

185
20J

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



EL CONTRATO - LEY EN MEXICO Y EN EL DERECHO COMPARADO, SU RELACION CON EL FENOMENO DE LA CONCERTACION SOCIAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A
JORGE RODOLFO MENDEZ ROMERO
Director de Tesis: DR. NESTOR DE BUEN L.
MEXICO, D. F., 1989

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO

EL CONTRATO-LEY EN EL DERECHO COMPARADO

A) España	1
B) Alemania Federal	9
C) Italia	20
D) Argentina	29

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL CONTRATO-LEY

A) Naturaleza Jurídica	40
B) Fines que persigue	46
C) Nacimiento o Formación	50
D) Diferencias con el Contrato Colectivo Ordinario	64

CAPITULO TERCERO

EL CONTRATO-LEY EN EL DERECHO MEXICANO VIGENTE

A) Concepto	69
B) Contenido	72
C) Revisión	86
D) Vigencia y Terminación	89
E) Prórroga	95

CAPITULO CUARTO

ADMINISTRACION DEL CONTRATO-LEY

A) Concepto de Administración	98
B) Alcance de la Administración	100
C) Los Convenios Complementarios	111
D) El Derecho de Huelga en el Contrato-Ley	117
E) Contrato-Ley y Concertación Social	119
CONCLUSIONES	140
BIBLIOGRAFIA	143

INTRODUCCION

El mundo y las sociedades evolucionan, los individuos en su interrelación también lo hacen, en todos los órdenes, y así, en el continuo devenir humano, se han venido sucediendo cambios motivados por circunstancias políticas, sociales, económicas, etc., pues es condición del hombre el buscar esos cambios siempre con la idea de que sean positivos, para lograr con ello mejores condiciones de vida e igualdad de de rechos.

Dentro de las circunstancias que han conformado la historia del mundo y en especial de nuestro país, resulta insoslayable la terrible crisis económica que se ha agudizado en los últimos años y que inevitablemente repercute o produce consecuencias en el ámbito del Derecho del Trabajo, pudiéndose encontrar claramente el origen de tales consecuencias, en los índices inflacionarios más recientes, en las tasas de desempleo, fenómeno éste tan relacionado con el lamentable problema de la economía subterránea compuesta por un creciente número de subempleados y por otra parte, el cierre de muchas empresas tecnológicamente atrasadas, con los consiguientes despidos colectivos, por lo que resulta urgente la necesidad de una mayor estabilidad en los empleos, mediante la adecuación de los cuerpos legales como la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, para la cual ya se estudian posibles reformas, aunado lo anterior al abatimiento de la crisis económica y sus consecuencias, por el camino de la concertación social que ya se está siguiendo.

El objetivo fundamental del presente trabajo, lo constituye la figura que en México se conoce como Contrato-Ley o Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio, como también se le ha llamado, que es consecuencia de

la evolución en las relaciones de trabajo, pues del Contrato Individual se deriva al Contrato Colectivo Ordinario, y de éste, se origina el Contrato-Ley en sus diferentes aspectos y que, como se verá a lo largo de esta exposición, busca la regulación de condiciones de trabajo por ramas industriales, obligando en alguna o algunas Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, siendo esta última su tendencia.

La tesis que se presenta, se compone de cuatro capítulos, tratándose en el primero de ellos la figura del Contrato-Ley en el Derecho Comparado, para lo cual hemos de referirnos al tratamiento legal que actualmente se le da en España, en la República Federal Alemana, en Italia y en Argentina, países estos en los que si bien no es contemplado dicho contrato como lo conocemos en México, como veremos en su oportunidad, existe gran similitud en cuanto a la forma en que se regula la contratación colectiva con efectos respecto a terceros o sujetos diversos de los originales contratantes.

El Contrato-Ley es una forma de contratación de la que surgen aspectos interesantes que serán abordados en los capítulos segundo y tercero de este trabajo, tales como su naturaleza jurídica, los fines que persigue, sus formas de creación y las diferencias respecto al Contrato Colectivo Ordinario. De igual forma, será tratada la conceptualización de la figura, su contenido, revisión, vigencia y terminación, así como la forma en que puede ser prorrogada.

Y así, por último, en el capítulo cuarto, relativo a la Administración del Contrato-Ley, serán analizados aspectos como el concepto de administración, su alcance, la posible existencia de convenios complementarios paralelos al Contrato-Ley, el derecho de huelga dentro del mismo, para concluir con la relación que el referido contrato puede tener con el por demás actual fenómeno de la Concertación Social, sobre el cual se harán algunos comentarios en cuanto a lo que actualmente está ocurriendo.

CAPITULO PRIMERO

EL CONTRATO-LEY EN EL DERECHO COMPARADO

- A) España
- B) Alemania Federal
- C) Italia
- D) Argentina

A) ESPAÑA.

En España, la ley laboral actual, contempla la figura tanto del contrato colectivo de trabajo como la extensión del mismo, pero antes de pasar a comentar este último, haremos algunas referencias al contrato colectivo ordinario tan generalizado ya en muchas partes del mundo, para posteriormente comentar el vigente Estatuto de los Trabajadores.

"La norma especial típica del Derecho del Trabajo, en el español y por lo general en el comparado, es el convenio colectivo, que emerge del poder normativo conjuntamente ejercido por los representantes de los trabajadores y por los de los empresarios o estos mismos." (1)

El mismo autor hace una cita de Carnelutti que nos parece muy ilustrativa respecto al convenio colectivo, en el siguiente sentido: "...es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato". (2) Y así, tenemos que Alonso Olea lo define: "El convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo." (3)

Sobre los convenios colectivos en España, otro autor nos habla de que surgen para equilibrar las posiciones entre empresarios y trabajadores que eran desfavorables para estos últimos, así como para remediar la ineficacia de los contratos individuales, definiendo al convenio cole

(1) ALONSO OLEA, MANUEL: Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, - Sección de Publicaciones, 6ª. ed., Madrid, 1980, p. 461.

(2) Loc. cit.

(3) Ibid., p. 462.

tivo en la siguiente forma: "Es éste un pacto o acuerdo escrito entre organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores, de un lado, y empresarios u organizaciones asociativas de éstos, de otro, a través del cual se fijan las condiciones por las que han de regirse las relaciones singulares de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación." (4)

En España, a diferencia de nuestro país, para la eficacia del convenio colectivo se requería de la aprobación del Ministro del Trabajo, lo que había originado la existencia de diversas posiciones respecto a la naturaleza de dicha figura, inclinándose algunos a opinar que se trataba de un acto reglamentario estatal y otros opinaron, como Montoya Melgar, que no era correcto pensar que tales convenios fueran simples normas administrativas, "... incluso en sistemas jurídicos, como el nuestro, en el que habría más ocasión a la confusión, al exigirse para la validez del convenio el acto de aprobación de la Administración de Trabajo. En efecto, el hecho de que tal acto aprobatorio condicione la eficacia jurídica del convenio colectivo, no basta para desproveer a éste de su indiscutible carácter de acuerdo sindical; el acto aprobatorio -que sí es administrativo- no puede confundirse con la norma aprobada." (5)

Nos parece correcta la postura de Montoya, pues el reglamento administrativo es un acto unilateral del Estado, mientras que el contrato colectivo, evidentemente constituye una negociación bilateral por parte de empresarios y trabajadores, en la cual no interviene el Estado, y -

(4) MONTOYA MELGAR, ALFREDO: Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, - 3ª. ed., Madrid, 1979, p. 157.

(5) *Ibid.*, p. 159.

nos parece oportuno apuntar sobre un comentario de Carnelutti citado por el propio Montoya Melgar respecto al convenio colectivo: "... a través del mecanismo contractual juega una fuerza que trasciende al derecho subjetivo, desplegándose un movimiento que va más allá de la relación jurídica entre las partes". (6) Y agrega respecto a esto - último: "Tesis ésta en la que es fácil advertir el parentesco con - las doctrinas de la convención-ley, el acto regla, la Vereinbarung, la institución regla, etc." (7)

Actualmente en España ya no se requiere de la homologación del contrato colectivo, sino simplemente su depósito ante la autoridad para efectos de registro y verificación de la no existencia de alguna anomalía.

Desde el punto de vista legal, los convenios colectivos son regulados en España por el Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980, en su título III, que sustituye a la Ley Sobre Convenios Colectivos de 1973, que a su vez fue modificada por el Real Decreto-Ley de 1977 (DLRT). - El Estatuto de los trabajadores dispone:

"Artículo 82.- Concepto y eficacia. 1. Los convenios colectivos, - como resultado de la negociación desarrollada por los representantes - de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de tra-

(6) *Ibid.*, p. 160.

(7) *Loc. cit.*

bajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de vigencia." (8)

La eficacia de los convenios colectivos está garantizada constitucionalmente por el artículo 37.1 de la Constitución Española en cuanto a la fuerza vinculante de los convenios.

La ley española en cita, en su artículo 83 relativo a las unidades de negociación, prevé la posibilidad de que las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, establezcan la estructura de la negociación colectiva entre otras cosas. "La figura que se quiere configurar aquí es la del convenio marco o cuadro o pacto social entre grandes asociaciones o confederaciones de trabajadores y empresarios que fijen pautas para convenios futuros. Son pues, convenios para convenir." (9) Estas negociaciones no constituyen normas que se apliquen directamente a las condiciones de trabajo, por lo que propiamente no son convenios colectivos, siendo éstos su objeto o materia y no los contratos de trabajo, y así, Alonso Olea define al convenio marco "... como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de la contratación colectiva." (10)

(8) ALONSO OLEA, MANUEL: El Estatuto de los Trabajadores, Texto y Comentario Breve, Editorial Civitas, 1^a. ed., Madrid, 1980, p. 82.

(9) Ibid., p. 259.

(10) Loc. cit.

Dispone el Estatuto, en su artículo 84, que un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme al artículo 83 ya aludido.

En cuanto a la vigencia de los convenios colectivos, el Estatuto de los Trabajadores dispone:

"Artículo 86. Vigencia.- 1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes. 3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo."

(11)

Respecto a la legitimación para negociar, el artículo 37 dispone que pueden hacerlo los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

(11) Ibid., p. 265.

Una vez hechos algunos comentarios generales sobre la figura del contrato colectivo en España, abordaremos el punto del Estatuto de los Trabajadores que mayor relación tiene con la figura materia de este trabajo, que es el Contrato-Ley, y para ello nos remitimos a la Sección Segunda del Título III de dicho cuerpo legal, el cual en lo conducente, establece:

"Artículo 92. Adhesión y extensión. 1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efecto de registro. 2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación."

(12)

En el punto 1 del artículo antes transcrito, no se está hablando más que de un simple contrato colectivo con todos los requisitos exigidos, y aunque se dá por adhesión, el resultado no es otro sino el del contrato o convenio colectivo ordinario.

(12) *Ibid.*, p. 285.

En el segundo punto del mismo precepto, encontramos alguna relación con la figura mexicana de la declaración de obligatoriedad general de un contrato colectivo previamente existente, aunque en España no se habla de que sea de observancia general para alguna rama de la industria y en determinada región o en todo el territorio, sino que se circunscribe a "determinadas empresas y trabajadores". El informe previo a que se refiere el citado artículo, podría equipararse a la solicitud establecida en la Ley Federal del Trabajo Mexicana, aunque de su simple lectura se desprenden grandes diferencias, y sobre ese aspecto, Alonso Olea nos dice: "El informe previo no vinculante de las asociaciones de trabajadores y empresarios más representativos en el ámbito en el que va a operar la extensión es requisito imprescindible del acto de adhesión; la naturaleza de éste, sin embargo, sigue siendo la de una disposición estatal, en la que el Ministro de Trabajo hace uso de una especie de poder reglamentario que expresamente le concede la ley."

(13)

Si se entiende por "informe previo", la solicitud de empresarios y trabajadores, no estamos muy de acuerdo con el comentario que antecede, pues no se trata de una disposición estatal, sino que estamos frente a un acuerdo entre las partes, sancionado por la autoridad competente.

No es sino hasta la Disposición Adicional Primera del Estatuto de los Trabajadores, en donde encontramos una figura de mayor similitud con nuestros contratos-ley mexicanos, y a continuación transcribimos tal Disposición:

(13) Ibid., p. 286.

"La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta ley, que será siempre procedimiento prioritario." (14)

En esta disposición ya podemos observar una forma de regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales, aunque condicionada a la inexistencia de algún convenio colectivo y bajo la prioridad de la extensión a que se refiere el artículo 92 ya analizado, por lo que creemos que carece de elementos importantes para que tenga una adecuada eficacia, pues no se especifica en qué consisten las consultas, y en todo caso, esto se maneja como una facultad discrecional del Ministro de Trabajo, limitándose así, en gran medida, la facultad negociadora de los sujetos que a fin de cuentas habrán de obligarse por el contrato.

"A través de estos procedimientos, el convenio experimenta un nuevo proceso de generalización, adicional al resultante del juego de las mayorías para constituir la unidad de contratación. El convenio como ley para los afiliados a los entes que pactan pasa sucesivamente a ser ley de grupo primero y ley de la profesión o de la industria después." (15)

(14) Ibid., p. 294.

(15) M. ALONSO OLEA: op. cit., p. 475.

Surge la duda de qué ocurre con los trabajadores y patrones que posteriormente a los procesos mencionados, se encuentren en los supuestos o formen parte de la unidad de contratación respectiva. Sobre ello, Alonso Olea opina: "El Estatuto de los Trabajadores no aborda el importante tema de si rige el convenio para los trabajadores y empresarios que con posterioridad a su celebración y durante su vigencia se incorporen a la unidad de contratación. La solución debe ser afirmativa, con toda seguridad respecto de los trabajadores, y probablemente respecto de los empresarios." (16)

B) ALEMANIA FEDERAL.

En Alemania existe actualmente la figura del contrato colectivo declarado de obligatoriedad general, la cual es objeto de este trabajo y será comentada, pero previamente haremos algunas consideraciones sobre el contrato colectivo ordinario, que en este país se denomina "Contrato de Tarifa", y es consecuencia como en muchos países, de la evolución del derecho colectivo del trabajo, teniendo como finalidad tales contratos de tarifa, la paz en el trabajo.

"El fin principal es la consecución de un estado de paz en el trabajo, entre los interesados, para el desenvolvimiento pacífico de las relaciones de trabajo y de la economía. Los trabajadores aspiran mediante su unión a condiciones mejores y uniformes (lucha contra la baja de -

(16) Ibid., p. 476.

salarios). Por otro lado, los empleadores mediante la unión, persiguieron sus intereses al tratar de evitar condiciones de trabajo económicamente desfavorables y hasta insostenibles, pero procuraron al mismo tiempo obtener también condiciones de salarios uniformes como factor importante de la producción que impide la competencia desleal (llamado efecto de cartel del contrato de tarifa al evitar la mutua competencia de la baja de los salarios)." (17)

El contrato de tarifa, como se contempla en el país que se comenta, comprende en cuanto a su contenido dos aspectos, que son el elemento normativo y el elemento obligatorio, siendo que anteriormente, esto es durante la República de Weimar, únicamente era expresamente reconocido el primer punto, mientras que el segundo se dejó a la interpretación doctrinal que en general sí lo admitía. Así, se considera que el contrato en cuestión, aunque es un contrato único, representa una combinación de contrato colectivo creador de normas y contrato creador de obligaciones personales. "Lo primero es la sustancia y fin principal, mientras lo segundo no es un fin en sí, sino un complemento necesario para asegurar la consecución de la finalidad principal." (18)

En relación al elemento normativo, el contrato de tarifa crea normas jurídicas objetivas y obligatorias con efecto inmediato sobre los contratos individuales de trabajo comprendidos, constituyendo dichas normas a decir de los autores antes citados, una verdadera fuente de derecho objetivo, siendo ellas mismas el contrato de trabajo, admitiendo -

(17) KASKEL, WALTER Y HERMANN DERSCH: Derecho del Trabajo, 5a. ed., - Traducción de Ernesto Krotoschin, Editorial Depalma. Buenos Aires, 1961, p. 79.

(18) *Ibid.*, p. 81.

la ley actualmente, como elemento normativo, varias clases de normas - que a continuación comentaremos brevemente.

Pueden existir normas relativas al contenido de los contratos individuales, como pueden ser por ejemplo: las relativas al modo de la prestación del trabajo, remuneraciones y formas de pago, inicio y fin de la relación de trabajo, disciplina de los trabajadores, entrega de material de trabajo, descansos, premios por rendimiento, cláusulas del menor rendimiento, clasificaciones por categoría, gratificaciones, vacaciones y en general, los derechos y obligaciones que recíprocamente tienen las partes.

Pueden tener el carácter de normativo, las disposiciones relativas a la celebración de los contratos individuales de trabajo, situación que legalmente es regulada en forma expresa, admitiendo la ley la posibilidad de que las partes declaren en la celebración del contrato, lo contrario respecto a la aceptación de tales normas, que pueden ser por ejemplo: - las que prohíben el empleo de mujeres o menores, o limitan el número de aprendices, las que establecen formalidades como la escrita para los - contratos individuales, etc.

De igual forma, la ley alemana considera también como normativas las - disposiciones relativas al orden interno de las empresas, como las medidas de seguridad, higiene, etc., así como las que se refieren a la organización social de las empresas, a las cuales no define.

De las enunciaciones que anteceden, se puede resumir que el elemento -

normativo de los contratos de tarifa contiene todas las opciones concernientes a la relación del personal de la empresa, específicamente, de la representación del personal con el patrón, debiendo ser estas disposiciones un mínimo en beneficio de los trabajadores, pues pactos en contrario establecidos por contratos individuales, solo son permitidos cuando son en mayor beneficio del trabajador. Esta posibilidad de modificar o derogar normas del contrato de tarifa, prevalece sin necesidad de que las partes lo admitan y sin que puedan excluirla.

Ahora bien, por lo que se refiere al otro componente del contrato de tarifa, es decir, el elemento obligacional, Kaskel y Dersch nos dicen: "El contrato de tarifa tiene por objeto principal la creación de normas. Regula las relaciones jurídicas entre las partes de los contratos individuales de trabajo. Pero si ese instrumento de derecho colectivo quiere ser plenamente eficaz, sus efectos no pueden limitarse a la creación de normas objetivas, sino que las mismas partes del contrato de tarifa, como responsables de él, deben asumir también obligaciones mutuas directas con el fin de contribuir a la ejecución y el cumplimiento de dicho contrato." (19)

Y así, los mismos autores que acabamos de citar, nos hablan de que existen tres clases de obligaciones, que son la obligación de influencia, la de paz y las especiales entre las partes, y a continuación nos referiremos en forma sucinta a tales obligaciones que conforman el elemento obligacional del contrato colectivo alemán.

La obligación de influencia consiste en que las partes deben influir

(19) *Ibid.*, p. 134.

en sus miembros de cualquiera de las formas establecidas en los estatutos, para que en los contratos individuales se dé cumplimiento a las normas del contrato de tarifa (elemento normativo). El deber de influir existe aún cuando no se convenga de manera expresa.

La obligación de paz consiste en que las partes del contrato de tarifa, mutuamente se obligan a no provocar conflictos sobre los puntos del contrato que no tienen discusión, mientras el documento se encuentre en vigor, y al igual que la de influencia, la obligación de paz existe de forma tácita siendo ambas immanentes a todo contrato de tarifa, pues protegen su función normativa.

La tercera clase de obligaciones comprende las especialmente convenidas entre las partes y que los autores en cita denominan como obligaciones especiales de carácter contractual y son por ejemplo, las relativas a la creación de instituciones comunes de previsión social, de conciliación y arbitraje, de comisiones paritarias, etc.

Continuando con el contenido del contrato de tarifa, tenemos que existen disposiciones que no se contemplan ni el elemento normativo ni en el obligatorio, cuyo carácter ha sido discutido en la doctrina alemana. "Quedan, pues, esencialmente aquellas disposiciones del contrato de tarifa que carecen de un color determinado, oscilando entre la parte normativa y la parte obligacional y que se designan como disposiciones neutrales. Son todas aquellas cláusulas del contrato de tarifa, que no hacen nada más que reproducir el contenido de preceptos legales e-

xistentes o referirse a ellos, sin que se propongan reforzarlos mediante la inderogabilidad." (20) Los mismos autores nos dicen que una típica cláusula neutral es por ejemplo, la llamada cláusula de las 48 horas máximas semanales.

Corresponde pasar al comentario sobre la figura de la declaración de obligatoriedad general que los autores antes citados designan con la abreviatura alemana AVE, que extiende el ámbito de validez personal del contrato de tarifa a personas extrañas.

"En vista de que el contrato de tarifa originalmente se limita a regir las relaciones de trabajo entre los miembros de las asociaciones contratantes, es posible que en determinadas circunstancias se presente la necesidad de incluir en el ámbito de validez personal también a personas extrañas, para que la idea del contrato colectivo se imponga en la forma más completa. Esto se consigue mediante un acto estatal, la AVE, institución jurídica a que la ley se refiere sometiendo a presupuestos estrictos, con el fin de satisfacer aquella finalidad sociológica sin excederse de ella." (21)

Respecto a la naturaleza jurídica de la Declaratoria de Obligatoriedad General (AVE), los mismos autores alemanes nos dicen que esta figura debe ser considerada no como decreto reglamentario sino como simple acto administrativo, si bien se trata de una disposición administrativa calificada de un género especial y novedoso, pues mediante ella se

(20) Ibid., p. 150.

(21) Ibid., p. 159.

crean derechos y obligaciones para un grupo indeterminado de personas, extrañas al contrato de tarifa en su celebración, al extender a ellas las normas respectivas.

