

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

Graciela BENSUSAN

SUMARIO: I. *Instrumentos jurídicos.* II. *Los sujetos.* III. *Celebración de la contratación colectiva. Formalidades exigidas.* IV. *Contenido y efectos. Conclusiones.*

El derecho a la contratación colectiva forma parte de las reivindicaciones que el Estado reconoce a la clase obrera por su participación en el conflicto armado que se inicia en México en la segunda década de este siglo. Tiene, por tanto, un origen marcadamente “revolucionario” aun cuando la reglamentación estatal de esta institución persigue, al igual que en otras formaciones sociales, propósitos principalmente conciliatorios. En efecto, tanto el reconocimiento de las organizaciones obreras como el de la contratación colectiva fueron considerados como una importante fórmula para alcanzar el orden y la paz social que reclamaba la industria para desarrollarse.¹

El artículo 123 de la Constitución de 1917, producto de la Revolución mexicana, contiene un marco para la negociación entre las clases sociales y formaliza las relaciones entre éstas y el Estado. Por una parte reconoce a patrones y a obreros el derecho a organizarse a la vez que fija para estos últimos un mínimo de derechos que podrían superarse a través de la negociación colectiva; en este sentido legaliza el enfrentamiento entre ambas clases. Por otra, el Estado se reserva para sí el carácter de árbitro en sus pugnas.

Aun cuando no existe en este precepto referencia explícita al carácter bilateral del proceso de fijación de las condiciones de trabajo y, por tanto, al derecho de los trabajadores de contratar colectivamente, se entiende

¹ Exposición de Motivos de la Ley Federal de 1931.

que esta facultad queda reconocida desde entonces como consecuencia del reconocimiento expreso del derecho de aquéllos a organizarse para la defensa de sus intereses y de ejercer la huelga como medida de presión. Será, por tanto, la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional (la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931), la encargada de precisar los alcances y características de esta institución, en torno a la cual se articularon las luchas obreras durante la década de los veinte.

Puede decirse que desde entonces hasta nuestros días la contratación colectiva se ha convertido en una práctica generalizada, principalmente en la mediana y gran industria, a través de la cual importantes núcleos obreros han podido superar las condiciones de trabajo garantizadas por la legislación. Ha sido en este sentido un instrumento importante en el proceso de legitimación del sistema político mexicano, puesto que ha contribuido a forjar cierto consenso en torno a las ventajas que éste promete a la clase obrera.²

Tómese en cuenta que uno de los rasgos de este sistema ha sido precisamente su carácter conciliatorio, que exige cierta redistribución, aunque ésta resulte de un impulso estatal y beneficie selectivamente a los sectores más neurálgicos por su importancia política y económica.³ Lo anterior se refleja tanto en los mecanismos de negociación como en el contenido de la contratación colectiva. De ahí que ésta sea por lo general resultado de los acuerdos entre las burocracias sindicales reconocidas por el Estado y los dueños de las empresas, más que de la movilización y participación de las bases en los procesos de negociación de sus condiciones laborales. Existe, además, una importante disparidad en el contenido de la contratación colectiva al incluir prestaciones sociales considerables para algunos sectores, mientras que para otros no alcanza a superar significativamente los mínimos legales.

Y es que la contratación colectiva no ha servido exclusivamente para

² Puede decirse que aproximadamente un tercio de la población económicamente activa se encuentra bajo contratación colectiva y que existe una tendencia significativa al aumento de esta proporción. Ello se debe tanto al mayor crecimiento del empleo en el sector bajo contratación colectiva como a la concentración de las empresas y a la disminución de los establecimientos industriales pequeños y medianos, que es donde se presenta una mayor atomización y desorganización de los sectores asalariados. Véase al respecto Zazueta, César, "Salarios y distribución", en *Distribución del Ingreso en México*, Banco de México, 1982, tomo II, pp. 261 y 262. Asimismo, Leal, J. F., y José Woldenberg, "El sindicalismo mexicano, aspectos organizativos", *Cuadernos Políticos*, núm. 7, ERA, 1976, pp. 39 y ss.

