

Unidad 24

- El contrato-ley

“El contrato- ley solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: todo el país, varios estados, un estado, en una zona de economía que forme parte de un estado.”

1. Concepto y diferencias con el contrato colectivo de trabajo

Para nosotros, la denominación correcta de esta institución jurídica sería la de “pacto industrial de trabajo”, ya que dicha institución regula las condiciones de trabajo de una rama de una industria determinada y específica.

Por definición legal 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.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que incluso se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por se ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

Los contratos-ley que actualmente existen son los siguientes: 1. De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas. 2. De la industria textil del algodón y sus mixturas. 3. De la industria de la lana en la República Mexicana. 4. De la industria textil del ramo de géneros de punto. 5. De la industria textil del ramo de fibras duras. 6. De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana. 7. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados. 8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana. 9. De la industria del radio y la televisión.

El contrato-ley de la industria hulera para que pueda ser operable requiere que se actualice para que en un primer capítulo se establezcan las condiciones de trabajo de la industria llantera y en un segundo las aplicables a las demás ramas de la industria. Como está, es totalmente inaplicable, y los contratos, por principio, deben de cumplirse.

Generalmente los patrones no desean el contrato-ley, por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El contrato-ley solo puede ser celebrado por uno o por varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: a) todo el país b) varios estados; c) un estado; d) en una zona económica que

abarque varios estados, o e) en una zona de económica que forme parte de un estado.

Al contrato-ley también se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son: 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 del Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones; el colectivo puede ser firmado por uno solo. 4. El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el 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.

Existen proyectos de contrato-ley en las industrias de aguas envasadas, del cemento y de la petroquímica.

En realidad, nadie los desea, ya que en sus revisiones los que representan a las dos terceras partes, "mayoritean" a los demás, que sólo sirven de comparsas.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, según el artículo 405 de la Ley.

Nosotros pensamos que eso sólo ocurre en teoría, pues en la práctica no existe ningún contrato-ley local.

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 abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La representación de las dos terceras partes tiene que referirse, necesariamente, a trabajadores sindicalizados.

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 Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Como excepción, la solicitud de contrato-ley puede presentarse ante el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Todavía no se ha llegado a dar este supuesto.

2. El sistema de convención

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del 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.

Ya no existen gobernadores de territorios.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

En materia federal las convenciones siempre se llevan a cabo en el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En materia local no se ha presentado ningún caso.

El artículo 411 nos dice que: 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 designe.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

En la práctica el que preside la convención en materia federal es el jefe del Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3. Contenido del contrato-ley

El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los 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 el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Obsérvese que la duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación correspondería al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y admisión. De hecho todos los contratos-ley contienen dichas cláusulas.

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.

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.

Se ha criticado la intervención del Presidente de la República, estimándose que en todo caso correspondería al Ministro del Trabajo el hacer la declaración a que se refiere este precepto.

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, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

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; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

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.

Muchos juristas denominan al contrato-ley contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este precepto. Dicha denominación, aunque menos mala que la de contrato-ley, tampoco es muy afortunada, ya que a *contrario sensu* podría interpretarse que los demás contratos colectivos no serían obligatorios para diferenciarlos de éstos que si lo son. En Argentina se les llama contratos “actividad”

Quintana Roo y Baja California Sur ya dejaron de ser territorios por lo que estimamos que en todo lo relativo a este capítulo debe suprimirse la referencia “Gobernador de Territorio”.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato colectivo ordinario produce efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro. Se ha sostenido que un contrato colectivo que únicamente se deposita ante una Junta de Conciliación produce efectos entre las partes que lo celebraron, pero no en relación a terceras personas; de tal suerte que otro sindicato puede, en momento dado, solicitar la firma de otro contrato colectivo a la empresa que lo tiene celebrado y no registrado. (Véase comentario art. 390.)

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 el contrato-ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del Derecho laboral.

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 produce la de la administración.

Los sindicatos mayoritarios son en todos los casos los administradores de los contratos que tienen celebrados y la pérdida de dicha mayoría produce la de la administración, y podríamos agregar la de la titularidad.

4. Revisión del contrato-ley

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 por la Ley;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al 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.

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato. Como ya no hay territorios debe modificarse la Ley.

De acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos ley serán 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.

Este artículo adolece del defecto que sólo señala un plazo mínimo y se olvida de un plazo máximo.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Sin embargo y como la Ley establece la obligación de solicitar la revisión “noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos”, dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no se establece un plazo máximo.

El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada.

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.

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 da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.

El maestro Max Camiro nos dice que el único contrato-ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la industria textil de la rama de colchas, borras y estopas, en agosto de 1944.