

La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances

Pablo Franco Hernández

JUNIO 2019

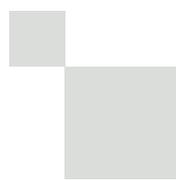
- La reforma laboral de mayo de 2019, es un escenario inédito para una real democracia sindical y en especial para la negociación colectiva, de la cual, en México se ha excluido a la inmensa mayoría de las personas trabajadoras.
- En el presente trabajo se explican las nuevas reglas que habrán de regir la negociación colectiva en los próximos años y los efectos que tendrán dichas reformas en la cotidianidad del mundo del trabajo.
- Se realizan propuestas para desarrollar la negociación colectiva con el nuevo marco jurídico, a efecto de la transición de un modelo de contratación colectiva simulado (protección patronal) a uno con participación de las y los trabajadores.



La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances

Pablo Franco Hernández

JUNIO 2019



**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

© Fundación Friedrich Ebert
Representación en México
Yautepec 55, Col. Condesa
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06140
Ciudad de México
Teléfono: +52 (55) 5553 5302
<http://www.fes-mexico.org>

 Fundación Friedrich Ebert-México

 @FESMex

 FES en México

Para solicitar publicaciones: fesmex@fesmex.org

ISBN: 978-607-8642-19-9

Primera Edición: Junio 2019

Impreso en México

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la FES está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.



Índice

■ 1. Introducción	3
■ 2. Contrato de protección patronal.....	4
■ 3. Más negociación colectiva y menos contratos de protección patronal	6
■ 4. La democracia de la negociación colectiva va más allá de las leyes	9
■ 5. Alcances de la negociación colectiva auténtica	12
■ 6. Reflexiones Finales.....	14
■ Bibliografía	18



1. Introducción*

La negociación colectiva no es un tema cotidiano de los mexicanos, tampoco es usual que entre patronos y trabajadores se aborde; suele ser un asunto reservado a los interesados: abogados patronales, representantes sindicales, gobierno y académicos. En el caso de los empleadores, la negociación colectiva se convirtió en un mero requisito administrativo, solucionado por sus abogados con la complicidad de algún operador sindical. En el modelo actual de la contratación colectiva no necesariamente interviene de manera activa las personas trabajadoras, son varias las razones que inhiben su participación y legitiman el monopolio de la firma de los contratos colectivos entre la cúpula del sindicato y los patronos, o bien, entre el despacho de abogados que cuenta con un registro sindical para firmar contratos colectivos de trabajo y que se encargan de “proteger” a sus clientes, los empleadores.

La negociación colectiva y el diálogo social son una ficción en un país donde uno de los principales objetivos fue el control político de los trabajadores. Esta práctica es parte de los acuerdos de la cúpula sindical con los gobiernos y las empresas, dicho en otras palabras: es el control corporativo de la masa de trabajadores, donde la prioridad para la clase trabajadora, sobre todo después de los años ochenta, ha sido conservar el empleo, aún en las condiciones de precariedad y de bajos salarios. Las personas trabajadoras, están preocupadas por sobrevivir en el trabajo y no por una negociación colectiva real.

En la actualidad los sindicatos registrados en las Juntas, en su mayoría, son únicamente firmadores de contratos colectivos de trabajo. A cambio, reciben pagos económicos de parte de las empresas, un negocio lucrativo para quienes operan esta práctica extendida en México.

Las estadísticas oficiales no demuestran necesariamente que exista una negociación colectiva activa y un diálogo social fluido, las cifras deben ser consideradas como un indicador, en este caso, alejado de una realidad sindical democrática. Al inicio de 2019 existen alrededor de 50,000 contratos colectivos registrados en la Junta Federal de Conciliación

y Arbitraje.¹ Durante el año 2018 se depositaron 7,440 nuevos Contratos Colectivos de Trabajo y se celebraron 5,005 convenios relativos principalmente a revisiones salariales y contractuales de empresas de jurisdicción federal.²

Por su parte, la Ciudad de México, en el mismo tiempo, presenta la abrumadora cantidad acumulada de 61,000 contratos colectivos de trabajo vigentes, cifra que contrasta con los apenas 21,000 reglamentos interiores de trabajo registrados.

La anterior cifra podría dar una idea errónea de lo que en realidad sucede en el ámbito laboral, ya que si bien la existencia de esos 82,000 pactos colectivos en la Ciudad de México, supone una participación activa de trabajadores y empleadores en la negociación colectiva, como lo define la Organización Internacional del Trabajo:

“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”³

Nada más alejado de la realidad puesto que si bien existen miles de pactos colectivos, los mismos carecen totalmente de legitimación de entre quienes los suscriben. En este contexto, cobra actualidad la negociación colectiva, en virtud de que la reforma constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de febrero de 2017, por primera

1. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Contratos colectivos registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje contratoscolectivos.stps.gob.mx/regaso.

2. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3. Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 91, Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091.



vez incorpora en la Carta Magna el derecho a la negociación colectiva.

Dicha reforma adiciona un párrafo a la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referido al derecho de huelga: “*Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.*”⁴

De igual forma, incorpora la fracción XXII bis al citado artículo: “*Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.*”⁵

Esta reforma constitucional representa un auténtico cambio estructural, un nuevo paradigma en el mundo del trabajo, que llevada a los hechos, tendría que traducirse en una cultura diferente en el ámbito, pues abre la posibilidad de contar, por primera vez en muchos años, con un auténtico diálogo social al exigir a los sindicatos de trabajadores legitimar su intervención en la negociación colectiva, acreditando que son representativos del colectivo de trabajadores a los que aspira a representar en la administración del contrato colectivo de trabajo.

Este cambio fundamental tiene precedentes legislativos derivados de los efectos políticos que ha vivido el país en los últimos años. Previamente se llevó a cabo el Congreso Constituyente de la Ciudad de México, el cual resultó pionero al incorporar a la nueva Constitución local el derecho a la libertad de sindicación y negociación colectiva, agregando de manera expresa en su artículo 10, inciso B, numeral

8: “*derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en los procesos de firma y terminación de los contratos colectivos de trabajo mediante el voto personal, libre y secreto.*”⁶

La Constitución de la Ciudad de México resulta aún más progresista que la Constitución Federal, al establecer en su artículo 10, inciso B, numeral 7, que las autoridades “*promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva para conciliar el reconocimiento al trabajo, modelos laborales sustentables, uso racional de los recursos humanos y desarrollo de los sectores productivos.*”⁷ Estas modificaciones legislativas resultan paradigmáticas.