Existen dos teorías sobre la naturaleza jurídica de la AVE, que son - la legal y la contractual. La teoría legal, la considera un decreto que establece normas jurídicas generales, y la teoría contractual considera al contrato de tarifa como fuente de derechos y obligaciones - a los que la declaratoria (AVE) pone en vigor.

Para la procedencia de la declaratoria de obligatoriedad general (AVE) del contrato de tarifa, se precisa del cumplimiento de varios requisitos, los cuales comentaremos en seguida:

Se necesita de una solicitud formulada por una de las partes del contrato de tarifa, no pudiendo nunca darse la declaratoria de oficio, - aunque así lo exigiera el interés público, ni tampoco a petición de - alguna asociación que no sea parte del contrato original, y el que exista oposición de alguna parte del contrato, no es motivo para impedir la declaratoria.

Asimismo, se requiere de la existencia de un contrato de tarifa que - sea válido, pues de lo contrario la declaratoria de obligatoriedad es nula.

Existen también dos requisitos materiales para la declaratoria. El - primero consiste en que los patrones comprendidos deben ocupar por lo menos al 50% de los trabajadores que caigan bajo el ámbito de validez

del contrato, y el segundo de los requisitos materiales es que la AVE debe parecer conveniente al interés público. Se contempla la posibilidad de prescindir de los requisitos citados en último término, cuando la declaratoria de obligatoriedad es indispensable para subsanar una situación de emergencia social, aunque la ley no define este concepto.

Otro de los presupuestos de la figura que se analiza, es la aprobación de una comisión de tarifas, a la cual nos referiremos a continuación - al hablar del procedimiento de elaboración.

El procedimiento de la AVE comprende varios aspectos que siguen a la - ya mencionada solicitud, y en forma breve los comentaremos.

La autoridad competente para pronunciar la declaratoria es el Ministro Federal de Trabajo (abreviatura alemana BAM) quien solo puede decretar la AVE de conformidad con una comisión especial denominada comisión de tarifas, que se compone de tres representantes de cada una de las organizaciones centrales de los trabajadores y de los patrones, debiéndose entender por conformidad a la aprobación previa, siendo facultada del Ministro (BAM) el rechazar la declaratoria.

En los casos en que el ámbito territorial de validez del contrato de - tarifa no excede o lo hace insignificadamente, el territorio de un - estado, el Ministro de Trabajo puede delegar su facultad en la autoridad superior de trabajo del estado de que se trate, hipótesis ésta en la que la autoridad estatal debe nombrar una comisión de tarifas.

El Ministro de Trabajo (BAM) debe publicar la solicitud en la Gaceta Oficial o algún otro periódico, fijando un plazo por lo menos de dos semanas para que las organizaciones afectadas puedan formular objeciones por escrito u oralmente. No solo tienen derecho de opinar los sindicatos y asociaciones patronales, sino también las autoridades superiores de trabajo de los estados de aplicación del contrato y en este caso se requerirá además, la aprobación del gobierno federal, debiéndose inmediatamente remitir a dichos organismos, el texto de la publicación. A la parte solicitante de la AVE, simplemente se le comunica sin requerírsele su opinión.

Una vez vencido el plazo marcado en la publicación, se convoca a la comisión de tarifas publicándose la fecha de la audiencia en la Gaceta Oficial o el periódico que designe el Ministro, debiendo publicarse también la declaratoria, o bien su derogación.

Sin que la eficacia de la declaratoria dependa de ello, su fecha de inicio y de terminación se anota en el registro de tarifas que es llevado por el Ministro de Trabajo, teniendo tal anotación únicamente el carácter de constitutiva.

Por cuanto hace a los efectos de la declaratoria de obligatoriedad general, ésta únicamente extiende el ámbito de validez personal del contrato de tarifa, a los trabajadores y patrones no afectados con anterioridad, implicando lo anterior solamente la extensión de las disposiciones normativas, no quedando sometidas las personas alcanza-

das por la declaratoria, por ejemplo a la obligación de influencia.

Entre las facultades del Ministro del Trabajo, tenemos que éste puede excluir de la AVE determinadas normas del contrato, lo que antes se conocía como cláusula limitativa para evitar la concurrencia de varios contratos de tarifa, siendo inadmisibles cualquier otra clase modificación o ampliación.

Respecto al alcance de la declaratoria en cuanto al contrato de tarifa a que se refiera, tenemos que: "Los efectos de la AVE alcanzan sólo el contrato de tarifa a que ésta se refiere. Por consiguiente, en un caso en que se han establecido por separado el contrato de envoltura y la tabla de tarifas, y sólo el primero se declara de obligatoriedad general, los efectos de la AVE no comprenden también la tabla de tarifas, sino que ésta tendrá que ser declarada de obligatoriedad general separadamente." (22) Igual criterio debe observarse cuando las partes modifican el contrato base de la declaratoria, por lo que dichas modificaciones habrán de ser también en forma separada objeto de una declaratoria.

En cuanto al momento en que entra en vigor la declaratoria de obligatoriedad general, en ésta debe indicarse tal situación no pudiendo fijarse retroactivamente más allá del momento en que el contrato de origen comenzó a regir. Según la ley, normalmente el comienzo habrá de coincidir con el día en que se publique la declaratoria.

(22) Ibid., p. 165.

Por otra parte, la AVE termina automáticamente con la finalización del contrato de tarifa que le dió origen, concluyendo también sus efectos cuando es derogada y en este caso, es decir el de derogación, se admite en cualquier momento de la vigencia, haciéndose en la misma forma que la emisión.

Para concluir, sólo resta comentar sobre las formas en que se puede dar la terminación del contrato de tarifa, lo que puede ocurrir sin denuncia alguna, cuando se convino un determinado tiempo para su duración y no existe cláusula que lo prolongue si no hay denuncia.

El contrato de tarifa puede también terminar mediante denuncia ordinaria cuando ésta se ha previsto en el contrato o cuando no se fije de terminada vigencia en el mismo, siendo tal denuncia una declaración unilateral de voluntad que no puede ser parcial y es a cargo de cualquier una de las partes.

También existe la posibilidad de la denuncia extraordinaria sin previo aviso, cuando ya no se puede exigir a alguna de las partes que lo mantenga, pudiendo consistir la justa causa, según las circunstancias, - en una violación grave del contrato por una de las partes o algún cambio importante de la situación de hecho.

Otra forma de terminación del contrato de tarifa, es mediante la derogación convenida, que las partes pueden llevar a cabo en cualquier momento.

Creemos importante hacer una anotación respecto a los efectos de la terminación del contrato de tarifa en el derecho alemán, en el que existe el llamado efecto ulterior, al disponer la ley expresamente que las normas del contrato de tarifa continúan vigentes hasta ser sustituidas por otro convenio, es decir que siguen pero no con carácter de inderogables y únicamente por lo que se refiere a la parte normativa, pues el elemento obligacional pierde todo efecto.

Ahora bien, en cuanto a los efectos de la terminación del contrato de tarifa cuando al que se ha vencido le sigue uno nuevo, se pueden dar varias hipótesis. Si el nuevo regula las mismas cuestiones que el antiguo, rigen las disposiciones del contrato más reciente ya que se trata de un convenio diferente, sin importar si este último contiene disposiciones más favorables o no. La otra posibilidad es que si el nuevo contrato de tarifa no regula las mismas cuestiones que el anterior, siguen rigiendo las de éste como normas derogables, y si se declara generalmente obligatorio al nuevo contrato y el vencido también sufrió esa declaratoria, se aplican los mismos principios, aunque no existe ninguna disposición expresa en ese sentido.

C) ITALIA.

En este país es contemplada la existencia de contratos colectivos con efectos para terceros y los comentaremos específicamente, haciendo antes una referencia general a la contratación colectiva italiana que -

puede tener relación con el tema que es materia de este trabajo, es decir, el Contrato-Ley.

Al hablar de lo que ocurre en Italia respecto al tema que nos ocupa, - resulta necesario referirnos a lo que se conoce como contrato colectivo corporativo, por los efectos que actualmente podemos encontrar del mismo, y así tenemos que: "En nuestro Ordenamiento existe el contrato colectivo corporativo, que es el estipulado por las organizaciones sindicales a las que se atribuyó, durante el Régimen Corporativo, el poder - de estipular contratos con eficacia general; tal contrato conserva aún hoy su propia eficacia, no obstante la desaparición de dicho régimen y de los sujetos que estaban legitimados para celebrarlo". (23)

La contratación colectiva en Italia, antes del fascismo era regulada - por las reglas del Derecho Común como una relación de obligatoriedad - entre las partes, extendiendo sus efectos a los miembros de la asociación sindical firmante, y aunque dicha institución se había impuesto - como una realidad social, se requería que fuera tutelada jurídicamente.

Ya durante el régimen fascista, como el contrato corporativo era celebrado por un sindicato único para cada categoría, que era el sindicato de derecho público, tuvo eficacia normativa en relación con toda la categoría afectada, pero con la caída del Ordenamiento Corporativo en 1944, el contrato en cuestión desapareció y al respecto, Gino Giugni nos dice: "No obstante, el Decreto Ley Luogotenenziale, de 23 de noviembre

(23) GIUGNI, GINO: Diritto Sindicale, Cacucci Editore, Bari, Italia, 1979, p. 127.

de 1944, núm. 369, que abrogó el Ordenamiento corporativo, mantuvo en vigor, indefinidamente, todos los contratos estipulados por las organizaciones disueltas: ello porque no se quiso privar a los trabajadores, de un plumazo, de la tutela contenida en las normas en aquéllos contenida". (24)

Actualmente los contratos convalidados por el citado decreto de 1944, tienen valor de normas mínimas, en su mayoría superadas por contratos colectivos posteriores o por estipulaciones individuales básicamente - en materia de salarios, en virtud de las condiciones económicas del - país, además de que la última guerra afectó muy pronto las disposiciones contenidas en los propios contratos.

En este orden de ideas, fué como la Ley número 741 de 14 de julio de - 1959, abrogó gran parte de las relaciones de trabajo regidas por contratos corporativos, para dar paso a los contratos colectivos asumidos en los decretos de delegación.

El artículo 39 Constitucional permitió a los sindicatos la adquisición de personalidad jurídica para poder celebrar contratos colectivos con eficacia respecto a terceros (*erga omnes*), diferente al procedimiento de extensión que conocemos en México y en otros países.

"La norma prevé que los sindicatos registrados, con la finalidad de estipular contratos erga omnes, formen una representación unitaria, en -

(24) Ibid., p. 128.

la que cada uno de ellos detente un número de votos proporcional al número de sus afiliados". (25)

La representación unitaria a que se refiere Giugni, nos dice el mismo autor que ha sido definida por la doctrina como un órgano común de las asociaciones sindicales registradas, con carácter no permanente, que se constituyen para la celebración del convenio y se extinguen en el momento de su conclusión. (26)

La norma constitucional mencionada, no ha tenido desarrollo pese a cierto interés que pudiera existir por parte de las organizaciones sindicales en obtener la aplicación erga omnes de la contratación colectiva. Las razones que han impedido su desarrollo han sido varias, como la dificultad de aplicar el sistema de las representaciones unitarias o la dificultad de individualización del ámbito de aplicación, así como otras de carácter político y económico que no es objeto de este trabajo su explicación, y sobre ello Giugni agrega: "La verdad es que, en los últimos años, el interés de los trabajadores, por una parte, y de las mismas asociaciones, de otra, respecto de tal procedimiento de extensión, ha disminuído paulatinamente". (27)

"En efecto, por un lado, la gradual mejora de las condiciones de vida y el crecimiento del poder contractual de los trabajadores ha favorecido una mayor difusión espontánea en la aplicación de los contratos sólo en unidades negociales de amplio ámbito -contratos nacionales de cate-

(25) Ibid., p. 132.

(26) Cf. Loc. cit.

(27) Ibid., p. 134.

goría- se ha visto flanqueado por una floreciente contratación a nivel de empresa, la cual, obviamente, no obtiene ningún beneficio de la eficacia erga omnes, por la sencilla razón de que el contrato de empresa, de hecho, aunque no de derecho, se aplica a todos los trabajadores de la empresa". (28)

Corresponde ahora comentar los contratos colectivos "erga omnes", contemplados por la Ley Número 741, del 14 de julio de 1959, que regula las condiciones mínimas en la prestación de los servicios para todos los trabajadores de una categoría, que actualiza las antiguas condiciones de los contratos corporativos y a través de la cual, indirectamente se otorgó eficacia frente a terceros a los contratos colectivos existentes.

"Art. I. Se delega en el Gobierno la emanación de normas jurídicas, con fuerza de Ley, para asegurar mínimos inderogables de tratamiento económico y normativo respecto de todos los pertenecientes a una misma categoría. En la emanación de tales normas, el Gobierno deberá uniformarse a todas las cláusulas de cada uno de los acuerdos económicos y contratos colectivos, incluidos los intercategoriales, estipulados por las asociaciones sindicales, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley." (29)

En México, se regula la declaratoria de obligatoriedad general de contratos colectivos previamente existentes, como se verá en su oportuni-

(28) Loc. cit.

(29) Ibid., p. 142.

dad, tal como ocurre en otros países, pero en Italia, podrían adquirir tales contratos eficacia general erga omnes, no a través del proceso de formación sucesiva, sino mediante las denominadas representaciones unitarias que mencionamos anteriormente y a las que se refiere la segunda parte del artículo 39 de la Constitución, y como este sistema - carecía de aplicación, fue promulgada la Ley número 741, de 14 de julio de 1959, que en cierta forma realmente se refiere a una extensión de obligatoriedad de contratos ya existentes.

Y así, nos habla Giugni de que el legislador estimó que el aplicar un sistema de extensión como el contemplado en otros países, caería en contradicción con la Constitución, que por un camino distinto buscaba el mismo resultado. "Se llegó, de este modo, a una solución un tanto sutil, que pretendía el mismo efecto, encuadrándolo en un marco formal distinto. Por medio de una Ley de Delegación, se atribuyó al Gobierno el poder de emanar decretos legislativos que tendrían como contenido - la determinación de las condiciones mínimas de trabajo para cada uno - de los sectores industriales. Hasta aquí, se operaba en el cuadro de una legislación sobre mínimos salariales y normativos. Al mismo tiempo, sin embargo, el Gobierno quedó vinculado, a la hora de dictar esos decretos, a uniformarse con las cláusulas de los contratos colectivos e existentes; de tal modo, el contrato adquiriría eficacia general en el acto mismo en que cesaba de ser considerado como tal y se transformaba en - Ley". (30)

(30) Ibid., p. 137.

Y así, encontramos en dicha Ley algunos requisitos para la emanación de tales normas, para lo cual transcribimos en seguida el precepto - respectivo:

"Art. 3. Los acuerdos económicos y los contratos colectivos a los que el Gobierno debe uniformarse, en la emanación de las normas antes citadas, son aquéllos previamente depositados, por una de las asociaciones estipulantes, en el Ministerio de Trabajo y de la Previsión social, el cual verifica su autenticidad.

El acuerdo o el contrato colectivo depositados deben ser publicados en el correspondiente boletín.

Las normas previstas en el art. 1 no pueden ser emanadas antes de que transcurra un mes a partir de esa publicación". (31)

Asimismo, la Ley en cuestión considera en su artículo 4°, como asociaciones estipulantes a las que han suscrito los acuerdos y los contratos colectivos o que se hayan adherido a los mismos, y de igual forma dispone que en la emanación de las normas a que se refiere el ya citado artículo 1° de la Ley 741, el Gobierno habrá de uniformarse también a los contratos de integración provinciales, pues como hemos apuntado, no sólo se aplica a contratos con alcance nacional, y además establece, en su artículo 5°, que las mismas no podrán oponerse a normas imperativas con fuerza de Ley.

(31) *Ibid.*, p. 142.

Ahora bien, por lo que se refiere a la aplicabilidad de las normas respecto a las anteriores, su entrada en vigor y posible derogabilidad, - la Ley en comento establece, en los dos preceptos que a continuación se transcriben, lo siguiente:

"Art. 6. Las normas a que se refiere el art. 1 de la presente Ley, serán emanadas a través de Decreto legislativo a propuesta del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, dentro del año siguiente a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, o antes, en caso de entrada en vigor de una ley que desarrolle el artículo 39 de la Constitución.

Art. 7. Las condiciones económicas y normativas mínimas, contenidas en la Ley delegada sustituyen de derecho a las vigentes, salvo las condiciones, incluso de ámbito empresarial, más favorables a los trabajadores.

Tales condiciones conservan plena eficacia incluso después de la decadencia o la renovación del contrato o del acuerdo colectivo a que el Gobierno se ha uniformado, hasta que no aparezcan sucesivas modificaciones de Ley o de acuerdos y contratos colectivos con eficacia respecto de todos los pertenecientes a la categoría.

Las normas que establecen el tratamiento a que se ha hecho referencia más arriba, pueden ser derogadas a través de acuerdos o contratos colectivos, o de contratos individuales, sólo a favor de los trabajadores". (32)

(32) Loc. cit.

Como hemos visto, ya se observa en Italia la regulación de la figura - de extensión de los efectos de contratos colectivos existentes, únicamente en cuanto al elemento normativo, mediante decretos de la autoridad, que con características propias resulta similar a lo que conocemos en México y en otros países.

Esta Ley preveía una Delegación de un año de duración, que por la Ley Número 1.027, del 1º de octubre de 1960 fué prorrogada por quince meses más, dictándose cerca de mil decretos reguladores de condiciones mínimas para los trabajadores en los sectores profesionales, con posteriores posibilidades de prórroga.

La Ley en cuestión, encuentra su voluminosa aplicación en el hecho de que no se preveía únicamente a los contratos cuyo ámbito de aplicación abarcara todo el territorio nacional, sino también, como dice Giugni, algunos contratos provinciales.

"De tal modo, una disciplina nacida bajo el signo de la excepcionalidad y la transitoriedad, tendía, a través de periódicas renovaciones, a volverse permanente, superponiéndose de hecho al procedimiento previsto por la Constitución, sin que, por otra parte, se pensase en reconducir la situación a sus lógicas consecuencias: es decir, a la revisión de la norma constitucional." (33)

Por último, cabe mencionar que en muchos casos los Tribunales han de-

(33) Ibid., p. 138.

terminado la abrogación de tales decretos delegados conforme a la prorrogada Ley de 1959, con la consecuencia de la carencia de una norma - sobre tratamientos mínimos en algunas categorías, como pueden ser la - minera o la de telefonistas, entre otras.

D) ARGENTINA.

En la ley laboral vigente de Argentina está prevista la existencia de contratos colectivos de trabajo, así como la extensión de su obligatoriedad a zonas no comprendidas originalmente. En seguida haremos algunas referencias sobre ello, comenzando por comentar la figura mencionada en primero término, es decir el contrato colectivo que en este país regula condiciones de trabajo por actividad en determinadas zonas o con alcance nacional, siendo lo que en México conocemos como contrato colectivo ordinario, que como se apuntará más adelante, en Argentina tiene características muy especiales e interesantes.

"Mientras en el contrato individual se enfrentan un solo trabajador y un solo empleador, el establecimiento colectivo de condiciones de trabajo supone que por lo menos los integrantes de una de las partes, esto es, los trabajadores ocupados en determinada profesión o actividad, se han unido para negociar con la otra parte sobre el contenido de los contratos de trabajo que deben ser válidos para los componentes del grupo o los individuos a quienes la agrupación representa. El resultado de esa negociación es, cuando las partes se ponen de acuerdo, el

convenio colectivo de trabajo." (34)

Es de gran importancia la contratación colectiva en Argentina, así - como las facultades de las asociaciones profesionales para celebrar - convenios, y al respecto existe la siguiente opinión: "La propia Cong - titución nacional (art. nuevo, ap.2) admite la importancia de la deter - minación colectiva y autónoma de las condiciones de trabajo, al reco - nocer a las asociaciones profesionales el derecho de concertar conve - nios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y a la huelga." (35)

En la evolución histórica de la figura que se comenta en este país su - damericano, ya desde hace mucho tiempo se encuentran antecedentes de - convenios colectivos de industria celebrados por asociaciones profesio - nales de trabajadores con uno o varios patrones, y al respecto el autor citado anteriormente, nos dice: "El convenio colectivo de la industria gráfica (1906), aunque tal vez no fuera el primero fué el más importan - te de aquella época." (36)

El contrato colectivo en Argentina no fue aceptado durante mucho tiempo, inclusive sin haberse legislado sobre él, pero al reconocerse el movi - miento sindical, la situación de dicha figura cambió, y así, en 1953, fué promulgada la actual Ley 14.250, que vino a dorar al contrato co - lectivo de una base jurídica, siendo una negociación obligatoria que - elimina cláusulas contrarias o menos ventajosas para los trabajadores y

(34) KROTOSCHIN, ERNESTO: Manual de Derecho del Trabajo, 3ª ed. Edicio - nes Depalma, Buenos Aires, 1976. p. 211.

(35) Ibid., p. 212.

(36) Ibid., p. 213.

que se pudieran contener en los contratos individuales.

