como del sujeto titular del contrato colectivo de trabajo, como es la institución sindical; del contrato colectivo de trabajo, puesto que es el medio objetivo, idóneo y eficaz para que el sindicato logre su objeto de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase que representa; del sindicato, como sujeto titular indispensable para la celebración del contrato colectivo de trabajo, ya hemos

dicho que es el representante de los intereses de clase, y por consiguiente las condiciones generales de trabajo que pacte colectivamente, deberán tener aplicación a todos los integrantes de esa clase trabajadora con la sola condición que tengan relaciones individuales de trabajo con el patrón o con quien se celebre o le sea aplicable en contrato colectivo de trabajo, independientemente de que pertenezcan o no al sindicato titular del contrato colectivo y que precisamente tiene la titularidad por ser el representante de los intereses de clase.

Pero por otra parte, ya hemos dicho también que el contrato colectivo de trabajo, tiene por objeto el nivelar en lo posible las condiciones de trabajo y lograr, mediante esa nivelación, el equilibrio de intereses entre los factores de la producción y la armonía de los derechos entre los sujetos individuales que integran esos respectivos factores, los que a su vez, por necesidad, integran toda sociedad productora; de esta manera se comprende por qué el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse entre un sindicato de trabajadores, que representa el factor trabajo y un patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales, que representa el factor capital o patronal. Sin embargo, hay ocasiones en que determinadas personas físicas son representantes del patrón, ejercen funciones de dirección y de inspección de labores, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa, o también son empleados de confianza, de tal manera que su actitud obliga al patrón como si él mismo hubiera realizado el acto o la función; y, en estos casos, la ley admite la posibilidad de que sean exceptuados de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo a las personas que, aún cuando presten sus servicios personales al patrón, es más bien para representarlo: en la relación individual del trabajo, en los convenios o pactos que se celebren con el sindicato como representante de los intereses de clase, o también, en las funciones necesarias para lograr la producción de la empresa; en síntesis, son representantes de el factor capital o patronal.

Fuera de las excepciones que acabamos de mencionar, también hemos visto que nuestra ley imperativamente establece que el contrato colectivo de trabajo se aplique a todos los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, en el departamento o en la dependencia o dentro de la demarcación territorial, donde impera el contrato colectivo de trabajo; sin que importe, como lo reconoce la Ley mexicana en sus artículos 50 y 51, que posteriormente se disgregue del sindicato patronal, cuando sea éste, el sujeto del contrato colectivo de trabajo, alguno de los patrones que lo integren, pues a pesar de ello, el contrato colectivo de trabajo, seguirá rigiendo las relaciones de ese patrón con el sindicato de sus trabajadores y, con mayor

razón, con sus trabajadores mismos para normar las relaciones particulares de trabajo, y en virtud de la disposición legal que hemos comentado anteriormente en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo se extiende a todos los trabajadores aún cuando no pertenezcan al sindicato titular de dicho contrato colectivo de trabajo; y es más, no importa que el mismo sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, que es el indispensable para la celebración de dicho contrato colectivo de trabajo, llegará a desaparecer después de haberse celebrado el contrato, pues a pesar de su desaparición, el contrato colectivo de trabajo, dice la ley, seguirá rigiendo las particulares relaciones individuales de los trabajadores con su patrón.

En cuanto a la duración del contrato colectivo de trabajo, nuestra ley hace referencia tanto al término máximo de duración, como al término mínimo de garantía para los factores de la producción. En los artículos 55 y 56, se refiere, en el primero, a que el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, y siguiendo la doctrina, y observando la naturaleza misma de la institución, y la práctica lo ha confirmado, la fijación del término máximo de duración del contrato colectivo de trabajo, es inútil, teniendo en cuenta el objetivo fundamental que se persigue al celebrar el contrato colectivo de equilibrar los intereses entre los factores de la producción y, con ello, armonizar los derechos de aquellos sujetos individuales que integren los respectivos factores que necesariamente intervienen en toda empresa de producción; así pues, mientras que existan relaciones de trabajo en una empresa de producción, habrá necesidad de mantener y aplicar las condiciones generales de trabajo colectivamente pactadas para que rijan esas relaciones individuales, independientemente que el contrato se haya celebrado por tiempo fijo, así también, si las relaciones de trabajo se terminan, el contrato colectivo dejará de tener existencia práctica, no obstante que se haya celebrado por tiempo indefinido; como lo indica claramente en los casos en que se celebra para obra determinada, ya que una vez terminada la obra con ella terminarán las relaciones individuales de trabajo.

La doctrina reconoce que cuando el contrato colectivo de trabajo ya no cumple su objetivo de equilibrar intereses y armonizar derechos entre los factores de la producción, porque las condiciones generales de trabajo en él establecidas ya no satisfagan las exigencias de las condiciones económicas imperantes, pueden aparecer tres clases de acciones distintas, a saber: bien la de rescisión del contrato colectivo, bien, la de nulidad del contrato colectivo o bien la de revisión del contrato colectivo; considerándose que esta última acción, puede ser la más peligrosa siempre que no se

fije un término mínimo de duración del contrato colectivo, esto es, un término mínimo que venga a garantizar a las partes que las condiciones generales de trabajo colectivamente pactadas para equilibrar intereses y armonizar derechos, no serán modificadas dentro del lapso que se fije como término mínimo de garantía para las partes de duración del contrato colectivo de trabajo, nuestra Ley en el artículo 56 establece que el contrato colectivo de trabajo, será revisable a moción de cualquiera de las partes, cada dos años y esa acción de revisión la otorga el sindicato de trabajadores mayoritario dentro de la empresa, y por tanto titular del contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando la coalición sindical así lo solicite; coalición sindical que estará formada por el 51% de los trabajadores que integren el sindicato; así también la otorga a la parte patronal siempre y cuando el patrón que lo solicite represente el 51%, por lo menos, de los trabajadores al servicio de la empresa o empresas afectadas; esa acción de revisión tiene que ser ejercitada por los sujetos titulares de las mismas, por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo de trabajo y en caso de que no se hiciera oportunamente se entiende que ambas partes reconocen que las condiciones económicas no han sufrido modificación sensible de tal manera que hubiese motivado la ruptura del equilibrio de intereses y la desarmonía de derechos y, en consecuencia, que las condiciones generales colectivamente pactadas aún cumplen ese objetivo de equilibrar intereses y armonizar derechos, por lo que la ley establece, para estos casos, que el contrato se considerará prorrogado por otros dos años más.