2. Contratos colectivos de protección patronal

El monopolio de la negociación colectiva con el que hoy cuentan los sindicatos de trabajadores, cuyo fundamento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su reforma procesal de 1980, ha propiciado el fenómeno del “*contrato de protección patronal*” en el cual quien detenta un registro sindical puede firmar un pacto colectivo sin que los trabajadores, a los que supuestamente representa, conozcan siquiera la existencia de ese sindicato y por supuesto, del contrato colectivo de trabajo.

El *contrato de protección patronal* ha dado pie al contrasentido de que la negociación colectiva sea un derecho exclusivo del patrón. En los hechos éste es quien decide qué sindicato será el titular del contrato, lo cual le protege ante la organización auténtica de los trabajadores. Este despropósito encuentra sustento en la Ley Federal del Trabajo hasta su reforma de abril de 2019, porque no preveía la participación de los trabajadores en la vida sindical. Así, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo obligaba al patrón a celebrar el contrato colectivo

4. Diario Oficial de la Federación, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, febrero, 2017, p. 130.

5. *Ibidem*, p. 132.

6. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, Constitución Política de la Ciudad de México, febrero, 2017, p. 18.

7. *Ídem*.



de trabajo con un sindicato, cuando emplee trabajadores agremiados a éste y así le sea solicitado por dicho sindicato.

En caso de negativa del patrón a firmar el contrato colectivo, los trabajadores (el sindicato, en realidad) podían ejercer su derecho de huelga, según el texto legal, sin embargo, la propia Ley facultaba a los sindicatos a celebrar el contrato, emplazar e iniciar un movimiento de huelga sin tener que acreditar que los trabajadores, a los que aplicaría el contrato (o una parte de ellos), fueran sus agremiados, pues establecía para su depósito meros requisitos de carácter formal: *“Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.”*⁸ Es menester señalar que dicha redacción cambió con la reforma laboral promulgada el 1° de mayo de 2019 y publicada en el Diario Oficial de la Federación, por lo que la nueva redacción queda de la siguiente forma:

*“Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.”*⁹

Con ello, el patrón era quien decidía a qué sindicato contratar para que “representara” (simulara representar) a sus trabajadores. Sin que existiera siquiera alguna reticencia moral para ello, pues no consideraban estar violando derechos de sus trabajadores sino cubriendo una especie de seguro en contra de la “extorsión sindical”.

No era infrecuente encontrar a abogados patronales defendiendo y/o justificando ese modelo, por ejemplo, el expresidente de la Comisión Laboral de Coparmex, Tomás Natividad, ha manifestado que dichos contratos no existen, que lo que se firma son “contratos de no aplicación porque la mayoría de las

*empresas que los firman no lo hacen para violar derechos o pagar menos a los trabajadores, los firman para no estar siendo extorsionados por grupos sindicales que se dedican a eso.”*¹⁰

Claramente el objetivo es impedir el ejercicio de derechos a las personas trabajadoras. Diversos estudios, como los de Alfonso Bouzas, han propuesto una serie de parámetros que ayudan a comprender si nos encontramos frente a un contrato de protección patronal, de lo cual se puede concluir que no solo se trata de evitar extorsiones. A continuación se señalan algunos de estos parámetros:

“1. Revisión física: El contrato colectivo se encuentra impreso, es de machote y la organización sindical le incorpora información básica, como el nombre y domicilio de la empresa. En este caso nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo, lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección.”

2. Prestaciones en el piso de la Ley Federal del Trabajo: si el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, renuncia a mejorarlas —lo que constituye una de las principales finalidades de la contratación colectiva—, presumiblemente estamos ante un contrato de protección.”

3. En una empresa con más de un establecimiento se firman contratos iguales con diversos sindicatos y se celebran por establecimiento: el contrato se firma por establecimiento y no por empresa, aunque es el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa. Es decir, la empresa define su contenido y lo suscriben

8. Diario Oficial de la Federación, *Ley Federal del Trabajo*, el artículo citado se refiere al texto original, mismo que fue reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 1° de mayo de 2019.

9. Diario Oficial de la Federación, *decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, 1° de mayo, 2019.

10. Martínez, María del Pilar, *Contratos de protección serán erradicados: STPS*. El Economista, junio, 2015, www.economista.com.mx/empresas/Contratos-de-proteccion-seran-erradicados-STPS-20150623-0097.html.



todos los sindicatos que se reparten los almacenes, de modo que un conflicto laboral en un establecimiento no repercute en los otros. Con esto se garantiza un control absoluto y permanente por parte de la empresa, que así jamás vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento, y en ese caso siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le genere el conflicto, con otro sindicato y contrato colectivo de las otras organizaciones sindicales, que siempre estarán anuentes a disputarle la titularidad con la aprobación del patrón.

4.- Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales: el dirigente sindical encabeza varios sindicatos de radios de acción diversos. Es decir, estamos frente a un “líder sindical profesional”, que por lo tanto carece de un origen como trabajador, es una persona que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el cual es presumible también la existencia de un contrato colectivo de protección patronal en tanto que el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.

5.- El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale: ésta es la modalidad de los años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN): las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral, que para cumplir su promesa instrumenta una firma de contrato colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene el cuidado de traer a la mesa a un líder sindical que les garantiza que las cosas se realizarán conforme a los requerimientos de la empresa. En estas condiciones, desde que el primer trabajador es contratado se han cercenado sus derechos colectivos y no existe posibilidad de que los reclame, entre otras razones porque el propio mercado de trabajo opera en contra de los trabajadores, que no sólo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos con tal de tener trabajo, sino incluso a olvidarse de sus derechos más elementales, como pueden ser el pago de tiempo extra o la jubilación.

6.- Rotación de puestos, jornadas y establecimientos: Los modernos contratos colectivos de protección patronal consignan también la polivalencia, las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de establecimiento. Estas formas de flexibilidad se establecen desde el inicio de un contrato colectivo y constituyen una forma de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar

ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios.”¹¹ Este parámetro es lo que llamamos pérdida de bilateralidad en la negociación colectiva.

Esta usurpación de derechos convierte a las personas trabajadoras en ciudadanas de tercera, pues les impide elegir representantes y opinar sobre el instrumento jurídico que rige su relación laboral, en un tiempo en que la participación ciudadana resulta básica para la convivencia humana.