"Artículo 1°- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley." (37)

En este país, como ocurría anteriormente en España, existe una situación que consiste en el requisito de homologación a cargo del Ministro de Trabajo, establecido en la Ley 14.250, artículo 4°, requisito de cuyo cumplimiento depende la obligatoriedad de los efectos del convenio colectivo de trabajo, lo anterior con las consiguientes polémicas en cuanto a que por una parte la Constitución Nacional no habla de los efectos obligatorios, y por la otra, la Ley 14.250, que otorga autonomía a las asociaciones profesionales, al mismo tiempo las limita al disponer la homologación. Asimismo, surge la cuestión de si la convención colectiva al ser controlada por el Estado, pierde el carácter de negociación entre las partes, y al respecto Krotoschin expresa: "El convenio colectivo trae su origen, regularmente, de entidades de derecho privado sin que el Estado intervenga, necesariamente, en su establecimiento. La presencia del Estado se manifiesta solamente en el acto de homologación y a los efectos de ésta." (38)

"Art. 4°- Las normas nacidas de las convenciones colectivas que sean -

(37) Leyes del Trabajo Actualizadas: Legislación Laboral Vigente, Editorial Bregna, Buenos Aires, 1989, p. 295.

(38) Op. cit., p. 216.

homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes y sin perjuicio de que también puedan crear derechos y obligaciones de alcance limitado a las partes que concierten la convención.

La homologación tendrá lugar en tanto la convención reúna los requisitos de fondo y de forma que determine la reglamentación.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de orden público o dictadas en protección del interés general como así tampoco que la vigencia de la misma afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores." (39)

Como es de observarse, se habla de orden público e interés general, y así tenemos que la ley en comento establece:

"Art. 7°- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas

(39) Op. cit., 296.

con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los -
trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en pro
tección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinad
das a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la de-
fensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del -
derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protec-
ción del interés general." (40)

En principio podría pensarse que resulta ociosa o innecesaria la homo-
logación a que se refiere el artículo que antecede, pero si se toma en
cuenta que habrá de obligar el contrato a todos los trabajadores y pa-
trones de la zona comprendida, dicha homologación resulta importante -
por el alcance que tienen los efectos del contrato, que viene a ser una
especie de contrato-ley mexicano, además de que regirá también para -
los trabajadores y patrones que no sean miembros de las asociaciones -
pactantes.

"La particularidad de la ley argentina consiste en que la convención -
colectiva se aplica a todos los trabajadores, afiliados o no, que den-
tro de la zona de vigencia se desempeñen en las actividades a que la -
convención se refiere, como asimismo, en las mismas condiciones, a to-
dos los empleadores. El ámbito de validez personal es entonces el más
amplio que es posible imaginar; se determina únicamente por la activi-
dad desarrollada." (41)

(40) Ibid., p. 297.

(41) E. KROTOSCHIN: Op. cit., p. 239.

Dispone el mismo artículo la facultad de homologación de la autoridad, pero el acto de homologación no podrá ser de oficio, y al efecto, el - Decreto 199/88 que reglamenta la ley 14.250, dispone en su artículo 3° que "La homologación deberá ser requerida mediante presentación con - junta de las partes que hubieren celebrado el convenio ..." (42)

Los requisitos de fondo y de forma a que se refiere el artículo primero, determinados por la reglamentación, consisten en que las partes a su solicitud habrán de acompañar tres ejemplares del acuerdo; deberán ratificar ante la autoridad las firmas contenidas en el contrato y en la solicitud de homologación y asimismo, deberán acompañar la información y documentos que requiera la autoridad.

Otro presupuesto contenido en el artículo primero de la ley en cuestión, es la inexistencia de cláusulas violatorias del orden público, así como que no se afecte la situación económica general de la actividad ni de los consumidores, desprendiéndose de ello la relación de la homologación con la autonomía colectiva, teniendo que sujetarse esta última al interés general al cual estará subordinado el interés particular - de los grupos.

Las convenciones colectivas deberán revestir la forma escrita y contener lo siguiente:

"Art. 3°- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y

(42) Op. cit., p. 301.

consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería;
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren;
- d) La zona de aplicación;
- e) El período de vigencia." (43)

Sobre la evolución del contenido de los convenios colectivos, ha mostrado en Argentina grandes pasos, y al respecto Krotoschin opina: "En el tiempo presente, los convenios colectivos cumplen con una función ordenadora del conjunto de las relaciones profesionales. Su contenido ha ido creciendo cada vez más hasta consistir, a veces, en verdaderos códigos, minuciosamente elaborados, de la profesión o actividad." (44)

Respecto a la publicidad y registro, la ley que se comenta dispone:

"Art. 5º- Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y S. Social dentro de los diez días de suscriptas u homologadas, según los casos. Vencido ese término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

(43) Ibid., p. 296.

(44) Op. cit., p. 218.

El Ministro de Trabajo y S. Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado." (45)

En cuanto a la situación de las condiciones de trabajo una vez concluida la vigencia del contrato colectivo, la ley argentina dispone:

"Art. 6°- Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva convención, y en tanto en la convención colectiva cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario." (46)

Una vez homologada una convención colectiva, sus disposiciones estarán por encima de los contratos individuales, respetándose los mayores beneficios para los trabajadores.

"Art. 8°- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las con

(45) Op. cit., p. 296.

(46) Ibid., p. 297.

diciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo." (47)

"Art. 9º- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no solo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención." (48)

Como se ha visto, el contrato colectivo argentino presenta características que lo hacen una especie de contrato de industria similar a los contratos-ley mexicanos, pero además la ley 14.250 de ese país, regula la figura de la extensión de obligatoriedad de una convención colectiva, a zonas no afectadas originalmente, y en seguida haremos referencia al tratamiento que legalmente se da a dicha modalidad de contrato.

Un objetivo importante que se persigue con la extensión de referencia, lo es el evitar lo que se conoce como competencia desleal, y al efecto, Krotoschin dice: "La utilidad de la extensión territorial resulta de los posibles inconvenientes de una situación en que empresas sujetas a una convención colectiva deben competir con otras, de la misma actividad, las que pueden fijar libremente las condiciones de trabajo,

(47) Loc. cit.

(48) Loc. cit.

por tener su sitio fuera de la zona de aplicación de aquélla y, por consiguiente, pueden ofrecer sus productos a precios más bajos." (49)

"Art. 10. - El Ministerio de Trabajo y S. Social, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación." (50)

El anterior precepto nos habla de una reglamentación, la cual, en su artículo 6° dispone que la extensión se hará por una resolución fundada del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, siempre que se reúnan requisitos tales como el que en la zona objeto de la extensión no exista asociación sindical con personería gremial, representativa de los trabajadores de la actividad; asimismo, que de las evaluaciones resulte que la convención es adecuada para la zona de que se trate, pudiendo excluirse de la extensión las cláusulas que se consideren inadecuadas por razones de utilidad pública, por lo que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá denegar la petición de las partes, total o parcialmente.

En este país, tanto las convenciones colectivas de alcance nacional, como las resoluciones de extensión a otras zonas, dispone el artículo 11 de la ley ya citada, que deberán incluir normas sobre la vigencia del clausulado de convenciones locales preexistentes, y por cuanto a la duración de la convención colectiva afectada por la extensión, la -

(49) Op. cit., p. 243.

(50) Op. cit., p. 297.

resolución pierde vigor al vencimiento del contrato colectivo que la originó.

Compartimos la posición de Ernesto Krotoschin en cuanto a la naturaleza jurídica del acto de extensión: "En mi opinión, se trata de un acto administrativo que no contiene disposiciones de orden genérico - abstracto (no tiene carácter legislativo), sino que sólo extiende los efectos de normas jurídicas preexistentes. Estas normas no se incorporan al contenido de la resolución, sino que ésta se remite a ellas."

(51)

(51) Op. cit., p. 244.

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL CONTRATO-LEY

- A) Naturaleza Jurídica
- B) Fines que persigue
- C) Nacimiento o Formación
- D) Diferencias con el Contrato Colectivo Ordinario

A) NATURALEZA JURIDICA.

Respecto a la naturaleza jurídica del Contrato-Ley, los diversos autores que se han ocupado del particular, coinciden en afirmar que se origina del contrato colectivo ordinario, toda vez que parte de los mismos principios de este último, pero al adquirir vida propia, se convierte en una institución jurídica nueva y autónoma con características o aspectos que lo hacen diferente, como son por ejemplo su aplicabilidad a toda una rama de la industria, obligando a todos aquellos trabajadores y patrones que se encuadren en la hipótesis respectiva. Sobre esto, Mario de la Cueva atinadamente nos dice que "El Contrato Colectivo obligatorio o contrato-ley, es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; ..." (52)

En el párrafo anterior, hablamos brevemente de la naturaleza del contrato-ley en sí como contrato, pero un punto de gran interés lo encontramos por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de la declaración de obligatoriedad del propio contrato-ley y que lo hace ir más allá del marco de quienes lo suscriben, esto es, que será aplicado a trabajadores y patrones que no intervinieron directamente en su elaboración y aún más, si tomamos en cuenta que obliga a quienes en lo futuro se lleguen a encontrar en los supuestos correspondientes al contrato de que se trate, el cual habrá de imperar "como reglamentación a base contractual, fórmula que hace el milagro de conciliar dos aspectos al parecer antagó

(52) DE LA CUEVA, MARIO: Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Tomo II, 3ª. ed., México, 1960, p. 685.

nicos: contrato, que emana de la voluntad libre de las partes, y reglamento que es expresión de la voluntad soberana del Estado". (53) La anterior situación también se presenta, aunque a una escala menor, en el contrato colectivo ordinario.

Pues bien, pasando a comentar la naturaleza jurídica de la declaratoria que otorga el carácter de obligatorio al contrato materia de esta tesis, considere pertinente apuntar sobre la polémica suscitada al respecto en la doctrina alemana, bajo el régimen de Weimar a la cual hace mención Mario de la Cueva. Nos habla este autor de que existen dos - tendencias o bien, una contradicción entre algunos autores, ya que por una parte unos sostienen que el decreto del Ministro del Trabajo se trataba de un acto legislativo, y por la otra había quienes sostenían la tesis de que el mencionado decreto constituía un acto administrativo. En la primera tendencia, se afirmaba que el contrato-ley era derecho - estatal, mientras que en la segunda se aceptaba el criterio de que el contrato-ley conservaba caracteres de derecho autónomo.

Los partidarios de la primera corriente fueron Kaskel, Sinzheimer y Jacobi, y a su vez, los que apoyaron la otra posición fueron Alfred - Hueck y Hans Carl Nipperdey.

El profesor Kaskel dice que: "La declaración de obligatoriedad del - contrato colectivo, en cuanto a su naturaleza jurídica, es un reglamento legislativo (Rechtsverordnung). Dicha declaración produce, en vir-

(53) CAMIRO, MAXIMILIANO: Algunas Notas sobre el Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio, Imprenta Gamma, México, 1948, p. 42.

tud de una delegación de poder legislativo, derecho estatal y no es -
derecho autónomo. En derecho objetivo, cuya imperatividad descansa -
exclusivamente, sobre la declaración de obligatoriedad; y, por otra -
parte, es independiente del contrato colectivo, pues la única relación
que sobrevive es la coincidencia en el contenido de las dos institucio
nes. Además, las normas declaradas obligatorias conservan su validez
en cuanto no sean derogadas por la Autoridad, aún cuando, en el inter
in, deje de tener vigencia el contrato colectivo que le dió origen."
(54)

Hugo Sinzheimer, al hablar de la declaración de obligatoriedad dijo:
"La declaración de obligatoriedad general es un reglamento legislati -
vo, cuya particularidad consiste en que no forja su propio contenido,
pues lo toma sin poder modificarlo, de un contrato colectivo ya exis -
tente." (55)

Por su parte, como ya se dijo, dentro de esta tendencia, el tercero -
de los autores, Edwin Jacobi, sostuvo que: "La doctrina que sostiene
que la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y con -
siste en extender el ámbito personal de validez de un contrato colec -
tivo, no puede aceptarse, si se conviene en que el acto administrati -
vo, en sentido técnico, es la determinación jurídica del caso concre -
to. La verdad es que la declaración de obligatoriedad no se refiere
al contrato colectivo, sino que, por virtud de ella, se obra sobre una
pluralidad de relaciones individuales de trabajo. La declaración de -

(54) M. DE LA CUEVA: Op. cit., p. 697.

(55) Loc. cit.

obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico que no - puede caracterizarse diciendo que es una extensión del ámbito personal de validez del contrato colectivo. Lo cierto es que un contrato que - vale, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes se diri- je, no puede ser sino un reglamento legislativo. Un acto administrati- vo que extiende el ámbito personal de validez de un contrato colectivo, no se refiere a un caso concreto, sino a una multitud de casos indivi- duales, a los que modela según caracteres generales y constituye, en - realidad, una norma jurídica." (56)

Por su parte, Hueck y Nipperdey, que sostuvieron la idea de la declara- toria como acto administrativo, en su Tratado dijeron que: "La decla- ración de obligatoriedad es un acto administrativo y no puede ser un - reglamento legislativo. La declaración no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta; sino que, por medio de e- lla, se establece que una pluralidad de trabajadores y patronos son - partes en un contrato colectivo concreto. Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público." (57)

Mario de la Cueva (58) se adhiere a esta última tesis y dice que el - contrato-ley, al igual que el contrato colectivo ordinario, es derecho autónomo, fuente propia del derecho del trabajo, con la sola diferen- cia de que aquél reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su e- tapa final y que el mérito de Hueck-Nipperdey consiste en haber releva-

(56) Ibid., p. 698.

(57) Loc. cit.

(58) Cfr., Ibid.

do que el Poder Ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas que ya existen.

Respecto a la inclinación de De la Cueva, Néstor de Buen dice que no le satisface ese criterio "porque no es cierto que exista previamente la norma ni aún en el caso contemplado en la ley de 1931 de que se declare obligatorio un contrato colectivo anterior, solución que también contiene la ley vigente, aún cuando dé evidente preferencia a la formación nueva a través de la convención. Existe, sí, una disposición o conjunto de disposiciones análogas, pero carecen de valor de normas generales. Son, de alguna manera, antes de la declaración de obligatoriedad, simples fuentes materiales del contrato-ley". (59)

Asimismo, tanto De la Cueva como De Buen, coinciden con Hueck y Nipperdey en cuanto a que la declaratoria de obligatoriedad constituye un acto administrativo, posición que nos parece la adecuada, además de que me parece atinada la observación de De Buen en cuanto a que difiere del parecer de De la Cueva, ya que efectivamente el contrato-ley aún no existente, esto es antes de la declaratoria que le dá fuerza obligatoria, contiene una serie de disposiciones que no constituyen una norma general y que darán origen al contrato colectivo de carácter obligatorio, lo anterior, aún en el supuesto de que se trate de un contrato colectivo existente y que se pretende declarar obligatorio para toda una rama de la industria y en una región determinada, o bien, en todo el territorio y que, si bien ya obliga a las partes, insisto, no es de observancia general; con mayor razón, coincido con Néstor de Buen, si pensamos en el

(59) DE BUEN, NESTOR: Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4ª. ed., Tomo II, México, 1981, p. 788.

sistema de formación del contrato-ley mediante la convención obrero-patronal.

La tesis de la declaratoria como acto administrativo nos parece correcta, por las consideraciones ya señaladas, aunque abundando un poco más sobre el punto, cabe mencionar que existe una enorme diferencia entre la forma de elaboración que reviste una ley, y la mecánica que se requiere para que el Poder Ejecutivo emita un acto administrativo, que es en lo que consiste la declaratoria de obligatoriedad, pues es evidente que en el contrato-ley el Estado interviene simplemente para el efecto de, en su caso, declarar que el contrato habrá de extenderse a aquellas personas que no son parte del mismo, esto en el sistema en el cual ya existe un contrato previo, pero lo mismo ocurre cuando el contrato es elaborado por una convención mixta obrero-patronal. Otro aspecto que confirma la tesis del acto administrativo, es que la autoridad correspondiente al intervenir declarando la fuerza obligatoria de un contrato colectivo ya existente, o bien de nueva creación, no tiene facultades para realizar modificaciones en contenido del documento.

Dice Néstor de Buen, que el contrato-ley "se trata, simplemente, de un acto jurídico, en este caso en lo esencial, de un acto debido de finalidad normativa, que por intervención del Poder Público se convierte en acto solemne, semejante al matrimonio y al testamento público. La solemnidad, que constituye un elemento de esencia en algunos negocios jurídicos es, por sí misma, un acto administrativo, ya que consiste en la participación constitutiva en el acto de un funcionario público." (60)

(60) Ibid., p. 789.

La anterior opinión nos parece por demás correcta, pues el contrato-ley contiene una serie de voluntades de patrones y trabajadores, así como el matrimonio comprende el acuerdo de los contrayentes, y el testamento público la voluntad del testador, y en todos estos actos, finalmente interviene el poder estatal para darles legalidad, o como dice De Buen, solemnidad.

De todo lo apuntado, puede observarse claramente que la multicitada declaración no constituye un acto legislativo, pues el Poder Ejecutivo se saldría de sus funciones al pronunciarla; y para finalizar con lo relativo con su naturaleza jurídica, conviene hacer notar lo manifestado por Maximiliano Camiro, en el siguiente sentido: "... según nuestra jurisprudencia, el acto de extensión no es un acto legislativo, porque los artículos 58, 62 y 64 de la Ley Federal del Trabajo (1931) no otorgan al Ejecutivo de la Unión la facultad de legislar sino la de aplicar, como ejecutor de las leyes las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo". (61)

B) FINES QUE PERSIGUE.

Antes de pasar a comentar los fines que persigue el Contrato-Ley, transcribiremos un fragmento de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(61) Op. cit., p. 44.

"A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de la empresas particulares que lo hayan solicitado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia." (62).

En términos muy generales, los principales fines del contrato-ley son lograr la uniformidad de condiciones de trabajo en una rama de la industria y en una determinada extensión territorial, así como evitar la competencia desleal, pero trataremos de abundar un poco más en tales objetivos, haciendo referencia a algunos criterios.

(62). Cita de Euquerio Guerrero: Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 8ª. ed., México, 1976, p. 317.

"Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social." (63)

El mismo autor, agrega lo siguiente: "Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa, la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra." (64)

Hay quienes se contraponen a las anteriores posturas, tal es el caso de Baltasar Cavazos, quien ha expresado: "Generalmente los patronos no desean contratos-ley por considerar que establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las más pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía para tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva." (65)

De Buen opina: "En realidad el contrato-ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no

(63) DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 2ª. ed., México, 1981, p. 474.

(64) Ibid.

(65) Cita de N. de Buen: Op. cit., p. 786.

pueden soportar. Y hay una verdad que no podemos desconocer: nuestra economía sigue siendo dependiente, pese a los esfuerzos heroicos en -
 contra, de las empresas multinacionales. Los medianos y pequeños in-
 dustriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar, el
 contrato-ley. El contrato-ley favorece, en nuestro concepto, al dum-
 ping, esa lacra del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño ca-
 pital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de -
 trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de
 las convenciones que aprueban los contratos-ley. Por ello lo vemos con
 antipatía. ¡Ojalá que estemos equivocados ". (66)

Sin duda los criterios que inmediatamente anteceden, son muy interesan-
 tes y plenos de conocimiento, pero creemos que pese a ello, el contra-
 to-ley puede funcionar y efectivamente lograr los fines que persigue,
 siempre y cuando se elabore de manera consciente y apegada a la reali-
 dad socioeconómica de nuestro país. Las desventajas que mencionan los
 dos últimos autores citados, podrían evitarse si se realizara una ade-
 cuada clasificación de empresas, tomando en cuenta para el momento de
 computarse la mayoría de los patrones, no el número de fábricas o em-
 presas, sino el número de trabajadores empleados en las mismas y co-
 rrespondientes a al rama industrial considerada, aplicando el criterio,
 conjuntamente de determinar la mayoría patronal sobre la base de la ca-
 pacidad productora.

Pensamos que siguiéndose tales lineamientos, se superarían esas desven-
 tajadas o inconvenientes, en virtud de que las empresas pequeñas tenderían

(66) Ibid.

a la superación en la producción cualitativa y cuantitativamente, ya que en la medida que sus productos puedan competir con los de las grandes empresas, dejaría de afectarles la unificación de condiciones de trabajo y por el contrario, beneficiaría a todos, dándose de este modo los fines que persigue el contrato-ley y que son la unificación de condiciones de trabajo para una rama industrial y en una región determinada, la eliminación de la competencia desleal, tanto entre empresas como entre trabajadores, y es importante agregar, que se reduciría el gran volumen de conflictos laborales, al negociarse contratos para la totalidad de las industrias, por ramas.

Además, al tratarse de una facultad discrecional de las autoridades - el hacer la declaratoria de obligatoriedad del contrato-ley, éstas deberán negarla cuando sea contraria al interés general o inoportuna - desde el punto de vista político, social y económico.

C) NACIMIENTO O FORMACION.

Existen dos sistemas para la formación del contrato-ley, el primero - mediante la celebración de una convención obrero-patronal, sistema adoptado por la Ley de 1970, y el segundo consistente en el antiguo método de la Ley de 1931, de declarar obligatorio un contrato colectivo ya existente, ambos sistemas actualmente en vigor, mismos que a continuación serán comentados, refiriéndonos en primer término a la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo anterior, y

posteriormente al sistema de convención obrero-patronal.

1.- Sistema de existencia previa de un contrato colectivo.- Este - tan criticado sistema, contemplado en la nueva ley de 1970, era ya regulado por la ley de 1931 en el mismo capítulo que el contrato colectivo ordinario. "Este tenía una razón de ser, ya que no se celebraba el contrato-ley de manera especial. Simplemente, en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, por decreto del Poder Ejecutivo, federal o local, se declaraba su obligatoriedad (Art. 58)." (67)

El sistema en cuestión, no ha sido muy bien visto en la actualidad por varias razones, pero a pesar de ello ha sido incluido en la legislación vigente. "La nueva ley, reconociendo una realidad que superó a la vieja fórmula, planteó dos caminos diferentes. Estos, como se señala en la Exposición de Motivos, respondieron a una realidad indiscutida: el hecho de que todos los contratos-ley vigentes nacieron de una convención y al deseo de conservar, por respeto institucional, el primer procedimiento, no obstante ser inútil." (68)

Nos parece bastante claro y convincente el anterior criterio de De - Buen, así como ajustado a la realidad en cuanto al sistema seguido para la elaboración de los contratos-ley vigente, pero es interesante agregar lo expuesto por Mario de la Cueva, quien nos dice: "El proce-

(67) N. DE BUEN: Op. cit., p. 790.