³ En relación al sistema político mexicano, véase Reyna, José Luis, "Estado y autoritarismo", *Nueva Política*, 1976, pp. 75 y ss.

mejorar los derechos garantizados en la legislación. Cumplió también una importante función como mecanismo de contención de las demandas obreras a la vez que como instrumento de control y de ampliación del poder de las burocracias sindicales.⁴ De esta manera la institución que nos ocupa se vincula con otros de los aspectos del sistema político mexicano que contribuyeron a forjar la estabilidad del país en los últimos cincuenta años; su estructura corporativa y las tendencias autoritarias que se acentúan cuando las exigencias del proceso de acumulación entran en contradicción con las demandas de los trabajadores.

Así es que el Estado ha participado siempre en la negociación colectiva tanto como rector de la economía en su conjunto como por su calidad de administrador de las empresas más importantes en los sectores estratégicos de la actividad económica. Esta presencia influirá en forma determinante, como se demostrará, en los sujetos y en el contenido mismo de la contratación colectiva.

En este contexto nos proponemos brindar al lector un análisis de los aspectos más relevantes del régimen jurídico de la contratación colectiva, así como del rol que esta institución desempeña en la sociedad mexicana y de las principales tendencias que se observan en ella. Por tanto, no sólo habremos de referirnos a las disposiciones jurídicas que regulan los instrumentos en los cuales ésta se concreta, el contrato colectivo y el contrato-ley, sino también a las prácticas que a ella se vinculan.

Asimismo, tendremos que extender el análisis a otras instituciones del derecho colectivo del trabajo que guardan una estrecha relación con el tema que nos ocupa. Y es que en el ordenamiento jurídico mexicano los derechos a la organización de sindicatos, a la contratación colectiva y a la huelga se encuentran articulados de manera tal que su comprensión no es posible en forma aislada.

⁴ Uno de los casos más extremos en relación al poder económico y político ejercido por la burocracia sindical es el que se observa en el Sindicato de Trabajadores Petroleros. Un conjunto de mecanismos previstos en el contrato colectivo garantizan a los dirigentes importantes fuentes de ingresos económicos y de presión política y lo convierten en el instrumento principal de la manipulación de los trabajadores del sector, véase Pérez Linares, Rosalía, "El charrismo sindical en la década de los setenta. El sindicalismo petrolero", en *Historia y crónicas de la clase obrera en México*, México, Escuela Nacional de Antropología e Historia, 1981, pp. 169 y ss.

I. INSTRUMENTOS JURÍDICOS

La negociación colectiva, entendida como el proceso bilateral de discusión y fijación de las condiciones de trabajo, puede concretarse en dos instrumentos jurídicos: el contrato colectivo y el contrato-ley.⁵

Ambos instrumentos persiguen idéntica finalidad: el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Difieren principalmente por su ámbito de aplicación: el contrato colectivo es un convenio de empresa, y el contrato-ley es un convenio de industria. Este último puede ser declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una zona económica que abarque una o más unidades federativas o en todo el territorio nacional. La diferencia apuntada determina características específicas de ambos instrumentos en lo que se refiere a la representatividad de los sujetos; al procedimiento de celebración y a los efectos de uno y otro, las que serán señaladas a lo largo de la exposición del régimen jurídico de la contratación colectiva.

Dada la heterogeneidad que caracteriza a la planta industrial mexicana, aun dentro de una misma rama de actividad y que se manifiesta en diferencias tanto en el tamaño de los establecimientos como en la tecnología y grado de modernización del aparato productivo, no se encuentra muy generalizada la celebración de contratos-ley. Puesto que esta modalidad de contratación provoca la homogeneización de las condiciones de trabajo en el interior de una rama industrial, puede perjudicar a las pequeñas y medianas empresas y favorecer la monopolización en el sector donde se aplique. Es por ello que existen actualmente sólo nueve contratos-ley: seis pertenecen a distintas ramas de la industria textil, uno a la industria alcohólica y azucarera, otro a la industria de transformación del hule y, el más reciente, al sector de la radiodifusión. Todos ellos han sido declarados obligatorios en todo el territorio nacional.⁶

Una de las características de ambos instrumentos es la inmediatez o vigencia automática de las cláusulas que integran su contenido. En virtud de ella, las cláusulas de los contratos colectivos y contratos-ley se convierten, sin necesidad de ningún acto jurídico, en el contenido de las relaciones individuales de trabajo. De ahí que la celebración de contratos individuales de trabajo y la fijación por escrito de las condiciones de trabajo, sólo tenga sentido en aquellas empresas donde no exista un con-

⁵ Véanse los artículos 386 y 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en donde se define a los contratos colectivos y contratos-ley respectivamente.