Derivado, más por la presión internacional, que por una vocación democrática de los poderes públicos, la reforma legal de 2012 agregó la obligación del patrón de dar a conocer el contrato colectivo de trabajo a sus trabajadores; empero, siguen ausentes los trabajadores de los momentos clave de la negociación colectiva: la elaboración, firma, depósito, revisión, modificación y terminación anticipada (en su caso), del contrato colectivo de trabajo.

De la administración del contrato colectivo de trabajo: revisión salarial y contractual, aplicación cotidiana, bilateralidad por medio de comisiones mixtas, mejor no hablar puesto que en el esquema actual es inexistente, en la mayoría de los casos.

3. Más negociación colectiva y menos contratos colectivos de protección patronal

Con la reforma constitucional previamente citada, por primera vez, la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores y debe reglamentarse partiendo de la frágil realidad que presentan en los hechos.

La precariedad de la negociación colectiva deriva del reducido número de contratos colectivos de trabajo en los que tienen participación las personas trabajadoras, tanto en su celebración como en su

11. Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2009, pp. 24-25.



administración, pero también de fenómenos como el de la tercerización del trabajo, que impide el ejercicio de los derechos inherentes a la Libertad Sindical (huelga y negociación colectiva).

La reforma legal aprobada por el Congreso de la Unión,¹² para reglamentar el texto constitucional, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y establece mecanismos para que las personas trabajadoras (que son, con los empleadores, las directamente interesadas) participen libremente en la elaboración, firma y administración del contrato colectivo de trabajo, al prever su intervención en el proceso, mediante el voto personal, libre y secreto, lo cual constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.¹³

Para el depósito inicial de un contrato colectivo de trabajo, la nueva Ley incorpora la obligación de presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis,¹⁴ el cual establece el mecanismo para obtener dicha constancia, previa consulta a los trabajadores, garantizando un ejercicio amplio de la negociación colectiva al establecer que *“el hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses.”*¹⁵

Con ese fin se obliga a que los estatutos sindicales incorporen normas para la revisión salarial y del contrato colectivo de trabajo, con o sin emplazamiento a huelga, las que deberán contemplar la aprobación del pliego petitorio, acordadas por la mayoría de los trabajadores beneficiarios por dicho contrato, mediante voto personal, libre y secreto,¹⁶ con lo que se cumple la norma constitucional (fracción XXII bis, artículo 123, apartado A, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

De igual forma, se reglamenta la disposición contenida en la fracción XVIII del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el sentido de que cuando un sindicato pueda solicitar la firma de un contrato colectivo (mediante emplazamiento a huelga), debe

acreditar la representación de los trabajadores que involucra el contrato.¹⁷

A efecto de abatir la práctica del contrato de protección patronal, se establece que los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, ello obligará a que los miles de contratos firmados sin consultar a las personas trabajadoras se corrijan de esa anomalía.

Transitar a un modelo de auténtica negociación colectiva, durante los próximos cuatro años, obliga a legitimar con la participación de las y los trabajadores los contratos colectivos actualmente vigentes, además, de responder al compromiso que el país adquirió con la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá: T-MEC. Esta tarea será titánica si atendemos a que deberán revisarse por lo menos doscientos mil contratos colectivos de trabajo.¹⁸

En adelante, las revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual verificará que su contenido se haya hecho del conocimiento de los trabajadores y que el patrón les entregó una copia; así mismo, el contrato debe contar con el respaldo de la mayoría de las y los trabajadores involucrados, mediante voto personal, libre y secreto.

Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123 apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis, ambos de la Constitución, y lo establecido por el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y demás compromisos internacionales

12. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*, nota 10.

13. *Ibidem*, p. 18.

14. *Ibidem*, p. 19.

15. *Ibidem*, p. 20.

16. *Ibidem*, p. 17.

17. *Ibidem*, p. 76.

18. El financiero (página electrónica) septiembre, 2018, México da el primer paso para cumplir Capítulo Laboral del TLCAN, www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-da-el-primer-paso-para-cumplir-capitulo-laboral-del-tlcan.



asumidos por el Estado Mexicano, la nueva legislación laboral, en cuya elaboración participaron destacados juristas y abogados laboristas, académicos, el Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral y la Fundación Friedrich Ebert, establece la forma de legitimar los contratos colectivos de trabajo celebrados con anticipación, es decir, antes de que existan trabajadores en la producción, los cuales en su inmensa mayoría tienen el carácter de protección patronal, así lo señala el artículo Décimo Primero transitorio: “que los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de esta Ley”,¹⁹ sancionándose la falta de revisión.

*Si al término del plazo fijado, cuatro años, el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta, no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta a través del voto libre, personal y secreto, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de las y los trabajadores, las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en dicho pacto colectivo y que sean superiores a las establecidas en la Ley, las que serán de aplicación obligatoria por el patrón.*²⁰

Este procedimiento debe asegurar que el contenido de la revisión contractual sea ampliamente conocido por las personas trabajadoras y que su legitimación sea la culminación de un auténtico ejercicio democrático. La presente coyuntura política busca superar una práctica que les ha impedido ejercer el derecho de negociar libremente con sus empleadores, lo cual es un elemento esencial de la libertad sindical.

Este nuevo modelo, en esta etapa inicial, implica aprendizaje y conocimiento de ambas partes. Al haber ejercido previamente un derecho ajeno (la negociación colectiva) el empleador debe asumir igualmente prácticas democráticas, lo cual implica entender que las reformas constitucional y legal buscan corregir anomalías legales y culturales que excluían a las personas trabajadoras de un proceso que resulta inherente a su participación en el proceso productivo.