(68) Ibid.

dimiento de 1931 no funcionó satisfactoriamente, lo que explica la aparición del sistema de la convención obrero-patronal. Había pues que - decidir si se suprimía y se consignaba únicamente el segundo, o se le conservaba la vida. Se inclinaban las opiniones en favor de la supresión, cuando se escuchó una voz fuerte en su defensa: fue en su tiempo una manifestación de libertad de los sindicatos obreros y de los patrones, que fijarían, en los contratos colectivos previos, las condiciones de trabajo; por una parte, su presencia no daña la estructura general de la Ley; y finalmente, es posible que los grandes sindicatos nacionales puedan imponer lentamente un contrato único a todas las empresas presentes, o a una gran mayoría, que un día sería obligatorio, no solo para las presentes, sino también para las futuras por su universalidad." (69)

Maximiliano Camiro expresa: "En efecto, si por una parte nos encontramos con la falta de organización patronal y con el aislamiento y pulverización que los patrones prefieren, constituyendo un obstáculo para toda medida de contratación, y por la otra tenemos en cuenta la división en el campo obrero, llegamos a la conclusión de que será imposible, o por lo menos muy difícil, conseguir que espontáneamente se reúnan los Sindicatos que pertenecen a diversas Centrales, antagónicas entre sí, para llevar a cabo una contratación colectiva, aún cuando en esta actividad tengan como aliciente, capaz de unir todas las ideologías obreras, la perspectiva de nuevas conquistas." (70)

(69) 63 Ibid., p. 479.

(70) Op. cit., p. 15.

Para reforzar aún más los criterios ya vertidos, Mario de la Cueva, en su antigua obra "Derecho Mexicano del Trabajo", manifestó: "El sistema de la ley no ha llegado a tener facticidad; varias razones lo han impedido: El contrato-ley tiene como finalidad, imponer condiciones uniformes para el trabajo en una rama determinada de la industria; ahora bien, el sistema de la ley exige, para la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo, que éste haya sido celebrado por las dos - terceras partes de los trabajadores sindicados y de los patronos; ciertamente que esta exigencia, según denunciarnos, tiene por fin probar las condiciones de trabajo en la vida real, antes de extenderlas a nuevos - sectores, pero este contrato colectivo celebrado por las mayorías legales, no ha existido; si hubiera de esperarse la formación del contrato mayoritario, tal vez no existiera un solo contrato-ley." (71)

En contraposición a las opiniones aludidas, Maximiliano Camiro expresa: "Sin embargo, la primera vez que el Ejecutivo Federal hizo uso de la facultad que le concede el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, elevando a la categoría de obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo, - no fue preciso convocar previamente a los patronos y trabajadores de la Industria de Algodón, para elaborar un Contrato, porque ya este Contrato existía desde 1925-1927, pero debe tenerse en cuenta que para que - ese Contrato se elaborara intervino en forma decisiva el Poder Público por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que expidió la Convocatoria, presidió las labores de la Convención y arbitró, por conducto de uno de sus órganos, cuestiones fundamentales de contratación sobre las cuales las partes no se habían puesto de acuerdo." (72)

(71) 52 Ibid., p. 690.

(72) Op. cit., p. 16.

Esta contraposición es aparente, ya que la realidad es que el contrato declarado obligatorio conforme al artículo 58 de la ley de 1931 y a que se refiere la anterior transcripción, existía previamente y fue creado en virtud de una convención obrero-patronal.

Por las razones apuntadas, evidentemente se puede concluir que el sistema de declaratoria de obligatoriedad de un contrato colectivo previamente existente resulta obsoleto, pero no obstante ello, nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo lo contempla y por lo tanto, a continuación será comentado en este trabajo.

El nacimiento del Contrato-Ley, mediante este sistema, deriva del artículo 58 de la ley de 1931 y precisa del cumplimiento de requisitos de fondo y de forma, según Mario de la Cueva (73). A su vez, Néstor de Buen (74) habla de requisitos que se precisan y de etapas en el proceso de elevación a contrato colectivo obligatorio, pero en cierta forma ambos autores se refieren a lo mismo, pues el primero al aludir a las etapas, dice que son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad, por lo que hecha la aclaración, pasaremos a comentar el particular, siguiendo el estilo de Mario de la Cueva, en cuanto a los requisitos de fondo y de forma, sin dejar de reconocer que los segundos, es decir los de forma, efectivamente son como coinciden los citados tratadistas, procedimientos o etapas del proceso de elevación.

(73) Cfr. 63 *Ibid.*, p. 479.

(74) Cfr. *op. cit.*, p. 791.

Los dos requisitos de fondo se encuentran previstos en el primer párrafo del artículo 415 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que en lo conducente dispone: "Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley..."

De la anterior transcripción se destacan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato-ley, los cuales son: a) La previa existencia de un contrato colectivo ordinario, y al respecto Mario de la Cueva expresa: "Los autores de la Ley vieja confiaron en el principio de la libertad plena de fijación de las condiciones de trabajo, sin intervención de la autoridad estatal. Pero, de la misma manera que el contrato colectivo ordinario no puede extenderse a todos los trabajadores de la empresa que no forman parte del sindicato que lo gestionó, sino que fue necesario un mandamiento legal (arts. 58 de la ley de 1931 y 396 de la vigente), así también resulto indispensable un mandato legal para la extensión del contrato colectivo a las empresas que no lo hubiesen celebrado y a las que se organicen en el futuro." (75) b) Que el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de obreros sindicalizados de la rama industrial de que se trate. Sobre estos requisitos de fondo, con gran certeza, Néstor de Buen opina: "En realidad no debe interpretarse en forma estricta esta disposición, ya que puede darse el caso de que no se haya celebrado por sindi-

(75) 63 Ibid., p. 479.

catos con esa representación, pero que posteriormente se integre esa mayoría como resultado de una labor de proselitismo." (76)

El precepto citado, únicamente se refiere a la mayoría de trabajadores, pero la iniciativa para la celebración de un contrato colectivo de carácter obligatorio no solo es de éstos, sino también de los patrones, como se verá posteriormente.

J. Jesús Castorena, respecto a la mayoría que se comenta y en relación con la ley de 1931 dijo: "La Ley quiere que quienes soliciten la declaración de obligatoriedad del contrato, constituyan la mayoría de la profesión, es decir, que los patrones y los trabajadores - solicitantes, cada uno dentro de su núcleo, es decir, asociados, sean la mayoría en la rama industrial en la que se trata de declarar la obligatoriedad del contrato." (77)

Por lo que toca a los requisitos de forma que se refieren a los pasos (etapas) que llevan hasta la declaratoria de obligatoriedad, se encuentran también en el artículo 415 de la nueva ley, en sus diferentes fracciones y son los siguientes: 1.- La solicitud de parte legítima a que se refiere la fracción I del citado artículo que dispone: "I.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con el artículo 407." 2.- El

(76) Op. cit., p. 791.

(77) CASTORENA, J. JESUS: Tratado de Derecho Obrero, Artes Gráficas Cuauhtémoc, México, 1942, p. 737.

requisito de mayoría contenido en la fracción II que a la letra dice: "II.- Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406." 3.- Dispone la fracción III que: "III.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado." 4.- La actuación del Estado se manifiesta según la fracción IV, al disponerse que: "IV.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de La Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones." "Esta publicación tiene por objeto notificar a todos los obreros y patrones afectados o que puedan resultar afectados, la solicitud que existe en el sentido de declarar la obligatoriedad del contrato. No se requiere una notificación particular y personal a cada patrón y a cada obrero, basta con la publicación en el Diario Oficial de La Federación (Art. 59)." (78)

En este momento se bifurca el proceso, pudiéndose presentar dos supuestos una vez transcurrido dicho término. 5.- El primer supuesto a que se refiere el requisito anterior, lo contempla la fracción V al señalar que: "V.- Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414." Al respecto señala Mario de la Cueva: "el artículo 61 de la Ley de 1931 disponía que el Presidente de la República podría declarar obligatorio el contrato en todo

(78) Ibid.

aquello que no se opusiera a las leyes de orden público. La Ley nueva suprimió el arbitrio presidencial y dispuso que si no hubo oposición, se declararía la obligatoriedad del o de los contratos colectivos; se juzgó acertadamente que el poder ejecutivo no podría contrariar un acuerdo tácito unánime del trabajo y el capital". (79) 6.- El segundo supuesto a que puede dar lugar la fracción IV, lo encontramos en la fracción VI que establece: "VI.- Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguiente: A) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen. B) El presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley."

Cabría agregar, aunque tal vez esté de sobra, que en nuestro país ya no existen los Territorios, por lo que en lo relativo resulta inútil mencionarlos, pero se hace de ese modo por corresponder al texto de la ley.

Por lo que respecta a la oposición, "Dicha oposición debe ser motivada, es decir, deben expresarse las razones por las cuales se declaran en contra de la obligatoriedad del contrato. La Ley no limita el derecho de defensa, a ciertos aspectos de la cuestión, sino que deja en libertad a los interesados, para que aduzcan toda clase de razones." (80)

(79) 63 *Ibid.*, p. 481.

(80) J.J. CASTORENA: *Op. cit.*, p. 738.

2.- Sistema mediante Convención Obrero-Patronal.- Este sistema fue regulado hasta la legislación vigente, pero eso no significa que no haya existido con anterioridad en la vida jurídica laboral de nuestro país, y al respecto De la Gueva dijo: "La Convención Textil fue el primer contrato-ley de nuestro derecho; era pues, natural, que no se olvidara el procedimiento que le dió origen y fue, precisamente, la reunión de una convención obrero-patronal, presidida o asupiciada por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo; ahí se encuentra la partida de nuestra costumbre sobre formación del contrato-ley." (81)

A su vez, Maximiliano Camiro, refiriéndose al sistema que comentamos, respecto al anterior y en relación con la ley de 1931, nos dice: "La práctica en México nos ha enseñado que el único medio de preparar Contratos como el que menciona el artículo 58 de la Ley, es el que el Gobierno Federal convoque a los industriales y a los Sindicatos de Trabajadores de una rama para celebrar lo que se han llamado Convenciones Obrero-Patronales." (82)

Si bien es cierto que el contrato-ley se deriva u origina del contrato colectivo ordinario, en este sistema conserva su autonomía aún desde su nacimiento, respecto al contrato colectivo ordinario, pues para su celebración, a diferencia del primer sistema que analizamos, no se requiere de la existencia previa de ningún contrato.

(81) 52 Ibid., p. 690.

(82) Op. cit., p. 15.

"Son pocas las reglas de la Ley, pues hubo el propósito de dejar a los trabajadores y a los patrones en la mayor libertad para que regularan los procedimientos." (83) A continuación comentaremos los pasos y requisitos que conforme a la ley han de seguirse para la celebración del contrato-ley, mediante la convención obrero-patronal.

a) Solicitud.- Según el artículo 406 corresponde, como en el contrato colectivo ordinario, a los sindicatos obreros, disponiendo dicho precepto lo siguiente: "Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional."

b) Mayoría obrera.- Al igual que en el sistema de declaratoria de obligatoriedad de un contrato previamente existente, se requiere que los sindicatos representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, conforme al artículo 406, y a su vez, el artículo 408 contempla dicho requisito de mayoría al disponer: "Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406." Dice Mario de la Cueva que al hablarse de trabajadores sindicalizados, "podría darse el caso de que estuvieran en minoría respecto de los no sindicalizados, pero son ellos y no éstos los que han creado y viven las relaciones colectivas de trabajo". (84)

(83) M. DE LA CUEVA: 63 Ibid., p. 483.

(84) Ibid.

c) Autoridad competente.- De igual manera que en el otro sistema de nacimiento del contrato-ley, se refiere la ley a la posibilidad de jurisdicción federal o local, y al respecto, el artículo 407 dispone: "La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local." A manera de comentario, como ya lo dijimos, habría que agregar que en nuestro país ya no existen los Territorios, a los cuales se refiere la Ley Federal del Trabajo, en algunos de sus preceptos, pero lo daremos por aclarado para posteriores referencias de la citada ley.

d) Facultades y deberes de la autoridad competente.- El artículo 409 establece: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados."

Del artículo transcrito se desprenden varios problemas para la celebración del contrato-ley. La autoridad que conozca de la solicitud deberá verificar el requisito de mayoría a que se refieren los ya mencionados artículos 406 y 408; la autoridad tiene la facultad de determinar si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria de que se tra-

te, la celebración del contrato-ley, lo que denota una facultad discrecional, pudiendo entonces convocar a convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a quienes pudiera afectar la obligatoriedad del contrato-ley. Respecto a la facultad discrecional, De la Cueva, con quien en esto no estamos de acuerdo, opina: "El precepto contiene una fórmula muy amplia, que, en realidad, otorga a la autoridad la facultad ilimitada de desechar la solicitud. La comisión analizó la conveniencia y la posibilidad de suprimir el arbitrio: se respetaría la libertad de los trabajadores para regular sus relaciones con el capital, y si éste se negaba, podrían los sindicatos acudir a la huelga; pero los gobiernos no se inclinan por las soluciones democráticas, menos si conducen a la disminución de sus atribuciones."

(85)

Nuestro desacuerdo con el anterior criterio estriba en que para la tramitación y posterior concertación de un contrato-ley, dadas las características y alcance de éste, es importante analizar si conviene no sólo a la industria respectiva, sino también otros factores económicos, políticos y sociales, los cuales consideramos correcto que sean estudiados por el Poder Ejecutivo.

e). Convocatoria.- Lo relativo a la convocatoria y publicación de la convención, es regulado por el artículo 410, en los siguientes términos: "La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la Entidad Federativa, y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar -

(85) Ibid.

donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días." Se trata, al ordenarse la publicación en varios medios, de que la convocatoria llegue al mayor número posible de personas y organismos afectados.

f) La Convención.- La Convención obrero-patronal tendrá verificativo en la fecha y términos a que se hizo referencia al citar el artículo 410, debiendo celebrarse conforme a lo dispuesto por el artículo 411, que establece: "La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente."

g) Aprobación.- Puede suceder que obreros y patrones no lleguen a ningún acuerdo y que se resuelva la disolución de la convención, quedando entonces descartada en ese momento la posibilidad de existencia del contrato-ley, como consecuencia de la convención obrero-patronal. Pero en caso contrario y en relación con la aprobación, el artículo 414, en su primer párrafo, dispone: "El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores."

h) Publicación y declaratoria de obligatoriedad.- Lo relativo a este

punto se contiene en el párrafo segundo del artículo 414, que dice:

"Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional."

"La Ley impuso la obligación de hacer la declaratoria, en todos los casos, al titular del poder ejecutivo, esto es, al Presidente de la República o al gobernador del estado, no obstante que el primero no interviene en el desarrollo de la convención, pues, acabamos de decirlo, en materia federal, la presidencia de la convención corresponde al Secretario del Trabajo. La comisión consideró que la declaratoria impone obligaciones a los convencionistas inconformes, a los ausentes y a los trabajadores y empresas futuras, función que no podía corresponder al Secretario del Trabajo." (86)

D) DIFERENCIAS CON EL CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO.

Como se ha dicho, el contrato colectivo de carácter obligatorio y el ordinario, comparten muchas de sus bases, principios y fines, pero entre uno y otro existen diferencias que los hacen dos instituciones in-

(86) M. DE LA CUEVA: Ibid., p. 485.

dependientes con caracteres propios; diferencias en cuanto a su nacimiento, campo de aplicación, sujetos obligados, requisitos para su validez, etc.

En seguida comentaremos algunas de las diferencias más importantes de la figura que es motivo de este trabajo, el contrato-ley, en relación con el contrato colectivo ordinario, instituciones ambas, que constituyen las dos formas de contratación colectiva que conoce el derecho mexicano del trabajo.

Baltasar Cavazos cita cinco diferencias importantes y muy atinadas:

- 1.- El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- 2.- El contrato-ley se solicita ante la Secretaría de Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones; el contrato colectivo puede ser firmado por uno sólo.
- 4.- El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento.
- 5.- El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido." (87)

A lo anterior, Néstor de Buen, de manera por demás correcta, agrega:

- "a) El Contrato colectivo es de empresa o establecimiento. b) El -

(87) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR: Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, 13^a. ed., México, 1982, p. 290.

contrato colectivo no se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino ante el patrón. Lo que se plantea ante las Juntas es el emplazamiento a huelga que como instrumento de presión está señalado en los artículos 387 y 450-II.

Independientemente de lo anterior, creemos que Cavazos Flores no marcó una diferencia que es, en nuestro concepto, esencial, ya que atiende a la formación misma del negocio jurídico. En el contrato colectivo de trabajo, el acto jurídico nace desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato-ley, en cambio, la voluntad de la convención no es suficiente para que nazca: se precisa, además, de una declaración de autoridad, a cargo del Presidente de la República o Gobernador del Estado que corresponda. Su eficacia derivará de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la Entidad Federativa." (88)

A continuación enumeraremos, en conclusión, las diferencias más importantes existentes entre ambos contratos:

- 1.- Contrato-Ley: Concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.
Ordinario: Puede concurrir un patrón.
- 2.- Contrato-Ley: Rige condiciones de trabajo en una rama industrial,

(88) Op. cit., p. 787.

en una o varias Entidades Federativas o zonas económicas o en todo el territorio nacional.

Ordinario: Rige condiciones de trabajo para una o más empresas o establecimientos.

- 3.- Contrato-Ley: Concurrencia de dos terceras partes de trabajadores sindicalizados de una rama industrial.

Ordinario: El sindicato solicitante debe comprender en la empresa, el 50% más uno de los trabajadores.

- 4.- Contrato-Ley: Debe celebrarse por tiempo determinado sin exceder de dos años.

Ordinario: Puede celebrarse por tiempo indefinido.

- 5.- Contrato-Ley: Surte sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que se señale una fecha distinta.

Ordinario: Surte efectos a partir de su depósito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- 6.- Contrato-Ley: Requiere de la declaratoria de la autoridad local o federal.

Ordinario: No requiere de ninguna declaratoria.

- 7.- Contrato-Ley: La revisión debe promoverse 90 días antes del vencimiento, por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patrones.

Ordinario: La revisión debe promoverse 60 días antes de su vencimiento, por el 50% más uno de los trabajadores.

- 8.- Contrato-Ley: La solicitud de revisión será ante la Secretaría de

Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Ordinario: La solicitud de revisión será ante una u otra Junta de Conciliación o directamente ante el patrón, sin llegar a la huelga.

9.- Contrato-Ley: Si ninguna de las partes solicitó la revisión ni se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al fijado para su obligatoriedad.

Ordinario: Si las partes no solicitan la revisión en los términos del Art. 399, ni se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

10.- Contrato-Ley: Termina por mutuo consentimiento de las partes, según la mayoría a que se refiere el Art. 406, o si al concluir la revisión las partes no llegan a un convenio, salvo que los trabajadores hayan ejercido el derecho de huelga.

Ordinario: Termina por mutuo consentimiento, por terminación de obra, y en los términos de los Arts. 433 al 439.

11.- Contrato-Ley: Es un contrato de industria.

Ordinario: Es un contrato de empresa o establecimiento.

CAPITULO TERCERO

EL CONTRATO-LEY EN EL DERECHO MEXICANO VIGENTE

- A) Concepto
- B) Contenido
- C) Revisión
- D) Vigencia y Terminación
- E) Prórroga

A) CONCEPTO.

Antes de pasar a la conceptualización de nuestra institución, según la Ley vigente en México, apuntaremos a manera de referencia y por la importancia que han tenido, las definiciones que del Contrato-Ley encontramos en la doctrina alemana bajo la legislación de Weimar, en la legislación francesa de León Blum, así como en la ley mexicana de 1931.

Sobre el particular, encontramos la siguiente definición del contrato-ley en la doctrina alemana, y a la cual se refiere Mario de la Cueva: "El contrato-ley es un contrato colectivo, declarado obligatorio, a petición de parte legítima, por decreto del Ministerio del Trabajo, para una rama de la industria y en una región determinada." (89)

A su vez, por lo que toca a la legislación francesa, nos dice De la Cueva, que tomada del artículo primero de la Ley de 1936, Andre Rousat y - Paul Durand dieron la siguiente definición: "El contrato-ley tiene por objeto regular las relaciones entre los patronos y trabajadores de una rama de la industria o del comercio, en una región determinada o en todo el territorio." (90)

La ley mexicana de 1931, en su artículo 58 dispuso: "Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y -

(89) 52 Ibid., p. 511.

(90) Ibid., p. 518.

trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal."

Respecto a la definición que se analiza, De la Cueva nos dice: "La Ley de 1931 no definió al contrato-ley. Pensamos que era congruente - consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de - una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo. En cambio, la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patronos a una convención para que discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero patronal, sintió la necesidad de proponer una definición." (91)

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404, define al Contrato-Ley como sigue: "Art. 404. Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades - Federativas, en una o ovarias zonas económicas que abarquen una o más - de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

(91) 63 *Ibid.*, p. 476.