En cuanto a la terminación del contrato colectivo de trabajo, es aplicable la misma regla ya mencionada para la duración y particularmente para el término máximo; es decir, que mientras existan relaciones individuales de trabajo, habrá que mantener la aplicabilidad del contrato colectivo de trabajo para regirlas, independientemente que, en nuestra Ley, como causa de terminación de contrato, se citen algunas que dependen de la voluntad de las partes, como por ejemplo: por mutuo consentimiento; por las causas estipuladas en el contrato; etcétera, ya que estas causas, deberán afectar previa y directamente a las relaciones individuales de trabajo, con el objeto de que al terminarse éstas, pueda dejar de tener aplicación el contrato colectivo de trabajo.

Nuestra ley reconoce el derecho de acción a todo sujeto y en general a toda persona que pudiera tener obligación alguna derivada del contrato colectivo de trabajo, independientemente que esos sujetos sean sujetos individuales o sujetos colectivos; así, en los artículos 52, 53 y 54, establece, repito, el derecho de acción, tanto para los sindicatos como sujetos colec-

tivos, cuanto para los trabajadores como sujetos individuales; pero además, da opción para intervenir a toda persona que, por cualquier causa, se encuentre ligada al contrato colectivo de trabajo.

En relación con los conflictos que pudieran surgir con motivo del ejercicio de estas acciones, bien individuales o bien colectivas, también la ley da oportunidad para intervenir en los conflictos individuales, a los sindicatos, cuando consideren que los intereses de clase, que representan, pudieran verse afectados con la resolución que se pronuncie en el conflicto individual de que se trate; sin embargo, a diferencia de la legislación italiana, no establece la suspensión del conflicto individual hasta que se resuelva el conflicto colectivo, sino que en el mismo procedimiento deberán tramitarse ambas acciones para que ninguna de ellas pueda interferir, obstaculizando el desarrollo de la otra.

Para terminar esta breve referencia a la legislación mexicana en relación con el contrato colectivo de trabajo, es necesario mencionar nuestro contrato-ley, que en la doctrina se denomina contrato colectivo obligatorio de derecho, contrato colectivo obligatorio por derecho, contrato colectivo obligatorio por ley y, como he dicho, en nuestro medio se conoce con el nombre de contrato-ley.

De los dos procedimientos, reconocidos en la doctrina, de los cuales surge el contrato colectivo obligatorio por ley, a saber: bien por disposición expresa y directa de la ley que establezca la obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo para toda una rama de la industria en una región determinada o en un país; o bien, por disposición expresa de la ley para que autorice a un funcionario para que, previo el estudio correspondiente, pueda decretar, a discreción, la obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo en toda una rama de la industria en una región determinada o en todo el país; de estos dos procedimientos, digo, nuestra ley acepta el segundo, ya que autoriza expresamente al Ejecutivo federal, para que, previo el procedimiento que la propia ley reglamenta, pueda decretar la obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo haciéndolo extensivo a todas las empresas que constituyen una rama industrial determinada en una región (o en el país), con la condición de que el contrato colectivo de trabajo, cuya obligatoriedad se decrete, esté rigiendo, por lo menos, las dos terceras partes de las relaciones obrero-patronales que se desarrollen en las diversas empresas de esa rama industrial en la región de que se trate (o en el país).

Conviene mencionar que nuestra ley da intervención a los gobernadores de los Estados, cuando la región en donde se vaya a decretar la

obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo, esté dentro del territorio de una entidad federativa, siendo al gobernador de esa entidad federativa a quien se le consulta y pide su opinión previa al decreto de obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a su duración, a su modificación a través de la acción de revisión, a su terminación e incluso a las acciones que puedan ejercitar los sujetos que se encuentren afectados por el contrato ley, se sigue el mismo sistema ya mencionado en relación con el contrato colectivo ordinario.

Seguramente que al expedirse las leyes italianas que reglamenten los principios de la Constitución italiana, y que, según el sentir de los tratadistas italianos, ya se hace necesaria, se incluirá un capítulo que reglamente el contrato colectivo obligatorio por ley.

Para terminar conviene advertir que nuestra Constitución Política Mexicana no hace ninguna mención expresa al contrato colectivo de trabajo, a pesar que si se discutió sobre él, en el Congreso Constituyente de Querétaro, y tan sólo en el encabezado del inciso "A" hace referencia a "todo contrato de trabajo"; posteriormente, en las fracciones XVII, XVIII y XIX, refiriéndose a las huelgas y a los paros, pero particularmente en la fracción XVIII, al referirse a la licitud de las huelgas, establece que tengan por objeto "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" y, por la naturaleza de las instituciones, sabemos que el medio eficaz, el medio idóneo y expedito para lograr este propósito, lo es el contrato colectivo de trabajo; pienso pues que la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar de manera expresa el contrato colectivo de trabajo lo hace con fundamento en estas disposiciones constitucionales, y recogiendo las ideas y conceptos expuestos en el Congreso Constituyente de Querétaro que a tales disposiciones inspiraron.