

## DERECHO DEL TRABAJO

CAPPELLETTI. *Una procedura nuova per una nuova...* v. DERECHO PROCESAL.

DESPAX, Michel: *La réforme du droit des conventions collectives du travail par la loi No. 71-561 du 13 juillet 1971*. "Droit Social", núm. 9-10, septiembre-octubre de 1971, pp. 530-543. París, Francia.

En este estudio se resalta cómo después de más de 21 años de una estabilidad casi absoluta, el derecho de las convenciones colectivas del trabajo en Francia, viene a ser modificado por la Ley de 13 de julio de 1971, en la que si bien se siguió manteniendo el principio de la libertad de las organizaciones de trabajadores y patronos para la fijación de las prestaciones o condiciones de trabajo, al mismo tiempo se busca como expresión de una orientación política de los poderes públicos su fomento y mejor desarrollo, para lo cual se dictaron medidas que resolvieran las dificultades técnicas encontradas, favoreciendo la negociación colectiva, afinar ciertos puntos de las convenciones colectivas de trabajo, incorporar la experiencia adquirida y las proposiciones expuestas por los interesados.

La nueva ley reconoce un verdadero derecho a la negociación colectiva y a fin de promoverla modificó el procedimiento de reunión de las comisiones mixtas que van a discutir la elaboración de una convención colectiva nacional, regional o local, indicando la necesidad de insertar en la misma las normas que prevean el procedimiento y periodicidad de la revisión de los salarios. El derecho francés con ello reafirma que no se está frente a una colaboración de las clases sociales, sino a un importante instrumento de mejoramiento de los trabajadores.

Se busca, además, facilitar la extensión de la convención colectiva a terceros, que dada la situación geográfica o la actividad a realizar presenta analogía con el sector profesional que la concertó, con lo cual busca alejar cada vez más esta figura laboral de la concepción iusprivatista del contrato, y con ello romper con los cánones clásicos.

El pluralismo sindical, de gran tradición en Francia, tiene delicados problemas de moralización en las negociaciones colectivas; pues en la práctica es necesario precisar cuál es el sindicato representante para celebrarlas o cuáles pueden ser los efectos de las convenciones colectivas realizadas por organizaciones profesionales no representativas, o cómo evitar los "sabotajes" de convenciones colectivas. Para el efecto de moralizar dichas convenciones colectivas se estableció que sólo los sindicatos representativos podrán celebrar convenciones colectivas, y que una adhesión posterior de sindicatos producirá respecto a ellos los mismos efectos como si ellos lo hubieran celebrado, tratando de asegurar así su permanencia, a fin de que la adhesión no se realice con objeto de tener mayoría para poder denunciarlo o terminarlo o solicitar su revisión como venía ocurriendo.

Se puede afirmar que la nueva ley sobre convenciones colectivas no modifica profundamente el anterior sistema, sino sólo le da algunos retoques, mereciendo sólo especial atención dos reformas que se incorporan: una es el

aumento de los objetivos que se pueden alcanzar con la convención colectiva, y otra es sobre las normas destinadas a asegurar el cumplimiento de las convenciones una vez celebradas.

Efectivamente, la nueva ley señala que la convención colectiva no es sólo un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, sino también sobre garantías sociales, por lo que en las nuevas convenciones se podrán incorporar disposiciones sobre garantías de trabajo, indemnizaciones por desocupación, capacitación y educación profesional y otras. Esta expansión del dominio de la convención colectiva se presentará en su contenido.

Por lo que respecta a las medidas tendientes al cumplimiento de las convenciones colectivas, según el autor del artículo, principalmente buscan el mantenimiento de las ventajas ya obtenidas, asegurando su cumplimiento, razón por la cual se señaló que prorrogará una convención denunciada por una de las partes, produciendo todos sus efectos en tanto no se celebre otro acuerdo, o en su defecto, durará un año desde su denuncia, salvo pacto en contrario en que se fije un plazo mayor, siempre y cuando esté definido y determinado; también existen disposiciones que buscan prolongar los efectos de dichas convenciones en caso de fusión, escisión o cambio de actividad.

Sólo la práctica profesional y la intervención de los tribunales le darán a esta nueva ley sus contornos definitivos. No se puede ignorar que legislativamente constituye un progreso, facilitando la expansión de las convenciones colectivas nacionales, profesionales o interprofesionales; sin embargo, no se dio una solución definitiva al problema de la representación sindical, sino que más bien se eludió, y, por otro lado, no se contempló a la negociación colectiva en el sector público, a la cual ya no es posible ignorar.

La labor del legislador se encuentra terminada, ahora será interesante seguir las actividades de los organismos profesionales y si sabrán utilizar las nuevas disposiciones.—Urbano FARIAS HERNÁNDEZ.

FISHER, Paul. *Desarrollos y tendencias de la seguridad social 1967-1969*. "Seguridad Social", año xx, época III, núm. 69, mayo-junio, 1971, pp. 9-62. México, D. F.