De la conceptualización que antecede, es decir, la que nos da nuestra ley vigente, se pueden apreciar importantes diferencias con la definición que nos daba la ley de 1931, resultando evidentemente superior, lógica, técnica y jurídicamente, y consideramos interesante transcribir una parte de la exposición de motivos de la Nueva Ley, para poder conocer el punto de vista del legislador del contrato-ley actual, en relación con la anterior regulación de 1931.

"La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente; en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patronos, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual y en cumplimiento de lo que dispone el Artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales.

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en definitiva si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, sólomente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el proyecto se establece una distinción: cuando se sigue el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos; en el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista en ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley." (92)

B) CONTENIDO.

El contenido del Contrato-Ley, según la Nueva Ley Federal del Trabajo, es el siguiente: "Art. 412. El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los

(92) E. GUERRERO: Op. cit., p. 318.

patrones que concurren a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX:

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama industrial de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

"La ley no es rigurosa al determinar el contenido del contrato-ley. En realidad, reitera que debe de contener las disposiciones que integran el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo (jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones y el monto de los salarios) - y, además, los siguientes datos ..." (93). Y así, procede este autor a referirse a las fracciones I, II, III y VI del art. 412.

Lo anterior, en cuanto al contenido, lo dispone la ley respecto al contrato-ley creado mediante el sistema de convención paritaria, pero surge la duda de cuál habrá de ser el contenido del contrato-ley derivado de un contrato colectivo previamente existente y nos parece adecuada - la interpretación ofrecida por De Buen, quien dice: "Respecto del contrato colectivo previamente existente y declarado obligatorio, la ley es omisa en cuanto a su contenido, sin embargo, con la excepción de la

(93) N. DE BUEN: Op. cit., p. 793.

referencia a la convención, que no se celebra en este caso, parece que es aplicable también, en esa hipótesis, lo ordenado en el art. 412". - (94)

Respecto a los elementos que integran el contrato-ley, Mario de la Cueva, a cuyo criterio se adhiere Néstor de Buen, sostiene, en cuanto a los contratos celebrados conforme al viejo sistema de existencia previa de un contrato colectivo ordinario, que son aplicables los principios relativos a la integración de los contratos colectivos ordinarios, y a continuación procederemos a referirnos a tales elementos.

Nos remite De la Cueva, a la doctrina extranjera para el análisis del contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo, pues según dice, muestra una gran uniformidad, en atención a que el contrato colectivo desempeña las mismas funciones en los diversos países.

Este autor cita a los alemanes Walter Kaskel y Hueck-Nipperdey y dice que el contrato colectivo comprende las siguientes partes: a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento normativo; d) Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

Asimismo, nos dice que para Philip Lotmar, la envoltura del contrato colectivo de trabajo, son las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución. Dice De la Cueva que este elemento para aplicarse a nuestro derecho, se descompone en dos partes, normas sobre la

(94) Ibid.

vida y normas sobre el imperio del contrato colectivo. Para los tres alemanes mencionados, dice De la Cueva: "Las primeras, se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo. Las segundas, comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas en que deberá de regir, o los departamentos de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial." (95)

En cuanto al segundo elemento, el obligatorio, tenemos: "El elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que, al decir de Hueck-Nipperdey, fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo." (96)

Agrega el mismo autor, que al elemento obligatorio lo componen o se presenta en dos grados de norma, que son, por un lado, las que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo, y por el otro, las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y de éste ante aquélla. Entre las primeras, se estipula la formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje, o sanciones para la parte que viole lo establecido en el elemento normativo, o cláusulas que exclusión y preferencia sindical, así como algunas prohibiciones para el patrón a efecto de garantizar la libertad sindical. El segundo grado de normas, son derechos y obligaciones de las partes del contrato-colectivo como personas jurídicas en

(95) 52 Ibid., p. 597.

(96) Loc. cit.

las que se puede por ejemplo, obligar al patrón a ofrecer un local para las sesiones del sindicato, entre otras. "Las cláusulas del primer grado, según venimos sosteniendo, afectan a la vida misma del contrato colectivo y, en consecuencia, al interés profesional que representa el sindicato; en tanto las segundas, constituyen derechos subjetivos del sindicato, cuya realización o ineficacia no afecta directamente a la comunidad obrera. La distinción, sin embargo, no es absoluta, porque, en último término, las dificultades jurídicas que sufra el sindicato tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera". (97).

Tocante al elemento normativo, en general, la doctrina extranjera coincide, en que se compone de las condiciones generales para la prestación individual de los servicios, pero para De La Cueva, en relación con nuestro país conviene una mejor determinación, y expresa:

"Nuestros contratos colectivos comprenden en su elemento normativo, dos series de cláusulas que pueden denominarse, respectivamente, condiciones individuales para la prestación de los servicios y condiciones colectivas para la prestación de los servicios." (98)

Al respecto, dice este autor, que ambos grupos coinciden en la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero que sin embargo son distintas. Las primeras fijan la jornada de trabajo, descansos y vacaciones, salarios y en general, las obligaciones

(97) Ibid., p. 598.

(98) Loc. cit.

que tiene el patrón frente a cada trabajador, así como las de éste en beneficio de aquél. La segunda serie, la forman algunas obligaciones del patrón respecto a la comunidad obrera, como pueden ser servicios sociales, tales como hospitales, actividades deportivas y recreativas, etc. "Las dos series de normas, fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios; pero la primera comprende - derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto las segundas, se refieren a normas que imponen obligaciones al patrón, pero que no individualizan inmediatamente al acreedor; así, es posible que algún obrero no haga uso nunca del servicio de hospital, - pero, en cambio, siempre se realizarán en su favor o en su contra, - las normas de la primera serie; de todas maneras, en el caso de la segunda serie, todos los trabajadores son acreedores en potencia y si el empresario no tiene establecido el servicio, podrían reclamar la indemnización correspondiente." (99)

Por último, la doctrina alemana habla de un cuarto elemento, compuesto de cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, sobre lo cual De la Cueva expresa: "Los tres primeros elementos del contrato colectivo son los que integran la institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero, en realidad, no forman parte de él. Lotmar - había sostenido desde principio de siglo que el contrato colectivo - no era un contrato de trabajo, ni un contrato preparatorio, ni una transacción, pero que, sin embargo, era posible que se le agregaran

(99) Loc. cit.

algunos de estos contratos. Por tanto, para decidir sobre la naturaleza del contrato colectivo, haremos a un lado este tipo de disposición." (100)

Como dijimos en párrafos anteriores, Néstor de Buen está de acuerdo y otorga plena validez a las teorías sobre los elementos del contrato hoy sustentadas por De La Cueva, pero creemos interesante abundar sobre los puntos de vista de De Buen, respecto de lo expresado por De La Cueva, y así, el primero de ellos, al referirse a la enunciación o clasificación de los elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo, dice: "Estrictamente esto expresa el objeto posible del pacto. Vale la pena analizarlo de manera particular si bien en nuestro caso, desde el orden debe entenderse en razón de la jerarquía de los hechos que integran el contrato, por ello proponemos un orden distinto, al menos los elementos, en forma particular." (101)

De este orden, De Buen ordena los elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo, de la siguiente forma: a) El elemento materia objeto; b) El elemento voluntario; c) La reciprocidad; y d) El fin social de explotación, negociación y administración. En segundo momento, dice que los elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo son los que se refieren a los hechos que integran el contrato.

En relación al elemento voluntario, señala la reciprocidad de las partes.

100. Véase el párrafo anterior.

101. Véase el párrafo anterior.

por De la Cueva, menciona que en la primera serie de normas, es decir, sobre las condiciones individuales para la prestación de los servicios, se contienen algunas de las fracciones del artículo 391 ("El contrato colectivo contendrá: ..."), tal es el caso de las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento, que se encuentran respectivamente en las fracciones IV, V, VI y VII del propio artículo 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Agrega también, respecto al elemento normativo, un comentario muy interesante: "Es frecuente, fundamentalmente a propósito de la huelga, que se entiendan violadas las normas anteriores, en los casos en que el patrón deja de otorgar los días de descanso o las vacaciones, o no cubra los salarios, inclusive de manera general. Esto es, un claro error de perspectiva, porque la obligación que deriva de la celebración de los contratos colectivos no es la de pagar los salarios u otorgar las vacaciones, sino la de establecer relaciones individuales de acuerdo a las normas generales. La violación en esos casos, es de los derechos individuales y no del contrato colectivo de trabajo." (102)

Respecto al elemento obligatorio, que cita en segundo término, De Buen comenta los dos grados de normas planteados por De la Cueva, haciéndolo en forma idéntica a éste, pero además, hace referencia a la crítica que del término "elemento obligatorio", hace Cavazos Flores,

(102) Loc. cit.

quien expresa: "En lo concerniente al llamado elemento obligatorio, - que es donde se encuentran las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, pensamos que la denominación del mismo, puede fácilmente conducir a suponer que todos - los demás elementos del contrato no son "obligatorios", siendo que todas las cláusulas que lo integran, bien sea de la envoltura o del elemento normativo son, de suyo obligatorias para las partes que lo han celebrado. Por lo tanto, proponemos que de seguirse esta clasificación de filiación alemana, y atendiendo a la finalidad de este elemento, se le denomine compulsorio en lugar de obligatorio." (103)

A la inquietud o proposición de Cavazos, De Buen, dá una respuesta - que nos parece muy precisa: "El argumento de Cavazos es impresionante... pero infundado. Independientemente de que la denominación sustituta que propone, no es atractiva, creemos que la crítica está motivada por una apreciación superficial de la terminología que sugiere De la Cueva. Lo obligatorio, implica el nacimiento de derechos subjetivos entre las partes; lo normativo, las bases para que se creen derechos subjetivos y las "obligaciones" correlativas, respecto de terceros. La norma general que se incluye en el contrato colectivo de trabajo, no produce obligaciones individuales, sino en cuanto nace, al margen del contrato colectivo, una relación individual. Por ello, es evidente la procedencia de ambos conceptos que ponen de relieve la función principal de cada grupo de normas." (104)

(103) Citado por N. DE BUEN: Op. cit., p. 767.

(104) Loc. cit.

Tocante a la envoltura del contrato colectivo de trabajo, De Buen se refiere de igual forma a la doctrina alemana citada por De la Cueva, pero además, agrega algunos conceptos muy interesantes.

"Las normas de "envoltura" son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo. De ellas dice De la Cueva, que forman la parte externa de la institución. No nos agrada la expresión propuesta, al parecer, por Lotmar y observada por De la Cueva. Aún cuando es clara la intención de la denominación, nos parece poco técnica, esto es, propia sólo para una explicación no jurídica. Sin intentar substituir esa denominación y sólo un poco a título de "reserva" podríamos sugerir otra denominación más simple y tal vez evidente, a saber: "normas de vigencia". Es obvio que ello no tiene demasiada importancia."

(105)

También se refiere a las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, de las que De la Cueva dice que no forman parte del contrato, pero añade De Buen algunos aspectos e interrogantes muy reales e interesantes, que a continuación transcribimos: "Es indudable que la referencia a estas cláusulas responde a la inquietud por un fenómeno real: los contratos colectivos no son elaborados, generalmente, por técnicos. En ocasiones, su redacción se prepara por líderes sindicales y por patronos, sin un adecuado asesoramiento. Los tribunales de trabajo, cuya única función es la de recibir en depósito el documen-

to que lo contiene, tampoco pueden ni deben opinar. Ello determina que se incluyan "materialmente" normas ajenas a las finalidades particulares de los pactos normativos. Es frecuente, v. gr., que los tabuladores de salarios incluyan nombres y no categorías o que se establezcan medidas disciplinarias, horarios, normas para prevenir riesgos y otras disposiciones que son propias de los reglamentos interiores de trabajo. Aquí se plantea el problema en una doble dimensión: ¿Son válidas estas normas? ¿Su violación por parte del patrón implica la del contrato colectivo de trabajo? En realidad, estas normas son válidas, pero de producirse su violación ello no implicaría la del contrato colectivo, v. gr., para efectos de huelga (art. 450-IV)." (106)

Nos dice Mario de la Cueva, como ya lo expusimos, que los elementos integrantes del contrato colectivo del trabajo, analizados con anterioridad, son aplicables al contrato-ley que procede de contratos colectivos previos, esto es, mediante el antiguo sistema de la Ley de 1931 que también contempla la Ley vigente, pero ahora corresponde abordar el tema en cuanto al contrato-ley de nueva creación, mediante convencción paritaria y en relación con la Nueva Ley Federal del Trabajo, a la luz de sus artículos 412 y 413.

El elemento normativo, está comprendido por las fracciones IV y VI, - que rezan de la siguiente forma: "Arr. 412. IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX: ... VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Sobre esto, De la Cueva apunta: "Recordamos la cuestión relativa a la falta de algunas de las cláusulas consignadas en el artículo 412: nos parece de aplicación estricta lo dispuesto en el art. 393 de la Ley, - al que ya nos hemos referido... Esa norma rige el contrato-ley que proviene de contratos colectivos previos, pero no podría dejar de aplicarse al que nazca de una convención, porque constituiría una desigualdad que no se justifica; y por otra parte, los trabajadores se verían obligados en cada empresa a exigir la celebración de contratos colectivos que contuvieran normas para la determinación de los salarios. Creemos que es el momento de aseverar que la cláusula sobre salarios es la esencia del contrato colectivo. Sin ella no puede existir, porque su falta - rompería todos los principios y negaría los fines del derecho del trabajo." (107)

Para ilustrar la anterior explicación, resulta importante transcribir el artículo 393, que establece: "No producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que falta la determinación de los salarios. - Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

El elemento obligacional del contrato-ley, en primer término, se contiene en el artículo 413, que dispone: "En el contrato-ley, podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa."

A su vez, el art. 395, preceptúa: "En el contrato colectivo podrá - establecerse que el patrón administrará exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la - celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón, - separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados - del sindicato contratante."

Sobre el elemento obligacional, De la Cueva opina: "... alguien debió mediar nuevamente en alguna de las sesiones de la comisión sobre las - cláusulas de exclusión. No era necesario referirse a ellas en la primera de las especies del contrato-ley, porque su existencia dependería de que constaran en los contratos colectivos ordinarios. En cambio, - la segunda especie constituye, lo diremos otra vez, una convención colectiva nueva ... El elemento obligacional puede además integrarse - con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del art. 412. fracc. VI". (108)

En relación con la envoltura, contenida en las fracciones I, II, III y V, De la Cueva dice que son aplicables al contrato-ley los principios

(108) Lec. cit.

ya apuntados sobre la envoltura protectora del contrato colectivo ordinario, y cita a Barthélemy Reynaud, quien expresó que la envoltura protectora "... tiene como fin la aplicación del contrato colectivo, entrada en vigor, duración, revisión, terminación, y otras circunstancias semejantes". (109)

De la Cueva complementa diciendo "... que la envoltura protectora es - el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes". (110)

Asimismo, resulta conveniente aclarar, que el contrato colectivo ordinario puede ser por tiempo u obra determinados o por tiempo indeterminado, mientras que el contrato-ley es siempre por tiempo determinado, y sobre ello, De Buen opina "... en este caso la "envoltura", o "normas de vigencia", por mandato del art. 412-III se convierte en un elemento estructural". (111)

En incisos posteriores de este capítulo, serán tratados por separado aspectos del contrato-ley relativos a la envoltura del mismo, tales - como revisión, vigencia y terminación, así como su prórroga.

(109) Ibid., p. 422.

(110) Ibid., p. 464.

(111) Op. cit., p. 794.

C) REVISION.

La revisión del contrato-ley se encuentra regulada por la Nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 419 y 419 bis. que disponen lo siguiente:

"Art. 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta."

"Art. 419 bis. Los contratos-ley será revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley."

Dice Néstor de Buen, que "La revisión de los contratos-ley se somete, en general, a las mismas disposiciones que regulan su celebración."

(112) Y así, se refiere al art. 419 y habla de la iniciativa que conforme a la fracción I corresponde a los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen a las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados. Nos habla también de la Autoridad Competente y dice que es la misma que intervino originalmente, es decir, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Gobernador de un Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, en relación con la fracción II del mismo artículo, adecuando su comentario a la actualidad, al eliminar del texto legal la figura inexistente del Territorio. Se refiere el mismo autor también, en un tercer punto, al plazo para solicitar la revisión y dice, de acuerdo a la misma fracción II, que será de noventa días antes del vencimiento, por lo menos, si se trata de revisión bienal y en cuanto al art. 419 bis., expresa que serán sesenta días antes, por lo menos, si se trata de los tabuladores de salarios en efectivo, por cuota diaria que se revisan anualmente. A lo preceptuado en la fracción III del mismo art. 419, De Buen se refiere al hablar del trámite de la solicitud y que consiste en que la autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a las partes interesadas a una convención que se llevará a -

cabo en los mismos términos de la convención a que se refiere el art. 411. Por lo que toca a la fracción IV, De Buen se refiere a la declaratoria, publicación e iniciación de la vigencia, haciéndolo en los mismos términos que el texto legal, y agrega que en esta situación la autoridad no formula declaración de obligatoriedad y sólo cumple la formalidad de ordenar y llevar a cabo la publicación.

Mario de la Cueva siguió el mismo criterio ya mencionado por Néstor de Buen, y dice que es aplicable a ambos sistemas de formación del contrato-ley, pero consideramos conveniente apuntar sobre el período de revisión, y al respecto De la Cueva en forma correcta dice que "la ley no estableció un término especial, entendamos no obstante que se inicia el día de la instalación de la Comisión revisora y que concluye el día último de vigencia del contrato-ley. Aún cuando tampoco consideró la ley la cuestión de la prórroga del período, creemos no existe inconveniente en que las partes convengan en continuar las pláticas, lo que implicará la continuidad provisional del contrato-ley. Le damos provisionalidad, porque la práctica constante muestra que la vigencia de las nuevas condiciones de trabajo se retrotrae a la fecha de vencimiento del contrato-ley". (113).

Por cuanto a la revisión anual de salarios a que se refiere el transcrito artículo 419 bis., De la Cueva dice que "con el mismo propósito de satisfacer la necesidad del trabajo derivada de los aumentos constantes del costo de la vida, el art. 419 bis. permitió la revisión de

(113) 63 Ibid., p. 491.

las mismas cláusulas salariales del contrato-ley. La solicitud deberá presentarse por la coalición de los sindicatos obreros que representen una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de un año, con - tado a partir de la vigencia del contrato-ley". (114)

Para la revisión a que se refiere la fracción I del art. 419 no se requiere en su solicitud, de la concurrencia de ambas partes, bastando la voluntad de cualquiera de ellas, pero habrán de satisfacer el requisito de mayoría del art. 40b.

"En los casos de la revisión, todos los interesados son partes en el Contrato-Ley; partes que durante el procedimiento revisorio, pueden hacer valer sus objeciones y defensas en un término perentorio de quince días; y, en caso de no haberlas, se continuará por todos sus trámites el procedimiento de la revisión. Lo anterior es por respeto a la autonomía de las representaciones profesionales; la intervención de la autoridad será en la medida de las observaciones y pruebas aportadas por las partes." (115)

D) VIGENCIA Y TERMINACION.

La vigencia del contrato-ley se extiende a todos los trabajadores y - patronos de la industria considerada, en la zona o zonas económicas y

(114) Ibid., p. 492.

(115) RAMOS, EUSEBIO: El Derecho Sindical Mexicano, Cárdenas Editor, 2ª. ed., México, 1978, p. 255.

territorio que abarque la declaratoria, obligando asimismo y de manera automática, a cualquier nueva negociación que sea establecida dentro del radio de su vigencia y que corresponda a la industria de que se trate, pudiendo los trabajadores de las empresas de nueva creación, solicitar la inmediata aplicación del contrato-ley, debiendo tomarse en cuenta, como ya se ha dicho, la distribución de competencias, pudiendo existir contratos-ley en función de la naturaleza de la rama industrial a que se refiera, esto es, que existen industrias de jurisdicción federal y local, por lo que el contrato-ley puede ser aplicable en una o más Entidades Federativas, o bien en todo el territorio nacional.

En relación con la vigencia del elemento normativo del contrato-ley, - Mario de la Cueva apuntó: "a) Su vigencia es inmediata o automática, esto es, las cláusulas del contrato-ley pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo; b) En segundo término, el contenido del contrato-ley es inderogable." (116)

En cuanto a la fecha en que se inicia la vigencia del contrato-ley, establece el artículo 416: "El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.", ya sea que se trate, como se ha dicho, de industria de jurisdicción local o federal y en cuanto a la facultad de la convención de señalar una fecha distinta, De la Cueva apunta: "El mismo precepto aceptó la salvedad en beneficio de la liber

(116) 52 Ibid., p. 695.

dad de los convencionistas: que señalen éstos una fecha distinta, - pues es frecuente que se fije una anterior a la terminación de los trabajos de la convención, a fin de que, desde entonces, se paguen las diferencias de salarios y otras prestaciones, o bien se otorgue un plazo de acomodamiento a las empresas." (117)

Dispone el artículo 421 de la Nueva Ley Federal del Trabajo: "Art. - 421. El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga."

Sobre la anterior disposición existe el siguiente atinado comentario: "El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato-ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etc., ya que aparentemente se dió el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente. El gran especialista en esta materia, el Sr. Lic. Max Camiro nos dice que el único contrato-ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la in-

industria textil de la rama de colchas, borras y estopas en agosto 1° de 1944." (118)

Como se desprende de la fracción III del artículo 412, el contrato-ley deberá contener su duración que no podrá exceder de dos años, por lo que el contrato que se estudia es siempre por tiempo determinado, lo que permite adecuar las condiciones de trabajo a la situación real del país.