La coyuntura representa para los empleadores la oportunidad para participar en la modernización

de las relaciones laborales mediante la incorporación de prácticas democráticas en el mundo del trabajo, en la vida sindical y la negociación colectiva, en ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo, establece:

“La nueva actitud requerida en las negociaciones de la empresa moderna, puede sintetizarse en los siguientes puntos:

- 1. Los trabajadores no sólo ejecutan órdenes, ahora pueden involucrarse en tareas de autocontrol y mejora continua del proceso y del producto, adquiriendo más responsabilidades y nuevos contenidos de las tareas y disminuyendo así el papel de la supervisión.*
- 2. Se modifica el nivel e intensidad del control de la empresa sobre el proceso de trabajo, diluyendo dicho control hacia el grueso de los/las trabajadores/as, los cuales lo asumen colectivamente.*
- 3. Se reduce la especialización y rigidez del «experto» en relaciones laborales, atendiendo algunos problemas en los puestos de trabajo y por los protagonistas que lo originan, descentralizando así funciones de regulación laboral.*
- 4. Se incrementa el interés de la empresa por comprometer al trabajador con sus objetivos y metas.”*²¹

Se abre el espacio histórico para el ejercicio de los derechos ciudadanos en el trabajo. El trabajo no es solo un fenómeno económico, su carácter social, asumido por la nueva legislación laboral, garantiza el ejercicio de derechos antes negados a las personas trabajadoras. El que los trabajadores puedan ejercer de manera responsable los derechos que les reivindica la nueva legislación laboral requiere de un proceso de difusión que garantice que la mayoría conozca su contenido. Corresponde al poder público, la sociedad civil, sindicatos auténticos y empresas responsables, asegurar su conocimiento y ejercicio por las personas trabajadoras.

19. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*, nota 10, p. 90.

20. *Ibidem*, p. 91.

21. Organización Internacional del Trabajo, *Guía didáctica para la negociación colectiva*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Equipo Técnico Multidisciplinario-Lima, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Primera edición, Mayo, 1998, p. 30.



4. La democratización de la negociación colectiva, va más allá de las leyes

Al ser la negociación colectiva uno de los principales objetivos de la reforma legal, vale la pena fijar algunos conceptos.

Es imposible sostener que el mundo del trabajo en México es democrático, en el sentido de como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo Tercero, fracción II, inciso a) *“no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.”*²²

La democracia en el mundo del trabajo es una aspiración que encuentra en la reciente reforma laboral un vehículo para su materialización. Para precisar las características que debería tener el mundo del trabajo y ser considerado democrático, podemos atender el contenido de la Tesis de Jurisprudencia 3/2005, que indica que *“... es posible desprender, como elementos comunes característicos de la democracia a los siguientes: 1. La deliberación y participación de los ciudadanos, en el mayor grado posible, en los procesos de toma de decisiones, para que respondan lo más fielmente posible a la voluntad popular; 2. Igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro; 3. Garantía de ciertos derechos fundamentales, principalmente, de libertades de expresión, información y asociación, y 4. Control de órganos electos, que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno, y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo amerite.”*²³

Las instituciones del ámbito laboral en nuestro país se caracterizan por ser democráticas en teoría, en la letra de su marco jurídico; sin embargo, en el caso de la negociación colectiva, se debe considerar que la mayoría de los contratos colectivos de trabajo se han firmado sin el conocimiento de las personas trabajadoras a quienes supuestamente habrá de proteger, razón por la que si atiende el concepto de democracia contenido en la tesis de jurisprudencia mencionada, razonablemente se puede concluir que no es una práctica democrática, ya que es

precisamente la obtención de mejores condiciones de trabajo, por medio de la negociación colectiva, es el fin último de la asociación de los trabajadores, derecho de asociación que no se ejerce al permitirse que el pacto colectivo se celebre, revise, modifique e incluso se dé por terminado sin la participación de los trabajadores.

Esta circunstancia hace que resulte ilegítima la mayoría de los pactos colectivos celebrados con el marco jurídico vigente.

Puede ser la negociación colectiva, a nivel de centro de trabajo, la expresión más acabada del tripartismo y del dialogo social, lo cual encuentra sustento en la misma de la Ley Federal del Trabajo que no fue reformado, en su artículo 386:

*“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”*²⁴

Sin embargo, la propia Ley antaño propiciaba una negociación colectiva de la que se excluía, a quien debe ser su actor principal, la persona trabajadora. Esta simulación tenía como base legal el contenido del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, derivado de la reforma procesal de 1980, mismo que establecía que no *“se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.”*²⁵ Este artículo fue cuestionado por algunos estudiosos del derecho, por considerarlo

22. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*, nota 5, p. 5.

23. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, *Compilación Oficial Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2005*, tesis 3/2005, Tercera Época, p. 120.

24. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*, nota 10.

25. Diario Oficial de la Federación, *Ley Federal del Trabajo*, el artículo citado se refiere al texto original, mismo que fue reformado mediante el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, que ha sido referido en la nota 10 del presente trabajo.



parte de “*un amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, que progresivamente deterioran el libre ejercicio de la huelga a través del sinuoso marco de limitaciones. (Artículo 923 de la Ley Laboral).*”²⁶ En el decreto del 1º de mayo de 2019, que reformó la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo ha quedado modificado.

Normas como la descrita, además de la absoluta opacidad con que por años se manejó la información relativa a la contratación colectiva, garantizaba al patrón el remedio que buscaba contra las posibles aspiraciones (ya no digamos democráticas o un pacto colectivo legítimo, sino simplemente de contar con condiciones de trabajo mínimas) de sus trabajadores. Razón por la que se le aplicaba el eufemismo “*de protección*”, o de “*protección patronal*”, como en años recientes se le ha denominado.

Alfonso Bouzas y Mercedes Gaitán definen éstos contratos, como los que firma el patrón “*con un sindicato o mejor dicho, con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al ‘sindicato’ que le ofrece esos servicios con las cuotas sindicales cuando menos.*”²⁷

Esta práctica se inicia, casi siempre, con la constitución de la propia empresa o apertura del negocio, es común que aún sin haber iniciado la operación el negocio o contratado personal, ya se esté depositando el contrato, por consejo del abogado patronal, quien sugiere al “líder” de su confianza.

La firma de estos contratos tiene como contraprestación un pago a la firma, más una renta mensual o anual (igual), además de un pago por cada revisión, dependiendo del número de trabajadores del patrón. Igualmente se debe pagar por la terminación, si el patrón desea cambiar de “líder”, es notable que las juntas locales deban tramitar constantemente terminaciones de contrato sin que haya cierre de la fuente de trabajo. Como ejemplo de ello, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, durante el mes de marzo de 2019 llevó a cabo 181 terminaciones de contrato,²⁸ de las cuales 179 ocurrieron sin el cierre de la empresa, es decir, solo se explica la terminación del contrato por el cambio de

sindicato. Refuerza esta conclusión el hecho de que como producto de la terminación de 181 contratos colectivos, solo hayan sido liquidados 18 personas trabajadoras. En este esquema antidemocrático, lo normal es que el patrón reivindique su derecho a trabajar con el sindicato que le conviene, ignorando por supuesto el derecho de los trabajadores a ser parte de una negociación colectiva.