⁶ Véase Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, tomo II, pp. 694 y 695.

trato colectivo aplicable o para aquellos trabajadores que pueden ser excluidos de los beneficios contenidos en éste. En caso contrario, la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, que la ley mexicana denomina como “relación de trabajo”, trae como consecuencia la aplicación inmediata de las condiciones contenidas en el contrato colectivo.⁷

Por lo anterior puede decirse que no es frecuente la coexistencia de contratos colectivos y contratos individuales de trabajo, con excepción de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza que quedan por lo general reguladas por esta última forma jurídica. Por lo demás, si en un contrato individual se establecieran condiciones inferiores a las pactadas en un contrato colectivo, estas últimas prevalecerían sobre aquéllas porque, al formar parte de las normas de trabajo, adquieren el carácter de irrenunciables. En caso contrario, los mayores beneficios de un contrato individual deben extenderse a todos aquellos que desempeñen un trabajo igual, en virtud del principio de igualdad de condiciones de trabajo.⁸

Pueden también coexistir contratos colectivos de trabajo con un contrato-ley. En tal caso, una disposición legal establece la jerarquía de este último sobre los contratos colectivos, con excepción de aquellas estipulaciones más favorables a los trabajadores.⁹

En virtud de que la celebración de contratos colectivos es una práctica más extendida que la de los contratos-ley, nuestra exposición se centrará en el régimen jurídico de los primeros, haciendo mención de las principales diferencias que se observan respecto a uno y otro tipo de instrumentos jurídicos.

II. LOS SUJETOS

Aun cuando en sus orígenes el artículo 123 de la Constitución estaba destinado a regular todo tipo de trabajo asalariado, posteriormente se produjo una importante escisión que dio lugar a la actual integración del precepto mencionado por dos apartados: el “A” regula “de manera general”

⁷ Véanse los artículos 20 y 24 de la Ley Federal del Trabajo. La contratación colectiva extiende sus efectos a la totalidad de trabajadores de la empresa o industria (contratos-ley), siendo los trabajadores de confianza la única categoría que puede quedar excluida, artículos 396 y 184 de la LFT. En torno a las características de la contratación colectiva. Véase Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1976, tomo II, pp. 694 y 695.

⁸ Véanse los artículos 5º, fracc. XIII, 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

todo trabajo subordinado sujeto a salario, sin importar el fin perseguido al contratarlo; el “B” resulta aplicable a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado.¹⁰

La pertenencia a uno u otro régimen jurídico es el primer criterio a tomar en cuenta para determinar quiénes tienen derecho a la contratación colectiva. En efecto, los trabajadores sujetos al apartado “B” y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, aun cuando pueden organizarse en sindicatos (uno por dependencia) y ejercer la huelga en ciertas circunstancias excepcionales, carecen del derecho a celebrar contratos colectivos. Sus condiciones de trabajo son fijadas por los titulares de las dependencias en que laboren, quienes deberán “tomar en cuenta” la opinión del sindicato. No existe por tanto en este sector bilateralidad en el proceso de fijación de las condiciones de trabajo. Además, los salarios de los servidores públicos son fijados unilateralmente por el Estado en los presupuestos de egresos, sin la intervención de los sindicatos.¹¹

El ámbito de aplicación de este régimen restrictivo, tal como lo indica expresamente el apartado “B” del artículo 123, queda reservado a los trabajadores que prestan sus servicios a los poderes de la Unión y al gobierno del Distrito Federal. Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que reglamenta el mencionado apartado amplía el ámbito personal de validez de éste, incluyendo en él a los trabajadores de los organismos descentralizados que tengan una función de servicios públicos. Además de una enumeración ejemplificativa de organismos cuyos trabajadores quedan sujetos a este régimen, la ley deja abierta la posibilidad de extenderlo a través de los decretos de creación de las nuevas instituciones que reúnan las características mencionadas.¹²

La importancia de esta extensión se hace evidente si se toma en cuenta la tendencia de la administración pública federal de crecer por

¹⁰ Esta separación tiene lugar en 1938, cuando se promulga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero adquiere jerarquía constitucional en 1960 cuando el artículo 123 se divide en los dos apartados mencionados. La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) reglamentaria del Apartado “B”, entró en vigor en 1963.