La Nueva Ley fue omisa en cuanto a la no fijación del término, así como en cuanto a la duración del contrato-ley tratándose del viejo sistema de la previa existencia de un contrato colectivo, y nos parecen adecuadas las soluciones propuestas por Mario de la Cueva, interpretando el texto legal de la siguiente forma: "El art. 412, frac. III, previene que la asamblea debe fijar el término de duración, que no podrá exceder de dos años. Es posible que no se produzca la fijación: la Ley nada dice sobre ese tema, por lo que ante su silencio, pensamos que la duración debe ser de dos años, pues cualquier otro término carecería de base; por lo demás, tiene a su favor las circunstancias de que es el término establecido para la revisión legal obligatoria.

La Ley no contempló la hipótesis del sistema de la previa existencia de contratos colectivos ordinarios. Creemos que fue un descuido de la comisión. Frente a esa laguna, y pues la autoridad del trabajo no está facultada para hacer la fijación, adoptamos el término de dos

años, en una especie de aplicación analógica, y porque, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, cualquier otro término carecería - de base." (119)

El mismo autor opina, respecto a la terminación del contrato-ley: "La terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico, por lo contrario, destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas nuevas para fijar prestaciones inferiores. Además, la mayoría de los trabajadores y patronos, si lo consideran conveniente, pueden, con apoyo en el art. 421, frac. 1, ponerle fin por mutuo consentimiento. En consecuencia, y principalmente porque es el vértice en la evolución de la lucha del trabajo por el triunfo de la igualdad, nos inclinamos en favor de la prórroga." (120)

No debe entenderse que la vigencia del contrato-ley concluye al fene- cer el término o la duración estipulada en el mismo, ya que, como se verá en el inciso posterior, existe la posibilidad de que sea prorrogado.

Las reglas para la terminación del contrato-ley, le son propias de dicha institución, pues como se ha dicho, el contrato es independiente y tiene vida propia respecto de otro tipo de contrataciones que pu- dieran existir en la industria respectiva, por lo que además de te- ner una regulación expresa en cuanto a su terminación, es importante comentar qué sucede en el caso de darse cualquiera de los supuestos -

(119) 63 Ibid., p. 489.

(120) Ibid., p. 492.

a que se refiere el ya citado artículo 421 relativo a la terminación.

"Suponiendo que las causales señaladas en el Artículo arriba transcri^{to}, se hubieran originado, y que, como tales cualquiera de ellas hubie^{ra} operado para la terminación del Contrato-Ley, debe entenderse que - las normas mínimas laborales establecidas en el contrato obligatorio - que se terminó, seguirán subsistiendo y servirán como punto de partida para el fijamiento de nuevas condiciones. Tomando en consideración que las normas establecidas por las partes en el Contrato-Ley han influido en las relaciones individuales de trabajo, y que, al igual que ocurre con el contrato colectivo de trabajo, que terminado éste persistan di^{chas} relaciones porque las condiciones generales de trabajo preestable^{cidas}, pasaron a integrar cada una de las relaciones particulares."

(121)

Sobre lo anterior, De la Cueva opina: "Finalmente, la terminación del contrato-ley, puesto que no influye en la vida de las relaciones individuales de trabajo, y al igual que ocurre con el contrato colectivo ordinario, persiste en dichas relaciones de trabajo, o sea, éstas - continúan rigiéndose por las cláusulas del contrato-ley y es así porque las condiciones generales de trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones particulares. La Ley no contiene mandamiento expreso, pero debe aplicarse por analogía la disposición que rige para el contrato colectivo ordinario y porque faltaría la causa para tener - por modificadas las relaciones individuales de trabajo." (122)

(121) E. RAMOS: Op. cit., p. 265.

(122) 52 Ibid., p. 709.

E). PRORROGA.

Dispone la Nueva Ley Federal del Trabajo, sobre la prórroga del contrato-ley, lo siguiente: "Art. 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración."

La anterior disposición ha creado cierta inquietud entre algunos autores, y a continuación comentaremos al respecto tratando de explicarlo:

Dice Mario de la Cueva: "De conformidad con el art. 420, si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se prorroga por un período igual a su duración originaria. En oposición a esta postura, el art. 421, frac. II dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se da por terminado. ¿Cómo explicar la diferencia y qué solución debe darse a la contradicción?" (123)

Creemos que el cuestionamiento que antecede resulta infundado y erróneamente planteado, pues el autor al referirse al precepto legal respectivo, lo hace diciendo "si al concluir la revisión", siendo que el propio artículo 420 en su texto dice: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión ...", por lo que De La Cueva parte de la base de una revisión concluida, mientras que la Nueva Ley Federal del Trabajo, como se ha dicho, habla de la abstención de ambas partes de solicitar

(123) 63 *ibid.*, p. 492.

la revisión, por lo que en los términos a que alude De la Cueva, no existe tal contradicción, sino una confusión por parte del autor entre el texto del artículo 420 que se refiere a la prórroga, y el texto del artículo 421, fracción II que trata de la terminación del contrato objeto de este trabajo.

Diferente resulta el cuestionamiento que hace Néstor de Buen, en los siguientes términos: "Es interesante anotar lo siguiente: si las partes no piden la revisión, el contrato se prorroga. Por el contrario, si no se ponen de acuerdo en la revisión, el contrato-ley se termina. ¿Es correcta esta solución diferente para dos situaciones análogas? Para nosotros no lo es." (124)

No estamos de acuerdo con los cuestionamientos anteriores, pues consideramos que la no solicitud de revisión y el no acuerdo en la misma, no son situaciones análogas, ya que en la segunda situación es o puede ser natural que una relación, en este caso el contrato-ley, concluya por el desacuerdo de las partes en las condiciones de un nuevo clausulado, y por lo que toca a la primera hipótesis, es decir, la no solicitud de revisión por ninguna de las partes y a que se refiere el artículo 420, se puede desprender la voluntad o el consentimiento tácito de los contratantes, en permitir que prevalezcan las condiciones de trabajo pactadas en el contrato-ley que en ese momento los rige, por lo que en ese sentido compartimos la antigua pero aplicable opinión de Mario de la Cueva, quien expresó: "La prórroga del contrato-

(124) Op. cit., p. 796.

ley es una situación bien pensada, pues, si los trabajadores y los patrones no solicitan la revisión o terminación del contrato-ley, nadie tiene derecho a turbar sus relaciones; es la prueba de la conformidad con las condiciones de trabajo." (125)

En la Ley no se estableció expresamente la manera en que opera la prórroga, pero creemos que es de manera automática, no siendo necesaria una nueva declaración de obligatoriedad del contrato-ley, y éste deberá continuar su vigencia, como lo dispone el artículo 420 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, esto es, por un período igual al fijado para su duración.

(125) 52 Ibid., p. 704.

CAPITULO CUARTO

ADMINISTRACION DEL CONTRATO-LEY

- A) Concepto de Administración
- B) Alcance de la Administración
- C) Los Convenios Complementarios
- D) El Derecho de Huelga en el Contrato-Ley
- E) Contrato-Ley y Concertación Social

A) CONCEPTO DE ADMINISTRACION.

Antes de abordar lo relativo a la administración propiamente dicha del Contrato-Ley, consideramos conveniente hacer algunos comentarios sobre la titularidad del mismo, pues este término es frecuentemente confundido con el de administración, para lo cual resulta necesario señalar cuál es la actuación de los sindicatos respecto al contrato-ley, pudiéndose distinguir en ese sentido dos momentos o aspectos diferentes, y así - tenemos que Néstor de Buen opina: "La actuación de los sindicatos, con respecto al contrato-ley, puede verse desde dos ángulos diferentes. El primero atiende a la celebración misma del contrato-ley o a la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo ya existente. El segundo, se refiere a la representación de los trabajadores en alguna de las empresas o establecimientos sujetos al contrato-ley." (126)

De la transcripción que antecede se puede deducir, en el primer punto a que se refiere el autor, lo que se debe considerar como titularidad del contrato-ley, entendiéndose por tal la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, facultad ésta que no corresponde a cada uno de los sindicatos que intervengan en lo particular, sino que - corresponderá a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de la rama industrial considerada, esto es, a la coalición de sindicatos o al sindicato que comprenda la proporción a que se refiere el artículo 406, en relación con el 419 fracción I, ambos de la Ley de la materia, que dispone lo -

(126) Op. cit., p. 794.

siguiente: "Art. 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional."

"Art. 419. En la revisión del contrato-ley, se observarán las normas - siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406."

Sobre lo anterior, Mario de la Cueva apunta: "Es, hasta donde sabemos, el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica, la facultad de actuar ante las autoridades de trabajo." Y agrega: "Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores." (127)

Con lo expresado en último término por De la Cueva, podemos proceder a comentar sobre la administración del contrato-ley, pues al no intervenir la coalición de sindicatos en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores, como correctamente lo señala el autor, se da lugar a lo que debe entenderse por administración del contrato que se estudia, y así, tenemos que el artículo 418 de la Ley Laboral, dice: "En cada empresa, la administración del contrato-ley, corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje,

(127) 63 Ibid., p. 478.

produce la de la administración."

Respecto al término "administración", De Buen dice: "En realidad este concepto expresa, simplemente, que al sindicato mayoritario corresponde rá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia - del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trata. Estas acciones se referirán a la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento del elemento "normativo"; a la exigencia del cumplimiento, en favor del propio sindicato, del elemento "obligatorio" y, por último, a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del contrato-ley. Este último significa, de manera particular, promover oportunamente la revisión del contrato-ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar, en su caso, la huelga, de no llegar a un acuerdo colectivo en la revisión." (128)

De lo anterior se puede concluir, que la administración del contrato-ley es la facultad del sindicato que en la empresa o establecimiento represente al mayor número de trabajadores, de llevar a cabo las acciones co lectivas e individuales en favor de sus miembros, para el efectivo cumplimiento del contrato-ley, así como las que se deriven en favor del - propio sindicato.

B) ALCANCE DE LA ADMINISTRACION.

(128) Op. cit., p. 794.

Este punto de la administración resulta de gran importancia, y para tratarlo consideramos de interés decir que puede tener varios aspectos, pues hablar del alcance, es referirse a la actuación del sindicato mayoritario en la empresa o establecimiento, como quedó consignado en el inciso anterior de este trabajo, actuación que encuentra una serie de facultades o funciones a desempeñar, las cuales comentaremos brevemente en las líneas subsecuentes.

Pasando a tratar los diversos aspectos del punto que se analiza, comenzaremos diciendo que el sindicato administrador tiene la facultad de exigir el cumplimiento del contrato-ley, en beneficio de los trabajadores, lo que significa que representará los intereses colectivos o individuales de los trabajadores de la empresa o establecimiento, derivados de la existencia del contrato-ley, pudiendo realizar las gestiones necesarias para obtenerlo, ante las autoridades de trabajo, así como ante el propio patrón, tratando ante éste, de ser posible, de lograr un acuerdo en forma extrajudicial por la vía de la negociación conciliadora, evitando llegar al planteamiento de conflictos laborales ante las autoridades correspondientes.

El sindicato administrador podrá representar los intereses individuales de los trabajadores, según lo establece el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato." Al respecto cabría agregar, en relación

con el párrafo inmediato anterior, que tratándose de intereses individuales, el sindicato podrá, de acuerdo con la conveniencia del trabajador de que se trate, efectuar las gestiones ante el propio patrón, para solucionar el problema planteado individualmente.

El sindicato administrador podrá también, emplazar a huelga cuando existan, por parte del patrón, violaciones al contrato-ley vigente en la empresa o establecimiento de que se trate, y al respecto transcribimos lo dispuesto por la Ley de la Materia en ese sentido: "Art. 450. La huelga deberá tener por objeto; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado." Al respecto, el sindicato administrador del contrato-ley, podrá emplazar a huelga cuando se trate de violaciones que afecten al interés colectivo y no así, cuando se trate del interés individual, en virtud del carácter general que tienen las disposiciones contenidas en el contrato-ley, por lo que en tal caso, los trabajadores tendrán expedito su derecho para hacer valer sus acciones individuales, ya sea por sí mismos o mediante la representación a que se refiere el ya citado artículo 375.

Así como dentro del alcance de la administración se encuentra el cumplimiento del contrato-ley respecto a los trabajadores, tenemos también el cumplimiento de dicho contrato en relación al propio sindicato administrador, el cual podrá efectuar las gestiones tendientes a lograr ese fin, pudiendo, en su caso, emplazar a huelga cuando exista incumplimiento, mismo que habrá de referirse exclusivamente a los intereses del propio sindicato, y estos intereses pueden ser relativos,

entre otras cosas, al pago de sus cuotas, a los aspectos referentes a sus oficinas, que afectan el interés colectivo, dada la representación que tiene el sindicato del interés profesional mayoritario de la empresa o establecimiento de que se trate. Si bien, el sindicato administrador, como acabamos de apuntar puede emplazar a huelga cuando se afecten sus intereses como sindicato, podrá también previamente agotar otras instancias, tales como la negociación directa ante el patrón, o bien acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Otro aspecto, al hablar del alcance de la administración del contrato-ley, lo constituye la revisión del mismo, pues al respecto resulta importante el papel que desempeña el sindicato administrador, el cual podrá emplazar a huelga para el procedimiento de revisión y hacer la solicitud de la misma, si bien no en forma particular, lo hará conjuntamente con la coalición, formando parte de ella, a no ser que se trate de un solo sindicato que haya celebrado el contrato-ley, y en tal caso, sí lo hará él directamente ante las autoridades laborales, esto en los términos del artículo 419 fracción I, que dispone que la solicitud podrán hacerla las mayorías a que se refiere el artículo 406, ya mencionado.

Asimismo, tratándose de la revisión, el sindicato administrador concurrirá a la convención que analice los cambios o modificaciones de que pueda ser objeto el contrato-ley, pudiendo estallar la huelga si en la convención no se logra un acuerdo colectivo, resultando perti-

nente destacar el término "acuerdo colectivo", que correctamente utiliza Néstor de Buen, ya que en la convención revisora del contrato-ley, - se ventilan únicamente cuestiones que tienen ese carácter de colectivas. Sobre el aplazamiento o en su caso, el estallamiento de la huelga, De Buen, con agudeza comenta: "En problema interesante a este respecto, - deriva del hecho de que un sindicato se abstenga de emplazar a huelga pa ra la revisión o no la detalle pese a que no se alcanzó un acuerdo en la convención. En nuestro concepto, aquí se debe atender a si la mayoría - de las dos terceras partes a que se refiere el art. 406, promovió y estalló la huelga. De no ser así, el contrato-ley se entenderá automáticamente prorrogado, si no se llega a un acuerdo en la convención (art. 420)." (129)

Un punto de gran interés en el alcance de la administración del contrato-ley, resulta de la interrogante de si el sindicato administrador pue de plantear conflictos por la interpretación o aplicación del documento y al respecto consideramos que sí, porque la interpretación o aplicación del contrato-ley, constituye un conflicto colectivo de carácter jurídico, relativo precisamente a la interpretación o aplicación de la norma ya - existente, misma que tiene el carácter de general en la rama industrial considerada.

Una vez comentada la posibilidad de que el sindicato administrador plantee conflictos de carácter jurídico, derivados de la interpretación o - aplicación del contrato-ley, resulta conveniente analizar ahora, si en

(129) Ibid.

su caso, dicho sindicato podría plantear conflictos de carácter económico, y la respuesta es negativa, por las razones que a continuación se exponen:

A los conflictos de naturaleza económica, se refiere la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma: "Art. 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley, señale otro procedimiento." A su vez el artículo 426 de la propia Ley, señala: "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley: I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 389 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica."

De la anterior transcripción se puede fácilmente desprender el porqué de que el sindicato administrador no pueda plantear conflictos colectivos de carácter económico, pues al remitirnos el artículo 426 al 419, fracción I, hay que recordar que este último precepto, en lo conducente, dice que podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artí-

culo 406, esto es, los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria considerada, por lo que, en su caso corresponderá a la coalición la titularidad del ejercicio de las acciones relativas a conflictos colectivos de la naturaleza económica, al menos, que como hemos ya apuntado, se trate de un sólo sindicato que haya celebrado el contrato-ley.

Para mayor claridad de lo expuesto, en seguida haremos primero, la distinción entre conflictos jurídicos y económicos, y luego entre conflictos colectivos o individuales.

Respecto al primer punto, para distinguir entre conflictos jurídicos y conflictos económicos, tenemos que: "Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho, público, privado y social, por lo tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos ... En cambio, los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión de las condiciones de prestación de servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras." (130)

Por cuanto a la distinción entre conflicto individual y colectivo, conviene apuntar el certero criterio de Paul Durand citado por Mario de la

(130) M. DE LA CUEVA: 63 Ibid., p. 521.

Cueva, quien nos dice que si se establecen con precisión los elementos esenciales de los colectivos, resultará que todos aquéllos que no los satisfagan entrarán en la categoría de los individuales, y agrega: - "Deben reunirse dos condiciones, dice el ilustre maestro "para que un conflicto adquiera la naturaleza colectiva, relativa una a las partes que protagonicen la contienda, y la otra al objeto de la controversia". El primer elemento, del que podría decirse que es el primario, presupone la presencia de una comunidad obrera, pues "un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador". Para la existencia de la segunda condición es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, "lo que ocurrirá si la solución que se dé a la diferencia afectará las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, o por lo menos, a los miembros de una categoría profesional." (131)

Como complemento en relación con los conflictos individuales y colectivos, encontramos una tesis jurisprudencial que resulta aplicable, la cual transcribimos a continuación:

"... CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL. DISTINCION.- El carácter de un conflicto colectivo, no se determina por la multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tenga -

(131) Ibid., p. 514.

por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la ley o a los contratos colectivo - o individual en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto - sobre el cual decida la Junta sea el interés profesional del grupo o sig dicato. Amparo directo 11952/84. José Manuel Díaz Villaseñor y Otros. 14 de mayo de 1986, 5 votos, Ponente: Leopoldo Ortíz Santos. Secreta - rio: Mario Roberto Cantú Barajas."

Otro de los aspectos de la administración del contrato-ley y que resulta de gran interés, consiste en saber cuál es la posición de los demás sindicatos frente al sindicato administrador en cuanto a sus funciones. Al respecto, surge la pregunta o la inquietud de saber qué ocurre si el sin dicato administrador en una empresa o establecimiento, no solicita la - revisión, aclarando que nos referimos a la solicitud hecha en apoyo a la coalición y no en forma individual como sindicato. En este caso, el des tino de la empresa o establecimiento respecto al contrato-ley, se suje - tará al resultado de lo que dispone el artículo 406, en relación con el 419, fracción I, ya mencionados, en el sentido de que podrán solicitar - la revisión los sindicatos que representen, por lo menos las dos terce - ras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial con - siderada, por lo tanto, si el sindicato administrador no hace la solici - tud, y ésta es efectuada por las mencionadas mayorías, se dará la apli - cación de lo acordado por la convención, en las empresas o establecimien - tos correspondientes. En este sentido, resulta interesante retomar el - comentario ya transcrito en este apartado de la tesis, por parte de Nés - tor de Buen, quien planteó la interrogante para el caso de que un sindi -

cato se abstenga de emplazar a huelga para la revisión o no la estable como resultado de un no acuerdo colectivo en la convención; sobre ello, estamos de acuerdo con el autor, al considerar que en este supuesto, se debe atender, a si la mayoría requerida por el artículo 406 emplazó, y en su caso estalló la huelga, y de lo contrario al no llegarse a un acuerdo en la convención el contrato-ley, se entenderá automáticamente prorrogado.

Otra cuestión que puede surgir de la posición de los demás sindicatos frente al administrador, resulta de lo que podría ocurrir si este último permite el incumplimiento del contrato-ley por parte del patrón o no demanda de éste, el cumplimiento de lo pactado en el documento. En este caso, evidentemente se están afectando los derechos de los trabajadores, además de que se manifiesta una clara competencia desleal que daña los intereses de los demás patrones. En el supuesto que antecede, la posición de los demás sindicatos frente al sindicato administrador es muy clara, pues al afectarse los derechos de los trabajadores, podrán exigir al patrón el cumplimiento de las obligaciones consignadas en el contrato-ley, aunque aquí surge tal vez la pregunta de en qué vía se podrá dar tal exigencia, y a continuación exponemos nuestro punto de vista sobre el particular.

La forma típica para exigir el cumplimiento por parte del patrón es emplazando a huelga, pero en el caso que se analiza, esto no sería posible, ya que se trata de una facultad del sindicato administrador, y no de la coalición que es en cierta forma ajena a la empresa o es-

establecimiento y a sus trabajadores, y decimos en cierta forma ajena - porque no lo es del todo, ya que el contrato-ley como hemos dicho, con tiene disposiciones aplicables en forma general a la rama industrial comprendida en el mismo.