Carlos de Buen Unna refiere que “*la excusa habitual que los empresarios aducen normalmente a través de sus abogados – para justificar la práctica de los CCPP, es que hay líderes sindicales que se dedican a extorsionarlos, a través de emplazamientos a huelga que dicen tener por objeto la firma de un CCT a pesar de que ni siquiera conocen a los trabajadores de la empresa e incluso antes de que ésta inicie sus operaciones. [...] El extorsionador advierte al empleador que si no le firma el contrato, estallará la hipotética huelga. [...] Ante tales amenazas [...] los empleadores [...] instruyen para negociar alguna cantidad con la que el sujeto de marras se dará por bien servido [...] En no pocas ocasiones ese dinero irá a parar a los bolsillos del abogado de la empresa, luego de que el líder retenga su parte. Acto seguido, el abogado recurrirá a otro líder –que probablemente sea también su socio– para firmar un contrato casi idéntico al que se negó a suscribir, ...el nuevo será una persona confiable, a diferencia del peligroso sujeto del que libró a su cliente.*”²⁹

Con el fin de evitar esta práctica la nueva legislación laboral obliga al patrón a entregar a sus

26. Fernández Arras, Arturo, *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI*, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho. Primera edición, 2010, p. 230.

27. Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Bouzas, Alfonso (coordinador), *Democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2001, p. 50.

28. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, *Informe correspondiente al mes de marzo de 2019*, Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX.

29. De Buen Unna, Carlos, *Reconversión de los contratos colectivos de protección patronal*, Friedrich Ebert Stiftung, México, Octubre, 2013, pp. 4-5.



trabajadores un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.³⁰ Prohibiéndole expresamente “obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;”³¹ igualmente prohíbe “realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.”³²

Es difícil determinar la cantidad de contratos que merecen denominarse de protección, razón por la que se aventuran porcentajes y cifras, que no necesariamente se pueden confrontar con la realidad, aunque tal vez no esté lejos de ésta el Coordinador de la Campaña Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México, Gabino Jiménez Velasco, cuando declara que: “La situación va en perjuicio de al menos 12.6 millones de trabajadores, donde se fijan condiciones en el piso de la Ley en materia laboral. Estimó en unos dos mil los sindicatos que operan contratos de protección patronal, que depauperan a los trabajadores, vía grandes centrales obreras sindicales como la CTM, CROM y CROC, entre otras.”³³

La Campaña Internacional contra los Contratos de Protección Patronal, entre otras razones, se creó para denunciar este grave fenómeno de las relaciones laborales en México, conformada por un gran número de organizaciones sindicales nacionales e internacionales y auspiciada, entre otras instituciones, por la Fundación Friedrich Ebert en México. Esta Campaña inicio en septiembre de 2007³⁴ y generó reacciones internacionales que visibilizaron el fenómeno sumándose a otras acciones político legales como el caso número 2694 del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo iniciado en febrero del mismo año por denuncia de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM, hoy IndustriALL), acompañada en 2010 por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero,

Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCS), y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, organizaciones mexicanas.³⁵

Sustituir este modelo de “negociación colectiva” por uno auténtico es el objetivo de la reforma laboral 2017-2019, en un contexto político de rechazo mayoritario a las prácticas de corrupción con las que se identifica a los gobiernos neoliberales, por lo que el actual gobierno asume el compromiso de impulsarla: “No ha habido o casi no había negociación colectiva y hay que recuperar la negociación colectiva porque es el corazón de las relaciones de trabajo. Por parte de las empresas también debe haber esta reflexión de entender que la negociación en el mundo del trabajo va a comenzar a recobrar fuerzas, pero también es cierto que la otra reflexión es de los trabajadores y de los propios sindicatos.”³⁶

Con todo y que resultan minoritarios los casos de contratación colectiva con participación activa de los trabajadores. Es claro que cuando se presenta un contrato colectivo de trabajo operativo, garantiza a las partes la posibilidad de desarrollar la actividad económica de común acuerdo sin afectar la producción y con beneficios para los factores económicos.

Una negociación colectiva activa debe llevar a que se abandonen prácticas de simulación que impactan no solo en la firma del contrato colectivo de trabajo sino también en otros pactos colectivos como

30. Cámara de Diputados, *Op. Cit.*, nota 10, p. 9.

31. *Idem.*

32. *Idem.*

33. Jiménez Velasco, Gabino, *Golpean contratos de protección patronal a más de 12.6 millones de trabajadores*, www.urbeconomica.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3325:golpean-contratos-de-proteccion-patronal-a-mas-de-126-millones-de-trabajadores&catid=34:includoras-aceleradoras&Itemid=54.

34. Velasco Ramírez, Hypatia, *Inicia campaña contra Contratos de Protección Patronal*. CIMAC, México, septiembre, 2007, cimacnoticias.com.mx/node/58358.

35. Organización Internacional del Trabajo, Comité de Libertad Sindical, *Informe provisional-Informe número 359*, Marzo, 2011.

36. La neta noticias (página electrónica), febrero 2019, www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacion-colectiva-entre-empresas-y-sindicatos-recobrara-fuerza-stps.



el reglamento interior de trabajo, de esa manera se podrían desarrollar prácticas democráticas por medio de las comisiones mixtas previstas en la ley, con lo cual se puede conseguir una auténtica reglamentación del trabajo cotidiano para aprovechar mejor las capacidades de las personas trabajadoras.

Se puede promover una auténtica capacitación y adiestramiento y verdaderas medidas para garantizar seguridad y salud en el trabajo. De manera conjunta es posible incorporar efectivos programas de productividad pactados directamente con quienes conocen la materia de trabajo.

Una de las consecuencias naturales de la negociación colectiva real es la práctica del diálogo social cotidiano a nivel de empresa, lo cual coadyuva a la prevención de conflictos incluidos los de carácter jurídico. La existencia, por ejemplo, de comisiones mixtas de conciliación, ayuda a encontrar formas de solución en la propia empresa y a evitar que todos los casos de posibles conflictos lleguen a los tribunales.

Si bien la pluralidad sindical que da pauta a la nueva ley laboral, no es ninguna novedad, la efervescencia mediática del tema podría generar el surgimiento de diversas organizaciones sindicales, por lo que es muy importante la política pública para dar la mayor publicidad a la promoción de la cultura de la nueva legalidad laboral entre las personas empleadoras y trabajadoras, coadyuvando a la democracia y a la ciudadanía laboral.