¹¹ Artículos 87 y 88 de la LFTSE. En algunas dependencias oficiales comienza a aceptarse la bilateralidad en el proceso de fijación de las condiciones de trabajo como resultado de las luchas de los trabajadores públicos para democratizar sus sindicatos y mejorar sus condiciones laborales. Véase López, Próspero, “Legislación laboral especial y sindicalismo de trabajadores al servicio del Estado”, Mimeo, UAM, 1983, p. 17.

¹² Esta ampliación del ámbito personal de validez del apartado “B” del artículo 123 ha sido considerada inconstitucional. Véase López, Próspero, *op. cit.* En el mismo sentido Lozoya L., Jesús, *Situación jurídica de los trabajadores de los organismos descentralizados* (tesis), México, UNAM, 1980, pp. 514 y ss.

la vía de la descentralización, incorporando a este sector importantes actividades para la estructura económica del país cuyos trabajadores, no siempre con fundamento jurídico, quedan sujetos a un mayor control que el que se ejerce sobre el conjunto de los asalariados.¹³

A pesar de que la disposición constitucional es suficientemente precisa en cuanto a los sujetos que quedan regulados por el apartado "B", en la práctica la asignación a uno u otro apartado se origina en criterios políticos más que jurídicos. De ahí que las relaciones laborales de organismos descentralizados con idénticas funciones y características quedan regulados por regímenes jurídicos diferentes. Inclusive se ha trasladado a diversos grupos de trabajadores del apartado "A" al apartado "B", con lo que quedaron afectados sus derechos colectivos.¹⁴ Por ello algunos de los movimientos laborales de la década tuvieron por objeto el reconocimiento del derecho de importantes sectores de trabajadores a quedar regulados por el apartado "A" y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, lo que les permitiría contratar colectivamente y ejercer el derecho de huelga para mejorar sus condiciones laborales.¹⁵

¹³ Los organismos descentralizados a que hace referencia la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reúnen las características señaladas en la definición legal de empresa (artículo 16, LFT). Por tanto, tal como lo dispone expresamente el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, inciso b), deberían quedar regulados por este apartado, tal como sucede con las empresas paraestatales encargadas de los ferrocarriles, petróleo, electricidad y otros. Sin embargo, actualmente los trabajadores de "Aeropuertos y Servicios Auxiliares", "Camino y Puentes Federales de Ingreso", "Compañía de Subsistencias Populares", todos ellos organismos descentralizados, quedan sujetos al apartado "B" y carecen, por tanto, del derecho de celebrar contratos colectivos de trabajo. Inclusive quedan bajo este régimen y sus restricciones los trabajadores de la banca, recientemente nacionalizada.

¹⁴ Ejemplo de disparidad en el tratamiento jurídico de las relaciones laborales de organismos descentralizados son los casos del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Tratándose de instituciones con idénticos fines, estructura e integración de su patrimonio similar, sus trabajadores quedan regulados por regímenes jurídicos distintos. Véase Lozoya, Jesús, *op. cit.*, p. 88 .

¹⁵ Este es el caso de los trabajadores universitarios, actualmente regulados por el apartado "A", a quienes se les ha reconocido el derecho de contratar colectivamente sus condiciones de trabajo dado el carácter de "empresa", desde un punto de vista laboral, que revisten las universidades. La vieja discusión en torno al régimen jurídico aplicable a este sector, superada por las reformas constitucionales y legales de 1980, ha sido reemplazada por otra. En efecto, reconocido el derecho de éstos a celebrar contratos colectivos de trabajo y estableciendo la nueva legislación que los aspectos académicos son de competencia exclusiva de las universidades, subsiste el problema de trasladar a la práctica la distinción entre las cuestiones susceptibles de quedar reguladas en los contratos colectivos y aquellas que no son materia de contratación.