Al quedar descartada la vía de la huelga para que los demás sindicatos exijan del patrón y por consecuencia, del sindicato administrador el cumplimiento del contrato-ley, dicho cumplimiento se habrá de exigir planteándose por parte de la coalición, un conflicto colectivo de carácter jurídico por la vía del procedimiento ordinario contemplado por la Ley Federal del Trabajo, demandando lo conducente tanto al patrón, como al sindicato administrador rebelde a cumplir o a exigir que se cumpla lo establecido en el contrato-ley. Con relación a lo anterior, cabe aclarar que al hablar de que podrá demandar el cumplimiento la coalición, debe entenderse que ésta deberá comprender la mayoría a que se refiere el artículo 406, esto es, que habrá de estar formada, por lo menos, por los sindicatos que reúnen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial que corresponda. Por otra parte, también conviene comentar que las acciones recientemente apuntadas, a cargo de los demás sindicatos, se podrán dar sin perjuicio de que exista o no el consentimiento de los trabajadores de la empresa o el establecimiento en que el contrato-ley no sea cumplido, toda vez que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Ya analizamos la posición de los demás sindicatos, es decir de la coalición frente al sindicato administrador. Corresponde ahora, para concluir los diferentes aspectos del alcance de la administración del con

trato-ley, referirnos a la posición de los demás patrones frente al -
sindicato administrador del contrato en determinada empresa o estable-
cimiento y a las acciones que les pueden corresponder por el incumpl-
miento del contrato-ley en alguna empresa o establecimiento a la que
dichos patrones en cierta forma, resultan ajenos. Este aspecto resul-
ta similar al comentado anteriormente, pues los patrones, constituídos
en mayoría en los términos del artículo 406, podrán exigir del sindica
to administrador y del patrón respectivo, el cumplimiento del contrato-
ley, pues en el caso de que en una empresa o establecimiento se estén
prestando servicios en condiciones menores de las establecidas en el
contrato-ley, se estaría generando una competencia desleal, que como -
ya dijimos, afecta los intereses de los trabajadores, pero en relación
con los demás patrones, a éstos los lesiona también en sus intereses,
por lo que podrán demandar en la vía ordinaria, el cumplimiento del -
contrato colectivo de carácter obligatorio, que es de observancia en
la rama industrial considerada.

C) LOS CONVENIOS COMPLEMENTARIOS.

Consideramos conveniente al hablar de convenios complementarios, hacer
una división al respecto, pues por un lado puede darse la figura de -
los contratos colectivos dentro de las empresas cuyas relaciones de -
trabajo son regidas por un contrato-ley, y por el otro, la existencia
dentro de las mismas empresas o establecimientos, de convenios relati-
vos a la forma en que habrá de funcionar en ellas, el contrato-ley co-
rrespondiente.

En cuanto al primer aspecto hay varios comentarios que se pueden hacer, pero comenzaremos por transcribir lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, que previene la posibilidad de la existencia de contratos colectivos en cada empresa o establecimiento regidos por el contrato-ley. "Art. 417. El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador."

Jerárquicamente las disposiciones contenidas en el contrato-ley, se encuentran por encima de las contenidas en cualquier contrato colectivo ordinario y sobre ello, De la Cueva agrega: "La jerarquía, sin embargo, no destruye los mayores beneficios de los contratos colectivos, - principio que corresponde a la esencia del orden jerárquico de las normas en el derecho del trabajo, pues las fuentes formales tienen como - misión elevarse sobre las que precede. A este fin el precepto en cita contiene una segunda frase: salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. ¿Es posible, en la revisión del contrato colectivo de cada empresa, que se concedan a los - trabajadores beneficios superiores a los del contrato-ley? Nuestra - respuesta es afirmativa, porque ninguna disposición legal lo prohíbe y porque la salvedad del art. 417 prueba que pueden subsistir esos mejores beneficios, no obstante que al formarse o revisarse el contrato-ley, no se recojan. Queda abierta la pregunta sobre la posibilidad de una huelga por mejores prestaciones en el contrato colectivo de cada empresa." (132)

(132) Ibid., p. 487.

Néstor de Buen, habla correctamente de que la ley no contempla de manera expresa la posibilidad de que se otorgue a los trabajadores de las empresas o establecimientos regidos por contrato-ley, condiciones de trabajo mejores que las establecidas en este último, coincidiendo en cierta forma con De la Cueva, el cual habla de que no hay prohibición en la ley y también plantea la interrogante y no la resuelve, de saber si puede recurrirse a la huelga por mejores condiciones en el contrato colectivo. No nos explicamos porqué Mario de la Cueva no resolvió tal cuestión, por lo que simpatizamos con Néstor de Buen, cuyo criterio resuelve diciendo: "Podría darse el caso de que el sindicato logre un convenio colectivo superior al contrato-ley que produciría, respecto de éste, los mismos efectos que los contratos colectivos, respecto de la ley. ¿Podría, entonces, el sindicato, promover en los términos ordinarios su revisión, con emplazamiento a huelga? Creemos que no podría, ya que la acción de revisión es colectiva, respecto de toda la rama de la industria y sólo es procedente si la ejercen los sindicatos que representen las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados." (133)

De lo anteriormente expuesto, a manera de conclusión, podemos decir que el contrato colectivo ordinario prevalece aún sobre el contrato-ley, únicamente en cuanto a aquellas disposiciones que resulten más favorables a los trabajadores de la empresa o establecimiento, y por cuanto hace a las demás estipulaciones del contrato ordinario, éstas generalmente habrán de desaparecer con alguna salvedad, la cual será comentada en seguida, al tratar la existencia dentro de las empresas

(133) Op. cit., p. 796.

o establecimientos, de convenios relativos a la forma en que habrá de funcionar o de aplicarse el contrato-ley en las mismas.

La existencia en las empresas o establecimientos de convenios complementarios propiamente dichos, obedece en gran medida al carácter general que revisten las disposiciones contenidas en el contrato-ley, pues en éstos, es imposible que estén previstas todas las condiciones en detalle de la prestación de servicios en cada empresa, lo que obliga a la celebración de convenios complementarios, que habrán de contener todo aquello no contemplado por los posibles contratos colectivos ordinarios o los reglamentos interiores de trabajo, aclarando que éstos, es decir, los reglamentos interiores, en cuanto a su contenido, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423, que dispone: "El reglamento contendrá: I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada. II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; IV. Días y lugares de pago; V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; VIII. Tiempo y formas en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias; X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo."

Con lo expuesto, se puede retomar el tema de los convenios complementarios, los cuales, consecuentemente podrán contener disposiciones tales como la regulación de los distintos tipos de salarios, ya sea por destajo, por carga de trabajo, salarios por día, etc. Así también, podrán regular el sistema a seguir respecto al goce de las vacaciones, las suplencias de trabajadores, pues hay empresas que cuentan con un grupo de trabajadores suplentes para cubrir las jornadas de los que no se presenten a laborar, grupo cuyo sistema de trabajo puede regularse en la empresa o establecimiento mediante convenios complementarios; de igual forma pueden contener la regulación del cumplimiento de ciertas prestaciones, como entrega de uniformes, despensas, etc.

Evidentemente, el alcance de los convenios complementarios, incluyendo los contratos colectivos ordinarios, es decir, el radio de aplicación de tales acuerdos, se limita únicamente a la empresa o establecimiento respectivo, estando de sobra explicar el porqué de tal limitación, pues baste con decir que en su celebración, exclusivamente intervienen la empresa o establecimiento, y el sindicato administrador en la misma.

Sólo resta comentar qué sucedería en caso de incumplimiento de los convenios complementarios por parte del patrón, debiéndose partir para - tratar ese punto, del hecho de que pueden existir dos clases de incumplimiento, esto es, por una parte, cuando el patrón incumple en algún aspecto de los convenios complementarios respecto a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, en cuyo caso se estaría afectando el interés colectivo de los miembros del sindicato, por el incumplimiento de carácter general, y por la otra, tenemos que se puede dar el incumplimiento del patrón, respecto a uno sólo o algunos de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y en tal supuesto, se estaría afectando el interés individual de estos últimos. Es importante la anterior aclaración, pues de ello depende el tipo de acción que se puede original para lograr el efectivo cumplimiento de los convenios complementarios del contrato-ley.

Tratándose del primer supuesto, es decir, del incumplimiento general en la empresa o establecimiento por parte del patrón, el sindicato titular en la misma, como ya dijimos, que es el administrador del con - trato-ley, por estarse afectando el interés colectivo de sus miembros, podrá, en su caso, ejercitar el derecho de huelga emplazando al patrón para el efecto de que éste corrija su conducta en relación al conve - nio o convenios complementarios respectivos, o bien, previamente a agotar la vía del movimiento de huelga, podrá efectuar ante o con el - patrón, las negociaciones conciliadoras que puedan dar solución al - problema.

Ahora bien, por lo que se refiere a la segunda de las posibilidades -

de incumplimiento aludidas, es decir, cuando se vea afectado únicamente el interés individual de alguno o algunos de los trabajadores, éstos podrán exigir el cumplimiento por parte del patrón en forma individual, por tener precisamente este carácter la afectación de intereses que con el cumplimiento se está dando y, la forma en que podrán hacer valer sus derechos individuales, por las razones ya apuntadas, sería la vía ordinaria prevista por la Ley Federal del Trabajo, pudiendo en tal caso el trabajador afectado, optar por la representación del sindicato que ya hemos comentado y a que se refiere el artículo 375 anteriormente transcrito, de la Ley de la Materia, o bien proceder en la forma que crea más conveniente a sus intereses.

D) EL DERECHO DE HUELGA EN EL CONTRATO-LEY.

A lo largo de los incisos anteriores, realmente ya se ha abordado el punto relativo al derecho de huelga en el contrato-ley, pero a efecto de tratarlo en forma específica, en seguida haremos algunos apuntes sobre el particular, enunciando los diferentes motivos por los que se puede originar, así como lo que dispone la ley al respecto.

Cabría señalar, como ya ha sido apuntado, que el ejercicio del derecho de huelga por lo que se refiere al contrato-ley, corresponde siempre al sindicato administrador del mismo en la empresa o establecimiento de que se trate, debiéndose observar el principio de las mayorías a que se refiere el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo,

varias veces invocado a lo largo de este trabajo.

Así tenemos que podrá darse el emplazamiento a huelga para que tenga verificativo la revisión del contrato-ley, pudiéndose estallar en caso de no haber un acuerdo colectivo en el procedimiento de revisión.

De igual forma, podrá darse el movimiento de huelga cuando existan violaciones al contrato-ley por parte del patrón, siempre y cuando se esté afectando el interés colectivo, y al respecto el artículo 450 fracción IV de la Ley de la Materia dispone que: "La huelga deberá tener por objeto: IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado." Este movimiento únicamente afectará a la empresa o establecimiento en que exista la violación, en perjuicio del interés colectivo y no individual de sus miembros.

Podrá también el sindicato administrador, como ya ha sido comentado, -emplazar a huelga cuando existan violaciones del contrato-ley que afecten los intereses del propio sindicato.

Y por lo que se refiere a los convenios complementarios del contrato-ley, cuando existan violaciones a los mismos que afecten el interés colectivo de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ello -podrá dar lugar también al ejercicio del derecho de huelga por parte siempre del sindicato administrador, así como cuando se trate de violaciones a los contratos colectivos que prevalezcan en la empresa o

establecimiento y que concedan a los trabajadores condiciones superiores a las establecidas en el contrato-ley.

La ley dispone, en su artículo 420, que "Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración." Por otra parte, el artículo 421 dispone: "El contrato-ley terminará: II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga."

Los artículos anteriormente transcritos resultan contradictorios, pero lo interesante es el saber cuál será el criterio a seguir respecto a la disposición que debe prevalecer, y nosotros creemos que lo correcto es lo dispuesto por el artículo 420, por el principio de conservación del contrato, además de que resulta más favorable a los trabajadores, y así, tenemos que el artículo 403, cuyo criterio consideramos relacionado con lo anterior, establece: En el caso de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."

E) CONTRATO-LEY Y CONCERTACION SOCIAL.

Es indiscutible que la concertación social es un tema de gran actuali

dad en nuestro país y consideramos interesante abordarlo en relación con el contrato-ley, por la gran implicación laboral que conlleva y la relación que existe entre ambas figuras, en virtud de que al darse la primera, obviamente, como consecuencia de los problemas socioeconómicos que atraviesa la nación, que se pueden sintetizar en lo que conocemos como "la crisis", fenómeno éste que trae como consecuencia el desempleo motivado por la reconversión industrial, y al respecto tenemos que: "... la aspiración suprema por la productividad tiene que pasar por el camino complicado de la reconversión industrial, piedra de sacrificios que sólo puede alimentarse de despidos colectivos. Las exigencias de la tecnología reclaman el cierre de las empresas con instalaciones antiguas. A los trabajadores también se les declara en estado de obsolescencia". (134) A lo anterior habría que agregar el problema del subempleo en nuestro país, el cual no es contemplado en las estadísticas oficiales, y sobre ello De Buen nos dice con realismo: "Pero basta ver en las calles de la ciudad de México las manifestaciones claras de subempleo: escupefuegos; vendedores de lotería, - barajitas, kleenex, limpiadores de parabrisas, aseadores de calzado, etc... para poner en duda el optimismo estadístico oficial." (135)

Resultan pertinentes los comentarios y opiniones anteriores, por la forma en que las posibles soluciones repercuten en el derecho laboral y en la contratación colectiva de latinoamérica, y en particular de México. "Algunos coinciden con las propuestas en Europa, particularmente cuando se trata de promover contrataciones temporales para la capacitación con amplio apoyo económico del Estado. Es el ca-

(134) DE BUEN, NESTOR: Concertación Social, Reconversión y Empleo Editorial Porrúa, 1ª. ed., México, 1988, p. 20.

(135) Ibid., p. 24.

so en México del "Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores" al que se le ha asignado en 1985 un presupuesto de tres mil millones - de pesos, con el que se pretende beneficiar a 25,000 personas. Otras son diferentes sin que ello implique un proyecto original sino la adaptación de fórmulas externas." (136)

Lógicamente las soluciones en cada país, deben contener características propias adecuadas a las condiciones imperantes en el mismo, y en relación a México, De Buen nos dice: "La única medida dirigida de alguna manera a abatir el problema ha sido la creación del sistema de becas en relación con la capacitación de nuevos trabajadores. Se basa en lo previsto en el artículo 153-M LFT, que autoriza a las empresas y a sus trabajadores, al concertar convenios de capacitación y adiestramiento, a consignar en los contratos colectivos de trabajo el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de exclusión." (137)

"Otra medida, de tipo indirecto, para la creación de las nuevas plazas se produce a partir de la incorporación al artículo 25 de la Constitución de las empresas del Sector social por Iniciativa del Presidente De la Madrid (1982). No ha sido dictada aún la ley reglamentaría si bien el Ejecutivo ha asumido la responsabilidad de presentar al Congreso de la Unión la correspondiente Iniciativa." (138)

(136) Ibid., p. 42.

(137) Ibid., p. 44.

(138) Ibid., p. 45.

Existen algunos antecedentes de pactos sociales en nuestro país, a los cuales nos referiremos en forma somera en las siguientes líneas.

El 7 de abril de 1945, la Confederación de Trabajadores de México y - la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, celebraron un convenio procurando establecer un régimen de cooperación para la producción, con el fin de robustecer la economía del país y lograr la independencia económica de México, comprometiéndose la organización obrera a renunciar al derecho de huelga, reservándose el mismo únicamente para casos extremos.

En 1971, el Presidente Luis Echeverría, convocó a ambos sectores para la integración de una Comisión Nacional Tripartita para tratar de dar solución a los problemas de mayor importancia en el país en ese tiempo, y este acuerdo tuvo varios temas tratados por seis comisiones y relativos, respectivamente, a inversiones, productividad y descentralización de la industria; desempleo y capacitación de trabajadores, industrias maquiladoras y exportaciones; carestía de la vida, vivienda popular y contaminación ambiental. "Los resultados fueron muy limitados, excepto en la quinta comisión ya que de sus trabajos nació el Fondo Nacional de la Vivienda. Hoy siguen vigentes las mismas cuestiones, probablemente mucho más graves que entonces. La Comisión Nacional Tripartita ejercería después (1973, 1974 y 1976), la ingrata tarea de recomendar aumentos salariales de excepción ante los embates de la inflación que desde 1972 hizo su dramática aparición en la economía mexicana." (139)

(139) Ibid., p. 79.

A principios de Enero de 1977, se celebró el pacto llamado Alianza - para la Producción con el objetivo por parte de los dirigentes obreros, de mantener una política de austeridad en la fijación de nuevos salarios y, por parte de los empresarios, de mantener niveles de empleo adecuados. Sobre el resultado de este pacto, De Buen (140), nos dice que los primeros cumplieron y que es discutible que lo hayan hecho los segundos.

El 9 de agosto de 1983, con la concurrencia de líderes obreros, empresarios y el Presidente Miguel de la Madrid, fue suscrito un nuevo a cuerdo bajo la denominación de Pacto de Solidaridad Nacional, sobre el cual De Buen, cita el siguiente comentario: "Con toda razón ha dicho Coqueijo Costa que "por ahí se ve que el pacto mexicano es, por demás, vago y genérico" con lo que en muy breves palabras ha expresado lo etéreo de su contenido, que no compromete a nada concreto sino a conductas más cercanas a la moral que al derecho. Se habla de prudencia y moderación en la fijación de los precios; de promoción de la productividad; de reinversión al máximo posible de las utilidades de las empresas, para asegurar el saneamiento y crecimiento de la planta productiva; de apoyo de acciones para obtener la mejoría en la competitividad en el comercio internacional, etc., etc." (141)

Creemos que con lo comentado respecto a los pactos sociales en nuestro país, se puede observar lo difícil que resulta el que se den en forma adecuada, al no cumplirse los presupuestos necesarios para su debido funcionamiento, y sobre ello, Néstor de Buen, citando a Amé -

(140) Cfr. Loc. cit.

(141) Ibid., p. 81.

rico Plá (142), nos habla de algunas condiciones que se tienen que presentar para que los pactos alcancen validez, y en seguida nos referiremos a algunas de ellas brevemente.

Nos habla de vigor del movimiento sindical para que quien ejerce la representación obrera asegure que su sector hará honor al compromiso, - fundándose en la autenticidad y el poder de convocatoria.

Otra condición es la de coordinación sindical, y dice que la actividad sindical se puede manifestar a nivel de empresa, de industria y - de país, por lo que habrá de precisarse el nivel de compromiso que se pretende alcanzar, ya sea nacional, de industria, de empresa o de región.

Otro punto que el citado autor considera, es lo que llama la relación con la base, para que los dirigentes procuren no alejarse de las masas, sino actuar en forma tal que el resultado final lo alcancen juntos.

Se refiere también al contexto social desde el punto de vista de la dimensión económico social y del tipo de régimen político imperante, en relación lo primero, con los niveles de desarrollo y en lo segundo, a si se trata de un régimen autoritario o democrático y dice que para su desarrollo, el derecho colectivo del trabajo requiere de la democracia política.

(142) Cfr. Ibid., p. 84. *

Conviene ahora pasar a comentar lo ocurrido en nuestro país en la actualidad en materia de concertación social, por las características y resultados obtenidos, así como por la perspectiva que presenta para el futuro, por lo que de manera breve, por no ser el objeto de este trabajo, apuntaremos los principales aspectos y lineamientos de los dos últimos grandes pactos celebrados en México.

El 15 de diciembre de 1987, en la Residencia Oficial de Los Pinos, en un acto encabezado por el Presidente de la República y con la concurrencia de representantes del Gobierno de la República y de los sectores obrero, campesino y empresarial, fue firmado el Pacto de Solidaridad Económica con la esencial finalidad de evitar que el país cayera en la hiperinflación, y de que la población de bajos recursos - viera reducido aún más su poder adquisitivo y sus condiciones de empleo.

Este pacto, manifestado De la Madrid, no es un plan de choque en cuanto a que no hay una congelación total de precios de la economía mexicana, sino que se trata de un programa concertado entre todos los sectores sociales.

El pacto que se comenta, contempló el incremento de salarios mínimos y contractuales en 15% a partir del 16 de diciembre del mismo año (1987), 20% en 1º de enero de 1988 y su modificación mensual a partir del 1º de marzo siguiente, de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica por definirse en los próximos 15 días.

También se consignaron ajustes tributarios y ajuste a los precios y - tarifas del sector público para superar el rezago acumulado a últimas fechas, para evitar el crecimiento del déficit público, que al presio-
nar el financiamiento del Gobierno Federal, obligaba al alza a las -
tasas de interés y la inflación. Una vez realizados tales ajustes, -
esos precios y tarifas permanecerían constantes durante Enero y Febre-
ro, para que a partir de Marzo fueran ajustados gradualmente conforme
a la inflación mensual proyectada.

Se determinó que el deslizamiento del tipo de cambio evolucionaría -
con flexibilidad para apoyar la reducción rápida de la inflación y a-
segurar la competitividad del mercado nacional.

Además, el Gobierno Federal se comprometió a la reducción del gasto
público, a continuar el programa de desincorporación de empresas pú-
blicas, a disminuir o suprimir los subsidios injustificados tanto so-
cial como económicamente, y a continuar la instrumentación de progra-
mas de reestructuración y productividad de las empresas paraestatales.

También se señaló en el documento, el aspecto de la apertura comer-
cial, reduciéndose las tarifas arancelarias y eliminando la sobreta-
sa del 5% del impuesto general de importación y además, se comprome-
tió el Gobierno Federal a mantener los precios de garantía de los -
productos básicos y a mantenerse los programas de crédito y seguro, -
así como a promover la capitalización del campo y la elevación del -
nivel de vida de los campesinos.

Por su parte el sector obrero se comprometió a coadyuvar en cada centro de trabajo, a la elevación de la productividad y la eficiencia para contribuir al abatimiento de la inflación y a la preservación de las fuentes de empleo, a instruir a sus organizaciones para que convinieran con las empresas los aumentos salariales señalados, a recomendar a los representantes obreros ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para que apoyaran la implantación de los mismos aumentos y asimismo, este sector se comprometió a realizar una campaña entre todas las organizaciones sindicales a nivel nacional, para promover la disminución del ausentismo laboral.