5. Alcances de la negociación colectiva auténtica

La ausencia de una auténtica negociación colectiva propicia que los tribunales se saturen de conflictos individuales. La inmensa mayoría de los juicios que se interponen podrían evitarse mediante el diálogo social, sin embargo, ese diálogo resulta imposible al no contar el trabajador con una representación de sus intereses en la fuente de trabajo, al no existir vida sindical ni contratación colectiva real.

La negociación colectiva, puede ser un instrumento eficaz de la justicia laboral cotidiana, previniendo

y resolviendo conflictos en su lugar de trabajo. La nueva fracción XXII bis del artículo 123, apartado A, Constitucional³⁷ debe servir de presión para devolver a las personas trabajadoras sus derechos ciudadanos en el trabajo. La exigencia de que los sindicatos acrediten la representatividad en las diversas etapas de la negociación colectiva impulsa los derechos ciudadanos en el trabajo.

La acción colectiva de los trabajadores, la auto tutela de sus derechos debe impulsarse promoviendo la negociación por rama de actividad, la homologación de derechos y obligaciones derivada del conocimiento de la materia de trabajo podría garantizar una mayor aportación de las personas trabajadoras a la productividad de las empresas, con la mejora salarial correspondiente y prevenir la precarización de trabajo como un elemento de competencia desleal entre las empresas. La legislación mexicana prevé esta acción mediante la figura del Contrato Ley,³⁸ el cual se ha visto minimizado por la precarización de los derechos colectivos. Los contratos ley vigentes a la fecha, son los siguientes:

- Contrato ley de la industria de la Radio y la Televisión.
- Contrato ley de la industria Textil del Ramo de la Lana.
- Contrato ley de la industria Textil del Ramo de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.
- Contrato ley de la industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.
- Contrato ley de las industrias Textil de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M.
- Contrato ley de las industrias Azucarera y Alcohólica.
- Contrato ley de la industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

37. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*, nota 5.

38. Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, junio, 2018, p. 94; aunque hay una ligera modificación en la numeración se mantiene la figura en el decreto que reformó la Ley, *Op Cit.*, nota 10, p. 24.



- Contrato ley de la Radio y la Televisión bienio 2008-2010.
- Contrato Ley Ramo Listones.³⁹

La nueva legislación laboral que reglamenta la reforma constitucional prevé la posibilidad de que empleadores y trabajadores constituyan “*las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*”⁴⁰ También promueve la progresividad de derechos de los trabajadores cubiertos por un contrato ley, al establecer en el su artículo 416 que, una vez publicado el contrato ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo lo dispuesto en el artículo 417, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

La negociación colectiva, una vez recuperada por los trabajadores, obliga a desarrollar políticas públicas que garanticen la legitimación de los contratos colectivos y en su caso, permita transitar del *contrato de protección patronal* a un pacto colectivo legítimo. Esta política pública debe ser promovida por el gobierno federal, para lo cual, ejerciendo las facultades que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal otorga a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se deberá convocar a las empresas y sindicatos a construir mecanismos de consulta por rama de industria, encaminados a crear espacios de reflexión sobre las formas de homologar las condiciones de trabajo.

Además de las convenciones que deben celebrarse para la revisión de los Contratos Ley, se deben tomar como guía experiencias exitosas de negociación colectiva por rama industrial. Ejemplo de ello es la rama de artes gráficas de la Ciudad de México, en la cual, a convocatoria de la autoridad laboral, la Unión de Obreros de Artes Gráficas de los Talleres Comerciales, Similares y Conexos, titular del Contrato Colectivo de Trabajo en diversas empresas y la Asociación de Industriales de la Artes Gráficas de la Ciudad de México, llevan a cabo una negociación con la participación de comisiones

revisoras elegidas por los trabajadores de cada fuente de trabajo.⁴¹

Por su parte, la Cámara Nacional de la Industria Panificadora y Similares de México, en representación de los empleadores que la integran, lleva a cabo la revisión contractual y salarial con una Coalición que agrupa los diversos sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, con la asistencia de trabajadores integrantes de los sindicatos.

En ambos casos se trata de una negociación, donde la autoridad laboral desarrolla la función conciliadora sin que exista un mandato legal expreso y sin incidir en un expediente en concreto, hay que hacer notar que existe la voluntad de las partes (sindicatos titulares y empleadores), de acudir al llamado de la autoridad, la cual cumple una función legal general. En ambos casos, los resultados de la negociación son asumidos por los empleadores miembros del sindicato patronal registrado, plasmando en los contratos colectivos de trabajo de cada empresa, el contenido que se negocia y se acuerda de manera colectiva y pública.

Esta fórmula resulta benéfica para todas las partes en los siguientes términos:

- Los resultados de la negociación colectiva son legítimos.
- Promueve la transparencia en la negociación.
- Evita prácticas de competencia desleal entre las empresas.
- Representa un auténtico diálogo social tripartito.

Estas experiencias de negociación voluntaria por rama industrial deben ser asumidas como la guía práctica para la negociación colectiva de manera cotidiana desde la política pública.

39. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *Contratos Ley*, www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/servicios/contratos_ley.html.

40. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*

41. Revista *Rumbo Gráfico*, órgano de difusión de la Unión de Obreros de Artes Gráficas de los Talleres Comerciales, Similares y Conexos.



La nueva normativa crea el Comité Nacional de Concertación y Productividad que tiene la facultad de “XIV. Realizar diagnósticos respecto de los procedimientos de legitimación y depósito de contratos colectivos de trabajo y su impacto en la productividad de las empresas; asimismo, emitir propuestas para promover la negociación colectiva; XV. Promover el diálogo social y productivo, y XVI. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.”⁴² con esas facultades y aprovechando experiencias exitosas en otros países, debe promoverse la negociación colectiva en general y en especial por ramas económicas. “Será necesario impulsar la negociación colectiva por rama de industria en el ámbito nacional, que es el modelo menos proclive al control sindical por parte de los patrones, sin descartar la posibilidad de hacer convenios a nivel de empresa que permitan ajustar, dentro de ciertos límites, las condiciones pactadas en los CCT. Suponemos que el escaso uso de la figura del contrato ley que contempla nuestra LFT y el abandono casi total en que cayó no se deben al instrumento como tal – aunque éste sea perfectible – sino a una decisión consciente de los gobiernos nacionales para evitar el fortalecimiento de los sindicatos de industria.”⁴³

La negociación colectiva por rama de industria presenta ventajas para las partes:

Contrario a la fragmentación contractual que ha promovido la práctica del contrato de protección patronal, la negociación por sector o rama propiciaría la existencia de organizaciones sindicales fuertes y garantizarían que cualquier pacto cuente con la legitimación que otorga la participación plural de los interesados.