Aunque la faena de darle cierta lógica a las numerosas experiencias de decenas de países no es sencillo, Fisher pudo entresacar algunas tendencias fundamentales que permiten conocer la dirección y ritmo de la seguridad social mundial en los tres años que van de 1967 a 1969.

En dicho lapso el mundo del derecho se enriqueció con toda una avalancha de disposiciones jurídicas, encaminadas a ampliar el radio personal de la seguridad social y a adecuarla a las siempre dinámicas condiciones sociales, políticas y económicas. Se aprecia que todos los países del orbe buscan realizar el principio de universalidad superando progresivamente las limitaciones de los sistemas aseguradores tradicionales que respondían, por razones históricas, a las necesidades del obrero industrial. Las propias clases medias independientes —que no han sido absorbidas por los regímenes de aseguramiento en la gran mayoría de los países— empiezan a contemplarlo como un medio más económico que el comercial para erradicar los perjuicios de la inseguridad.

Por otro extremo, recoge Fisher la tendencia a que aumente el costo de la seguridad social por las presiones inflacionarias —que impactan en los servicios en especie— y una mayor liberalidad en el otorgamiento de las prestaciones sociales, médicas y económicas. Este aumento del costo —propiciado también por el incremento de los gastos administrativos— ha orillado a ciertas medidas de saneamiento financiero como son la elevación de las cotizaciones, inversión de los fondos en valores más rentables y más jugosos subsidios.

En el campo institucional cobró fuerza, a finales de los sesentas, el movimiento unificador, mientras que la diversificación orgánica ha perdido terreno muy de prisa.

Se registra en algunos países que ven con simpatía el establecimiento de una garantía de ingresos mínimos de base o de complementos a las pensiones reglamentarias, en atención a que las pensiones muy a menudo no cumplen su función de sustituir al salario.

Todo el cuadro de tendencias de la seguridad social en las naciones ricas y en las pobres revela que se le considera como parte muy relevante de la política social y económica de los Estados modernos, de manera que se pugna por enriquecerla horizontal y verticalmente.—José Francisco Ruiz MASSIEU.

ΦΑΥΑΡΙΤΟΥ-MANITAKIS, Panayota. *La Convention Collective de la Societé Anonyme Européenne*. "Cahiers de Droit Européen", núm. 3, marzo de 1971, pp. 284-305. Bruselas, Bélgica.

El problema de las convenciones colectivas a nivel europeo se puso a la orden del día a partir de las negociaciones sostenidas entre el conglomerado Philips y los sindicatos que agrupan a sus trabajadores, y desde que el Consejo presentó a la Comisión de las Comunidades Europeas una iniciativa, para que se suscriban dichas normas en relación con el ente societario europeo.

La posibilidad de que haya una norma laboral que rija las relaciones obrero patronales en el seno de los países del Mercado Común, ha cobrado fuerza en los círculos doctrinales en virtud de la generalización de la empresa que opera en varios países y que, obviamente, utiliza los servicios de otras personas en todos ellos.

Además es ya aceptado, por la gran generalidad de estudiosos, que la integración económica no es sólo una faena que haga referencia exclusiva a lo económico, sino que implica también articulación social y política, y la normación comunitaria de las condiciones de trabajo es un importante aspecto de la integración social.

La aceptación de una convención colectiva que regule las relaciones obrero patronales en las sociedades europeas, que se vayan suscribiendo, en un paso firme en la homogeneización jurídica que exigen las más avanzadas etapas integrativas y una forma de acelerar el surgimiento del orden jurídico comunitario, autónomo y sistematizado.

En este particular siente el investigador del Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Bruselas, que el sector patronal contempla con desagrado y hasta con hostilidad la posibilidad de que la potestad de dar a luz un contrato colectivo le sea transferida —aunque sea parcialmente—, a órganos

o personas no estatales. En contrapartida, es lógico, los medios sindicales la observan con satisfacción.

En este marco de referencia, Kravaritou-Manitakis, desglosa con sentido crítico los principales rasgos del estatuto propuesto por la Comisión al Consejo, que lo visualiza como un instrumento aplicable, en términos generales, a los trabajadores de la sociedad anónima que están afiliados a una organización profesional que haya suscrito una convención colectiva, y que responde al objeto de determinar las condiciones de trabajo de los obreros.

Un estatuto europeo al respecto vendría a subsanar —al decir de Kravaritou-Manitakis— las distorsiones generadas por las regimentaciones nacionales divergentes y significaría una igualización de las cargas sociales, garantizaría mayor eficiencia de la concurrencia.

En nuestra opinión, las convenciones colectivas de dimensión regional, además de armonizar las legislaciones sociales, significa el reconocimiento de que el proceso integrador impone obligaciones no sólo a los órganos estatales, toda vez que se desprenden también compromisos para los grupos y clases sociales.—José Francisco RUIZ MASSIEU.

POBOBSKY, Geraldo von: *La nueva Ley de Relaciones Industriales del Reino Unido*, Revista "Derecho del Trabajo", Edit. La Ley, año xxxii, núm. 1, enero de 1972, pp. 5-12. Buenos Aires, Argentina.