El sector campesino a su vez se comprometió a elevar los rendimientos agrícolas y ganaderos, a aumentar la oferta de productos agrícolas y pecuarios indispensables para la alimentación de la población, a coadyuvar con el gobierno para la eliminación de procesos intermediarios innecesarios que encarecen los productos agropecuarios, a elevar la capacitación de los sectores agropecuarios para elevar la productividad y adoptar criterios de revisión de los precios de garantía que permitan mantenerlos constantes en términos reales.

El compromiso adquirido por el sector empresarial, consistió en aumentar la oferta de productos básicos, elevar la eficiencia de la planta productiva, moderar la variación de todos los precios hasta el último de febrero de 1988, a recomendar a los representantes empresariales ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que apoyaran la mencionada revisión e incremento de los mismos, extensiva a -

los salarios contractuales, haciendo la misma recomendación a todos - sus organismos sectoriales y regionales, a realizar una campaña per - manente entre sus agremiados para explicar con amplitud la importancia de esa concertación, así como a gestionar con las Cámaras de Industria y de Comercio correspondientes, que las empresas líderes de las distin - tas ramas se adhieran al Pacto voluntariamente, dentro del término de quince días naturales.

Convinieron las partes en integrar una comisión de seguimiento y eva - luación de las obligaciones que contrajeron, y manifestaron que el Pac - to era temporal y se extinguiría una vez logrado su propósito.

Como resultado de los análisis realizados por la Comisión de Seguimien - to del Pacto de Solidaridad Económica, que funcionó dentro de lo pre - visto, se acordó una segunda fase del mismo, por lo que el 28 de fe - brero se firmó o se ratificó el acuerdo de conertación para Marzo de 1988, con el compromiso del Gobierno Federal de no aumentar en ese - mes los precios de bienes y servicios públicos; las autoridades finan - cieras mantendrían el tipo de cambio fijo al 29 de febrero, no se auto - rizaría ningún aumento en los precios de bienes y servicios sujetos a control o registro de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. El sector empresarial aceptó la medida anterior y se comprometió a - exhortar a productores, industriales, comerciantes y prestadores de - servicios para evitar esos incrementos en el mes de marzo. Los secto - res obrero y empresarial, recomendarían a sus representantes ante la Comisión de Salarios, que apoyaran el incremento del 3% a partir del

El 20 de mayo de 1933, fue nuevamente ratificado en sus términos el Pacto de Solidaridad Económica, para los meses de junio, julio y agosto, con la consideración por parte del sector empresarial de que las empresas que pudieran hacerlo, disminuyeran sus precios en beneficio del poder adquisitivo de los salarios y asimismo, se autorizó la libre importación de maquinaria, implementos agrícolas, y equipo de transporte unido.

El 20 de mayo de 1933, fue ratificado al Banco la Sectorial del Trabajo para los meses de junio y agosto, en los mismos términos que el pacto de mayo, con la diferencia en ese período de que no se aplicó el pacto.

El 20 de mayo de 1933, fue nuevamente ratificado en sus términos el Pacto de Solidaridad Económica, para los meses de junio, julio y agosto, con la consideración por parte del sector empresarial de que las empresas que pudieran hacerlo, disminuyeran sus precios en beneficio del poder adquisitivo de los salarios y asimismo, se autorizó la libre importación de maquinaria, implementos agrícolas, y equipo de transporte unido.

Ha considerado por parte de los sectores y del Gobierno Federal, que para consolidar los avances logrados, era indispensable continuar el esfuerzo de seguimiento y concertación, cuando menos hasta que concluyera la administración de Miguel de la Madrid y así, el 16 de agosto de 1933, las partes firmantes acordaron extender a los meses de

Septiembre, Octubre y Noviembre del mismo año, los términos del Pacto Solidaridad Económica, agregándose al compromiso, entre otras medidas, el que el Ejecutivo Federal decretaría que a partir del 1° de septiembre disminuiría a cero por ciento, el Impuesto al Valor Agregado para los alimentos procesados y a los medicamentos que eran gravados con el 6%. Se desgravaría a partir de la misma fecha en un 30%, el Impuesto Sobre la Renta de personas físicas con ingresos equivalentes hasta - cuatro veces el salario mínimo general del Distrito Federal. Por su parte, las organizaciones empresariales se obligaron a promover y a - recomendar a industriales, comerciantes y empresarios en general, a que a más tardar el 1° de septiembre siguiente, se redujeran los precios de venta de mercancías en un 3% respecto al período del 7 de julio al 7 de agosto, especialmente en productos alimentarios y del veg tido, dándose las mismas instrucciones por parte del Gobierno Federal para las tiendas oficiales y sindicales.

A la conclusión del Pacto de Solidaridad Económica, el nuevo régimen de Carlos Salinas de Gortari nos presentó una nueva concertación denominada Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, el cual, con la concurrencia del Gobierno de la República y los sectores obreros, campesino y empresarial, fue firmado el 12 de diciembre de 1988, para el período comprendido de Enero a Julio de 1989, y el cual contiene diversos aspectos que en seguida comentaremos brevemente.

Las iniciativas de Leyes de Ingresos y Egresos serán congruentes para mantener un balance de las finanzas públicas y consolidar así el abatimiento de la inflación, mantener la estabilidad de precios y sentar

las bases para la recuperación del crecimiento económico.

En cuanto a precios y tarifas del sector público, no habría incremento en los que inciden en el gasto del consumidor, tales como electricidad, gasolina y gas doméstico, pero sí habría aumentos en algunos bienes y servicios del sector público referidos a la industria y al comercio, que presentan rezagos y originan injustificados subsidios, esto, según dice el documento a fin de sanear las finanzas públicas.

En materia cambiaria, a partir del 1° de enero de 1989, el tipo de cambio se modificaría diariamente en un peso en promedio hasta el 31 de julio del mismo año, ritmo éste que permitiría al inversionista en pesos, obtener mejor rendimiento que en inversiones en moneda extranjera, aunque se dijo, que no se abandonarían el propósito de estabilizar el tipo de cambio en el año o antes de finalizar la contratación, si las circunstancias los permitían y asimismo, habría modificación a la estructura de los aranceles a la importación.

El sector empresarial recomendaría a sus agremiados el observar el aumento salarial, el ajuste al tipo de cambio y los aumentos de precios y tarifas, manteniendo los precios vigentes a la fecha de firma del pacto, y en cuanto a precios sujetos a control oficial o registro, la Secretaría de Comercio examinaría los que excepcionalmente presentaran rezago extremo que pusiera en peligro el abasto, debiendo someterse el análisis a la consideración de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que resolvería lo procedente.

Se ratificó el derecho que asiste a los sindicatos para realizar las revisiones normales de sus contratos colectivos de trabajo.

El Gobierno reiteró su voluntad de impulsar la productividad en el campo para elevar los ingresos y el nivel de vida de los campesinos, otorgando estímulos para que los productores se beneficiaran con el Programa de Apoyo a la Comercialización Ejidal y se revisaran con oportunidad los precios de garantía para el ciclo otoño-invierno y hasta entonces, no serían aumentados los precios de los fertilizantes ni los de la energía eléctrica a utilizarse en el bombeo de agua para riego, y se mantendrían en su nivel los precios del diesel.

El 18 de junio de 1989, fue firmada una prórroga del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico por ocho meses más, con efectos del 1° de agosto del mismo año, al 31 de marzo de 1990, y con características similares a las contenidas en el documento original.

No es el propósito de este trabajo analizar el grado de eficacia de estos dos grandes pactos, pero baste con decir que la inflación, en su ritmo de crecimiento, ha disminuído considerablemente.

Consideramos importante también, para que la concertación social pueda tener plena validez y contar con el respeto de los grandes sectores, el que sea debidamente institucionalizada y sobre esto, resulta relevante lo expresado por Manuel Alonso Olea, quien citado por Nés-tor de Buen, dijo: "Lo que ocurre es que estos grandes pactos están a su vez, fuera del esquema constitucional formal, como en su día lo

estuvieran los convenios colectivos. Han surgido de la realidad ju
rídica, o de la realidad social, de la que la jurídica es parte inte
grante. El tiempo llegará, si menester fuera en que de nuevo también
los pactos sociales se formalicen constitucionalmente." (143)

Sobre las dificultades para encuadrar la concertación en un esquema
de Derecho Laboral, De Buen cita a Oscar Ermida Uriarte, quien expre-
sa: "Centrados en este tópicó, lo primero que se constata es que, -
la concertación social es un fenómeno que rebasa ampliamente el ámbi
to del derecho laboral y aún el del derecho todo. Trátase de un ob-
jeto de estudio multidisciplinario sobre del cual recaen o pueden re
caer la sociología, la economía, y la politología, además del dere-
cho. Pero aún circunscribiéndonos a lo jurídico, no sólo a las puer-
tas del derecho laboral llama la concertación social, sino también
y notoriamente, a las del derecho público." (144)

Néstor de Buen, respecto a la relación de los pactos sociales con los
convenios colectivos, opina que "Una diferencia importante respecto
de los convenios colectivos, con los que guardan un estrecho parentes
co, sería la tendencia de la concertación social, al tripartismo, sin
olvidar que pueden presentarse también sólo de manera bipartita." (145)

Creemos conveniente comentar que con el contrato-ley se reduce el -
número de conflictos y negociaciones, al realizarse estas últimas a
nivel de rama industrial, como ya se ha apuntado en capítulos ante -

(143) *Ibid.*, p. 94.

(144) *Ibid.*, p. 95.

(145) *Ibid.*, p. 96.

riores y sobre ello resulta importante destacar un comentario de De Buen, quien relaciona claramente a la concertación social con el contrato-ley, pues después de hablar de que la primera aparece como consecuencia o como un efecto inteligente de una situación de crisis, y que siempre está vinculada a fenómenos de conflictos económicos y sociales, nos dice: "Hay razones abundantes. Si las cosas no van bien y se pretende resolverlas por la vía directa, las consecuencias son terribles en horas de trabajo perdidas con motivo de las huelgas, - lo que es aún más grave, en el esfuerzo directo en cada empresa por encontrar un camino de solución. Precisamente Fernando Suárez, hace referencia a unas declaraciones de Felipe González, en aquel tiempo líder de la oposición en su condición de Secretario General del PSOE, con respecto a la necesidad de que firmase el AMI ya que si no se firmaba el acuerdo global con la patronal, habría que negociar miles de convenios de sector en los que se produciría una gran conflictividad, de la que saldrían perdiendo los trabajadores y el país a parte de que el propio Gobierno dictaría un Decreto-Ley en condiciones más perjudiciales." (146)

La cita anteriormente hecha resulta muy atinada, pero también es - cierto como ya lo hemos apuntado, el que la concertación social, para poder tener el desarrollo y la influencia deseada, requiere ser regulada legalmente, por lo que De Buen opina: "No es extraño ya que la realidad económica y social suele hacerse presente, mucho antes de que se considere tan relevante como para merecer la atención de - los legisladores. Ocurrió con el sindicalismo, el derecho de huelga

(146) Ibid., p. 101.

y la contratación colectiva." (147)

Realmente existe similitud entre la concertación social y el contrato-ley, como más adelante podremos ver y sobre esto, De Buen nos dice: - "Parecería, pues, que se está integrando una nueva fuente de derecho - paralela a los contratos colectivos de trabajo y con un parentesco más estrecho con los contratos-ley mexicanos en la que uno de los problemas más agudos estaría dado por la extensión a los terceros no representados, de las obligaciones y derechos pactados." (148)

Creemos que tanto la regulación jurídica de los pactos sociales, como su extensión a terceros, y por tanto la obligatoriedad de los mismos, son cuestiones de gran importancia y conviene destacar lo expresado - por Alfonso García, citado por De Buen, quien respecto a un pacto español dijo que: "... no podría ser llevado a los tribunales como norma creadora de derechos subjetivos y se trataría de un simple pacto - de caballeros. Su valor sólo derivaría de que las normas aprobadas al máximo nivel sectorial, fueran recibidas por los convenios colectivos". (149)

Continuando con estas cuestiones, existe el aspecto de los sujetos obligados por la concertación, no tanto por quienes fueron los autores de la misma, sino por los que no tomaron parte en su formación. Néstor de Buen dice: "Hay otros destinatarios finales, vinculados, tal vez, por su pertenencia a las agrupaciones firmantes, como suele ocurrir con los empresarios y pasa con los sindicatos que forman par-

(147) Ibid., p. 106.

(148) Ibid., p. 107.

(149) Ibid., p. 108.

te de determinadas centrales y las organizaciones patronales. Respecto de ellos no habría duda de su exigibilidad, por un simple proceso de representación. La cuestión más grave está en los no representados, al menos jurídicamente, y cuya admisión de los pactos resulta indispensable si se quiere encontrar en ellos la solución de los problemas nacionales." (150)

La forma o sistema que se sigue en el contrato-ley, bien podría aplicarse como respuesta al problema que se analiza, y sobre ello, De Buen expresa: "No estaría de más asomarse a nuestra solución en relación a los contratos-ley. En ellos son las partes que pactan y el Estado interviene, con suficiente protagonismo, pero no tanto para dominar la constitución del contrato-ley, sino para concluir, previa la confirmación de la representatividad de quienes actúan, que se trata de un documento aceptable por lo que declara su obligatoriedad y se ordena su publicación en el Diario Oficial federal o local, según sea el caso, "para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional" (art. 414 LFT)". (151)

Resulta innegable la similitud que existe entre el contrato-ley y la concertación social, lo que se aprecia claramente en el siguiente comentario del mismo autor que estamos citando. "Podría afirmarse en consecuencia que un modelo mexicano de concertación social tendría ya ejemplos cualitativos en nuestros contratos-ley y que sólo se trata-

(150) Loc. cit.

(151) Ibid., p. 109.

ría, de aceptarse la fórmula, de un problema cuantitativo, quiere decir, de la búsqueda de una forma que teniendo en cuenta las condiciones particulares del pacto social, permitiera su celebración de tal manera que sus resultados fueran vinculantes para todos los trabajadores y empleadores del país." (152)

El mismo autor, oportunamente nos dice que existen en el contrato-ley de nuestro país, elementos aprovechables para la concertación a los cuales ya nos hemos referido, y así, nos habla de solicitud de celebración, trámite de la solicitud, requisito de mayoría, calificación de la conveniencia del contrato-ley, publicidad, celebración de la convención, aprobación, promulgación y publicación.

Tanto el contrato colectivo ordinario como el contrato-ley, como hemos visto, producen efectos frente a terceros, esto es, respecto a quienes no participaron en su celebración, pero que en el futuro se encuadren en el supuesto necesario para ser obligados. El pacto social, requiere de esa característica para poder funcionar correctamente, pues de lo contrario resultaría ociosa su existencia.

Al respecto y para sustentar la obligatoriedad del pacto social, aún para quienes no son miembros de las organizaciones celebrantes, Néstor de Buen propone los siguientes requisitos:

"a) Convocatoria genérica, adecuadamente publicada, para la concurrencia de los interlocutores sociales a un acto de concertación. Sería lógica la exigencia de un número mínimo de trabajadores afilia

dos o de trabajadores contratados, según que se tratase de sindicatos o empresas, con una invocación y definición complementaria del criterio de "mayor representatividad".

- b) Designación de delegados por cada sector, elegidos en función de la representatividad, con un número máximo.
- c) Aprobación mayoritaria simple o calificada del pacto social.
- d) Declaración estatal de constatación de los presupuestos y de la participación de los sectores en la convención respectiva.
- e) La adecuada publicación del pacto logrado en periódico oficial - en términos semejantes a la promulgación a las leyes que contendría la declaración expresa de la obligatoriedad. Con ello el Estado prestaría su imperio al acuerdo de las partes.
- f) La declaración expresa de que el pacto social no aceptará convenios por encima ni por debajo de lo acordado ya que de otra manera no tendría sentido su existencia." (153)

El origen de ambas figuras es distinto, pues la concertación es una medida, como ya hemos apuntado, de carácter conyuntural, y su presencia aunque en cierta forma limita el alcance de la contratación colectiva, como dice De Buen, se trata más que de una derogación de la autonomía de las partes para negociar, de un marco superior de dis-

cusión y aprobación, y agrega: "Lo que ocurre es que lo que queda - por negociar, en el ámbito del establecimiento o de la empresa o de la rama de la industria si se trata del contrato-ley, es mucho menos de lo que cabe pactar en condiciones económicas más propicias."

(154)

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La contratación colectiva es reconocida por las Leyes de Trabajo de la mayoría de los países, y existe una tendencia en muchos de ellos a la regulación de Contratos Colectivos de Trabajo por ramas industriales, que sean obligatorios para terceros ajenos a su celebración.
- SEGUNDA:** Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.
- TERCERA:** En cuanto a su naturaleza jurídica, el Contrato-Ley reúne las características de un contrato colectivo de trabajo - que surte efectos respecto a terceros ajenos a su celebración, mediante un acto administrativo consistente en la declaratoria de obligatoriedad por parte del Ejecutivo Federal.
- CUARTA:** En términos generales, los principales fines que persigue el Contrato-Ley, son lograr la uniformidad de condiciones de trabajo en una rama de la industria y en una determinada extensión territorial, así como evitar la competencia desleal.

- QUINTA: Las diferencias principales entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo Ordinario consisten, además de la existencia de la declaratoria de obligatoriedad general, en que el primero se celebra necesariamente con varios patrones o sindicatos de patrones, y tiene vigencia en una rama industrial y en un territorio determinado, mientras que el segundo puede celebrarse por un solo patrón y su vigencia será para una o varias empresas o establecimientos previamente determinados.
- SEXTA: El Contrato-Ley se compone de cuatro elementos: la envoltura protectora, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.
- SEPTIMA: De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el Contrato-Ley termina por mutuo consentimiento de las partes que representen las mayorías a que se refiere el artículo 406, o si al concluir el procedimiento de revisión las partes no llegan a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga; y el Contrato-Ley se prórroga si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga. La posible confusión, o para algunos contradicción, que surge entre estas normas, se resuelve concluyendo que la no solicitud de revisión trae aparejada la prórroga, y el no ejercicio del derecho de huelga en caso de desacuerdo en la revisión, implica la terminación.

OCTAVA: La administración del Contrato-Ley es la facultad del sin dicato que en la empresa o establecimiento represente al mayor número de trabajadores, para llevar a cabo las accio nes colectivas e individuales en favor de sus miembros, - para el efectivo cumplimiento del Contrato-Ley, así como las que se deriven en favor del propio sindicato, el cual podrá ejercitar el derecho de huelga por revisión o cum - plimiento del mismo contrato, y con motivo de la aplica - ción o interpretación de este último, el sindicato admi - nistrador está facultado para plantear conflictos colec - tivos de carácter jurídico.

NOVENA: La Concertación Social se presenta como una medida coyun - tural que resulta viable en nuestro país para el control y posible solución de la situación de crisis que se atra - viesa, siendo una figura que guarda estrecha relación con el Contrato-Ley, surgiendo la interrogante relativa a la fuerza vinculativa u obligatoriedad respecto a terceros ajenos a su celebración.

DECIMA: Al surgir la concertación como consecuencia de una reali - dad económica y social, se encuentra por ello fuera del marco legislativo, lo que pone en duda su fuerza obligato - ria por lo que, con el fin de que pueda tener un funciona - miento adecuado y ser respetada por todos los sectores im plicados, es menester que la concertación social sea regu - lada constitucional y por qué no, reglamentariamente.

B I B L I O G R A F I A

ALONSO OLEA, MANUEL.

Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 3ª edición. Madrid, 1979.

ALONSO OLEA, MANUEL.

El Estatuto de los Trabajadores, Texto y Comentario Breve. Editorial Cívitas, 1ª edición. Madrid, 1980.

CAMIRO, MAXIMILIANO.

Algunas Notas sobre el Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio. Imprenta Gamma. México, 1940.

CASTORENA J., JESUS.

Tratado de Derecho Obrero. Artes Gráficas Cuáuhquemoc. México, - 1942.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, 13ª edición. México, 1982.

DE BUEN, NESTOR.

Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 4ª edición, Tomo - II. México, 1981.

DE BUEN, NESTOR.

Concertación Social, Reconversión y Empleo. Editorial Porrúa, - S.A., 1ª edición. México, 1988.

DE LA CUEVA, MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 3ª edición, Tomo II. México, 1960.

DE LA CUEVA, MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 2ª edición, Tomo II. México, 1981.

GIUGNI, GINO.

Diritto Sindicale. Cacucci Editore. Bari, Italia, 1979.

GUERRERO, EUQUERIO.

Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 8ª edición. México, 1976.

KASKEL, WALTER Y HERMANN DERSCH.

Derecho del Trabajo. Traducción de Ernesto Krotoschin, Editorial Depalma, 5ª edición. Buenos Aires, 1961.

KROTOSCHIN, ERNESTO.

Manual de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, 3ª edición. Buenos Aires, 1976.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO.

Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 3ª edición. Madrid, 1979.

RAMOS, EUSEBIO.

El Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que genera. Cárdenas Editor, 2ª edición. México, 1978.

LEYES CONSULTADAS:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO del 18 de agosto de 1931, promulgada el 27 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO del 2 de diciembre de 1969, promulgada el 26 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1º de abril de 1970.

LEYES DEL TRABAJO ACTUALIZADAS. Legislación Laboral Vigente, Editorial Bregna. Buenos Aires, 1989.

PUBLICACIONES:

PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA. Presidencia de la República, Dirección General de Comunicación Social, Dirección de Documentación y Publicaciones, Talleres Gráficos de la Nación, México.

PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO. Presidencia de la República, Dirección General de Comunicación Social, Talleres Gráficos de la Nación, México.