En el caso de las personas trabajadoras, asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores de la rama “una sola voz”, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a una sola fuente de trabajo y permite conseguir una distribución equitativa de los beneficios. Con este mecanismo, es posible promover de manera efectiva la negociación colectiva como instrumento para la justicia social, es decir, mejorar la remuneración de los trabajadores, sobre todo de los más bajos, contribuyendo

a reducir la desigualdad en la distribución de los ingresos laborales.

Permite a las partes enfrentar, de manera colectiva, las modificaciones en la organización del trabajo que inevitablemente se presentan como consecuencia del progreso tecnológico y el incremento de la productividad. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden, además, plantear los ajustes que exige la modernización de la industria. En el caso de los empleadores, como un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas.

A los mismos empleadores, la interacción con sus colegas de la industria les puede ayudar a ejercer de manera cotidiana su libertad sindical.

Países con una activa negociación colectiva presentan condiciones económicas que permite abatir la injusticia social “Durante los años dos mil, Argentina experimentó una reversión en la tendencia creciente que hasta ese momento mostraban los indicadores de desigualdad distributiva. En sintonía con esto, en un período en que se revitalizaron la negociación colectiva y del salario mínimo, varios estudios han dado cuenta del importante peso que ha tenido el funcionamiento del mercado de trabajo para explicar la notable reducción de la desigualdad en la distribución de los ingresos.”⁴⁴

6. Reflexiones Finales

La negociación colectiva es un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos

42. Diario Oficial de la Federación, *Op. Cit.*

43. De Buen Unna, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Fundación Friedrich Ebert en México, Análisis Político, Agosto, 2011, p. 16.

44. Luis Casanova y Javier Alejo, *El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales, Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil*, Serie Documentos de Trabajo, Argentina, Documento de trabajo número 8.



y condiciones de trabajo particulares y se dan a conocer las necesidades, quejas y las opiniones, de ambas partes. Ésta sólo puede ser eficaz si se lleva a cabo libremente y de buena fe por ambas partes.

La negociación de buena fe tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables, asumiendo que *“La negociación colectiva es una de las formas importantes que adopta el diálogo social. Las instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales. El diálogo social, por su parte, es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), es un mecanismo que estimula además la responsabilidad y la participación respecto de las decisiones que afectan al conjunto de los ciudadanos de una sociedad. Ambos factores contribuyen directamente a mejorar la gestión pública.”*⁴⁵

El proceso de negociación colectiva abarca también la fase previa a las negociaciones propiamente dichas (el intercambio de información, las consultas, las evaluaciones conjuntas), además de la aplicación práctica de los convenios colectivos.

Para el impulso de este nuevo paradigma se deben asumir reglas mínimas, parafraseando la Guía Didáctica para la Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo:

“1. Las demandas planteadas por la parte trabajadora deben estar íntimamente ligadas al desarrollo eficiente de la empresa y proponer mejoras en la productividad, calidad y competitividad de la empresa considerando que el contrato colectivo como un instrumento de trabajo indispensable en sus relaciones cotidianas por lo que ambas deben tener como objetivo la búsqueda de la solución más equitativa posible a los problemas que se presentan. No debe caer en peticiones irreales o sin fundamento.

2. Los nuevos pactos colectivos y los miles de pactos colectivos celebrados antes de la reforma que nos ocupa (sin la participación de las personas trabajadoras), deberán pasar una de legitimación por lo que se debe construir la confianza mutua entre las partes (especialmente de las personas trabajadoras antes excluidas) por

ello sindicatos y empleadores deben eliminar las prácticas fraudulentas y antidemocráticas garantizando la solución democrática de las diferencias.

3. Los dirigentes sindicales deben estudiar las implicaciones económicas de las negociaciones colectivas y comprender el grado de impacto que tienen sus demandas para la empresa buscando que los derechos de las personas trabajadoras se vean reflejados en términos de productividad, calidad y competitividad de las empresas.

*4. En este sentido, se entiende que los dirigentes sindicales, para mantener sus exigencias, deben formar a sus representados para hacer un trabajo de calidad, responsable y productivo.”*⁴⁶

Las personas trabajadoras deben conocer, amplia y anticipadamente, el contenido del contrato vigente, las propuestas de modificación y la información de los resultados y proyecciones económicas de la empresa y participar en la elaboración de la estrategia sindical para lograr la “apertura” del contrato y ser parte del proceso de negociación de la revisión contractual. Mientras más participación se dé a los trabajadores en el proceso transicional más pronto se normalizará la negociación colectiva.

La política pública juega un papel de primera importancia en la transición de una negociación colectiva inicua e ineficaz a la normalización de prácticas democráticas en las relaciones de trabajo, tanto en la función sancionadora de los actos jurídicos que se crean en la nueva legislación para garantizar la participación de las personas trabajadoras en las diversas etapas del ejercicio de la libertad sindical (sindicación, negociación colectiva y huelga) como en la promoción de dicha participación de manera exitosa y útil para las partes.

En el caso de la negociación colectiva, el marco jurídico aplicable a las instituciones laborales permite

45. Organización Internacional del Trabajo, normas de trabajo, C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154.

46. Cfr. Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel y Vega Ruiz, María Luz, editores y coordinadores, *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una herramienta sindical*, OIT, 1998, Lima, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.



promover prácticas como la negociación por rama industrial, que ya se contemplan en la legislación (Contrato Ley) o las que de mutuo propio llevan industrias como la panadera y de las artes gráficas en la Ciudad de México, para ello, las instituciones deben asumir el liderazgo, construyendo instancias de consulta, coordinación y asesoría a los actores productivos a fin de generalizar y normalizar el diálogo social y la negociación colectiva en general desde la empresa, por rama de industria, por cadena productiva⁴⁷ e incluso prever la irrupción de la negociación colectiva a nivel internacional en el ámbito de las empresas multinacionales y la integración económica regional.