En agosto de 1971, el Parlamento Británico adoptó una nueva legislación sobre organizaciones profesionales y relaciones laborales, con la que se modifica profundamente el sistema tradicional iniciado con la Ley de Sindicatos de 1871. El fin fundamental que persigue esta nueva ley de relaciones industriales es el de evitar la proliferación de huelgas y ordenar la práctica de las relaciones colectivas de trabajo, lo que ha motivado que los sindicatos de trabajadores se opongan a su aplicación, pues consideran, con razón, que la solución de los problemas que se pudieran presentar en el ejercicio de sus derechos corresponde en su mayor parte al movimiento obrero.

En este pequeño estudio descriptivo que analizamos, el autor hace sobresalir los puntos esenciales de la nueva ley, que son: registro de sindicatos, la libertad de sindicalización, el reconocimiento de sindicatos, determinar los sindicatos que han de representar a los trabajadores de acuerdo a la actividad que realizan, la fuerza obligatoria de los convenios colectivos, procedimientos de aplicación obligatoria entre las partes para la solución de sus conflictos, restringir ciertas inmunidades legales de los sindicatos y la fijación de procedimientos especiales para evitar o solucionar conflictos que afectan a la comunidad en general.

Se puede desprender del estudio, que con la nueva legislación se busca un mayor control por parte del Estado sobre el movimiento sindical, y que con el fin de alcanzar tal objetivo, se establecieron tres formas de intervención, que son:

Medidas de control y reglamentación de los sindicatos para evitar las anomalías que se pudieran presentar en su formación, fines y actividad. Para tal efecto se utiliza un registro de sindicatos, a los que deberán de concurrir e inscribirse todas las asociaciones profesionales, si es que quieren

obtener algunos beneficios, como exención fiscal sobre sus ingresos, evitar dentro de los mismos medidas de discriminación antisindical, facultad de establecer una especie de cláusula sindical de ingreso o de "taller cerrado" (*closed shop*), en virtud de la cual el empleador se obliga en el convenio colectivo a no admitir en su empresa a trabajadores que no estén sindicalizados, aunque con la modalidad de que previamente se celebre un convenio denominado *agency shop* que obligue a los trabajadores a sindicalizarse si es que desean trabajar en una empresa, o los convenios denominados *approved post-entry closed shop* en los que se da un plazo para que se sindicalicen los trabajadores que ya han estado prestando servicios en la empresa. Como se puede apreciar, lo que se busca con estas medidas es fomentar los sindicatos registrados, para encontrar la forma de mantener relaciones laborales ordenadas y eficaces.

Medidas que tienden a hacer eficientes los procedimientos de solución de conflictos laborales, con el fin de evitar que se llegue a la huelga, para tal efecto se dan amplísimas facultades a la Comisión de Relaciones Industriales para estudiar aquellos procedimientos que han resultado ineficaces para evitar huelgas, realizar encuestas, proponer nuevas reglas de procedimiento o mejorar las existentes y tratar que las partes las acepten. Si no obtiene aceptación la proposición, dentro de los seis meses siguientes de haber presentado el informe, la Corte de Relaciones Industriales, a solicitud de cualquiera de los interesados, convertirá dichas reglas de procedimiento de cumplimiento obligatorio. Como complemento de estas medidas, se establecieron normas que prohíben huelgas intempestivas para los sindicatos que no estén registrados y de prohibir que se obligue a los trabajadores a violar sus contratos laborales, pues en todos esos casos se deberá dar un preaviso, igual del que corresponda a los casos de terminación del contrato de trabajo. Los sindicatos que se llegaran a registrar estarán exentos de dicho preaviso.

Y por último, medidas tendientes a incrementar las negociaciones colectivas en caso de sindicatos registrados, pues de un sistema "voluntario", aquéllos pueden conseguir que la Corte Industrial dicte un fallo en que obligue a negociar a las empresas, reconociendo obligatoriamente los sindicatos registrados. Estos convenios colectivos sufren una verdadera modificación, pues cualquiera que haya sido el nivel en que fueron celebrados, son exigibles legalmente, salvo pacto en contrario, por lo que ya no serán *gentlemen agreements*, sino que en caso de violación se exigirá su cumplimiento en contra de la "práctica desleal" hecha.

Hasta aquí el estudio descriptivo en el trabajo que analizamos, que tiene el defecto de no hacer ninguna consideración sobre las implicaciones o consecuencias que ocasiona en el derecho del trabajo una ley como la descrita, en la que si bien es cierto que eran necesarias ciertas disposiciones que ordenaran la formación y registro de los sindicatos existentes, también es cierto que dichas normas nunca debieron de dictarse violando la libertad sindical, ni restringiendo a tal grado la huelga de los trabajadores, que la hicieran prácticamente imposible. Es importante este estudio por la divulgación de una ley, contra la cual lucha en la actualidad el movimiento obrero británico y de cuyo resultado deben estar pendientes los estudiosos de la materia.—Urbano FARÍAS HERNÁNDEZ.