La vigencia, y pertinencia, de los principios de la Organización Internacional del Trabajo referente a negociación colectiva viene acreditada por el alto número de ratificaciones (son ya 166), el más reciente es el Convenio 98, que entrará en vigor el 23 de noviembre 2019. Se están dando los pasos para armonizar la legislación y la práctica, ajustándolas a los principios de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo en la materia.

En las actuales circunstancias, la negociación colectiva real es un fenómeno novedoso en México, por ello se deben adoptar medidas asequibles como la difusión del contenido de las nuevas normas entre trabajadores y empleadores, la promoción de la cultura democrática y de la legalidad es fundamental para retomar el camino y superar esta larga etapa en la que muchos consideraban normal que se excluyera a una de las partes del ejercicio de un derecho fundamental en el trabajo: la negociación colectiva.

Los cambios de reglas no bastan para acabar con relaciones laborales que retrasaron la justicia, la libertad y la democracia en el mundo del trabajo en México. El mayor desafío de la reforma laboral es su implementación correcta. Se espera que los cambios promulgados el 1º de mayo de 2019, conduzcan a transformar las instituciones y dejar atrás la inversa relación histórica del Estado y el sindicato. La experiencia mexicana en materia de cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales es bastante negativa, en ese contexto, el rol de las y los trabajadores es de la mayor importancia, tienen

mucho que hacer, un primer paso, es conocer los cambios a la Ley Federal del Trabajo, analizarlos y exigir, con la ayuda de su propio sindicato o de otros actores comprometidos, su cumplimiento. Se espera que los miembros de Reforma Laboral para Todos, RLPT,⁴⁸ del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, OCREF, así como todos los operadores jurídicos y sindicales, comenten los cambios a la Ley y fijen criterios correctos para que las y los trabajadores comprendan adecuadamente lo que establece la normativa laboral. Las expectativas que se han generado de las autoridades laborales, es que se capaciten y establezcan protocolos apegados a derecho, mejoren y amplíen la inspección del trabajo. Los cambios a la Ley Federal del Trabajo, tendrán que traducirse en realidad en el más corto tiempo posible, de esta manera se estarán dando pasos importantes para aparejar el mundo del trabajo con el proceso democrático que el país vive.

47. La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI); señala que la cadena productiva es “un conjunto estructurado de procesos de producción que tiene en común un mismo mercado y en el que las características tecno-productivas de cada eslabón afectan la eficiencia y productividad de la producción en su conjunto”. Las cadenas productivas se subdividen en eslabones, que son: producción de materias primas, transportación, acopio, procesamiento industrial, distribución o comercialización y consumo final; los cuales cumplen una función específica dentro del proceso productivo (ONUDI, 2004).

48. www.reformalaboralparatodos.mx





Bibliografía

- Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.), *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2009.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Bouzas, Alfonso (coordinador), *Democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2001.
- De Buen Unna, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Fundación Friedrich Ebert en México, Análisis Político, Agosto, 2011.
- De Buen Unna, Carlos, *Reconversión de los contratos colectivos de protección patronal*, Friedrich Ebert Stiftung, México, Octubre, 2013.
- Diario Oficial de la Federación, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, febrero, 2017.
- Diario Oficial de la Federación, *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, 1° de mayo, 2019.
- El Financiero (página electrónica) septiembre, 2018, *México da el primer paso para cumplir Capítulo Laboral del TLCAN*, www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-da-el-primer-paso-para-cumplir-capitulo-laboral-del-tlcan.
- Fernández Arras, Arturo, *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI*, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho. Primera edición, 2010.
- Gaceta Oficial de la Ciudad de México, *Constitución Política de la Ciudad de México*, febrero, 2017.
- Jiménez Velasco, Gabino, *Golpean contratos de protección patronal a más de 12.6 millones de trabajadores*, www.urbeconomica.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3325:golpean-contratos-de-proteccion-patronal-a-mas-de-126-millones-de-trabajadores&catid=34:incubadoras-aceleradoras&Itemid=54.
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, *Informe correspondiente al mes de marzo de 2019*, Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX.
- La neta noticias (página electrónica), febrero 2019, <https://www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacion-colectiva-entre-empresas-y-sindicatos-recobrara-fuerza-stps>.
- Luis Casanova y Javier Alejo, *El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales, Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil*, Serie Documentos de Trabajo, Argentina, Documento de trabajo número 8.
- Martínez, María del Pilar, *Contratos de protección serán erradicados: STPS*. El economista, El Economista, junio, 2015, www.eleconomista.com.mx/empresas/Contratos-de-proteccion-seran-erradicados-STPS-20150623-0097.html.
- Organización Internacional del Trabajo, Comité de Libertad Sindical, *Informe provisional-Informe número 359*, Marzo, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo, *Guía didáctica para la negociación colectiva*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Equipo Técnico Multidisciplinario-Lima, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Primera edición, Mayo, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo, normas de trabajo, *C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981* (núm. 154), www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154.



Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 91, Recomendación sobre los contratos colectivos*, 1951, www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091.

Revista *Rumbo Gráfico*, órgano de difusión de la Unión de Obreros de Artes Gráficas de los Talleres Comerciales, Similares y Conexos.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Contratos colectivos registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* contratoscolectivos.stps.gob.mx/regaso.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, *información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *Contratos Ley*, www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/servicios/contratos_ley.html.

Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel y Vega Ruiz, María Luz, editores y coordinadores, *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una herramienta sindical*, OIT, 1998, Lima, Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, *Compilación Oficial Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2005*, tesis 3/2005, Tercera Época.

Velasco Ramírez, Hypatia, *Inicia campaña contra Contratos de Protección Patronal*. CIMAC, México, septiembre, 2007, cimacnoticias.com.mx/node/58358.



Análisis

La negociación colectiva en México.

Desafíos y alcances

se terminó de imprimir en junio de 2019
en Contramarea Editorial, S. A. S. de C. V.,
Chilpancingo 148, int. 201, col. Roma Sur,
del. Cuauthémoc, C. P. 06760, Ciudad de México.
El tiraje consta de quinientos ejemplares.



Autor

Dr. Pablo Franco Hernández Doctor en Derecho Laboral, especialista en relaciones laborales. Ex Diputado Federal y Secretario General de Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO), del Observatorio Ciudadano para la Reforma Laboral y de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | Ciudad de México | México

Responsable

Hans Mathieu | Representante en México
Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fes-mexico.org

Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.