Para que los trabajadores regulados por el apartado “A” del artículo 123 tengan derecho a la contratación colectiva deben prestar sus servicios a una **empresa**. Se entiende por ésta, a los efectos de las normas laborales, “la **unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios**”.¹⁶ Es decir, que de acuerdo con la definición legal, no es necesario que la empresa persiga un fin de lucro para que sea considerada como ámbito de la contratación colectiva.¹⁷

El sujeto de la contratación colectiva es el sindicato. Una coalición obrera, acuerdo temporal y espontáneo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses, no puede ser sujeto de un contrato colectivo a menos que adquiera previamente personalidad jurídica como sindicato, a través de su registro ante la autoridad. Este requisito, aparentemente un “simple trámite”, puede constituir en la práctica un serio obstáculo para el ejercicio de la contratación colectiva.

A pesar de que una disposición de la Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho de trabajadores y patronos de constituir sindicatos “sin necesidad de autorización previa”, otras disposiciones del mismo ordenamiento y las prácticas de las autoridades laborales han convertido al registro de las organizaciones sindicales en el acto por el que se otorga a éstas la personalidad jurídica sin la cual se encontrarían incapacitadas para el ejercicio de los derechos consignados en la legislación.¹⁸

La constitución de los sindicatos no es, en principio, más que el ejercicio de un derecho constitucionalmente garantizado: la libertad de asociación profesional. Sin embargo, la experiencia de las organizaciones obreras independientes y sus luchas para obtener el registro ante la auto-

¹⁶ Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo. En esta definición se incluyen tanto las empresas urbanas como las dedicadas a la actividad agrícola. Los trabajadores domésticos no son sujetos de la contratación colectiva porque el “hogar” no es empresa desde el punto de vista de esta definición. Los contratos colectivos pueden tener como ámbito de aplicación uno o varios establecimientos de una empresa. Se entiende por establecimiento “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa” (art. 16 LFT).

¹⁷ De ahí que las universidades revistan el carácter de empresa y regulen sus relaciones con los trabajadores a través de contratos colectivos. Por el contrario los trabajadores de instituciones lucrativas como los bancos carecen del derecho a contratación colectiva. Regulados por un reglamento inconstitucional de 1937 que los privaba del derecho a la organización de sindicatos, contratación colectiva y huelga a cambio de algunas condiciones de trabajo superiores a las legales, los trabajadores bancarios actualmente son sujetos del apartado “B” al adquirir los bancos, con la reciente nacionalización, el carácter de organismos descentralizados.

¹⁸ Véanse los artículos 357, 365, 366 y 368 de la Ley Federal del Trabajo.

ridad muestran que detrás de “simple trámite” existe una verdadera contienda de intereses: a veces los de una organización obrera que se opone al surgimiento de una nueva; otras, los intereses patronales en contra de la voluntad obrera de organización y también, el interés del Estado por proteger a aquellas organizaciones vinculadas al aparato oficial respecto de los propósitos democratizadores de los trabajadores. Esta contienda de intereses se traduce en una serie de prácticas que las autoridades realizan antes de conceder el registro de un sindicato y que, muchas veces, conducen a una respuesta negativa a la solicitud de registro a pesar de haberse cumplido con los requisitos exigidos por la ley. En tal caso, para el sindicato sin registro no sólo queda cerrada la posibilidad de obtener un contrato colectivo sino que pueden resultar favorecidas las maniobras patronales para contratar con algún sindicato más conveniente a sus intereses.¹⁹

Puesto que la legalización de las organizaciones obreras y de la contratación colectiva fueron concebidas por el Estado como un mecanismo destinado a garantizar la paz en las empresas, éste se reservó para sí, en parte en la legislación pero también a través de la práctica, un importante papel en el reconocimiento de estos derechos con el propósito de que se cumplieran los objetivos buscados. El procedimiento de registro de las organizaciones es por ello un importante instrumento de control de la acción obrera y un obstáculo para el surgimiento de organizaciones independientes de las centrales oficiales.

Este control se extiende al reconocimiento de las directivas sindicales en cuyas manos queda el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Aun cuando la legislación vigente sólo estipula la obligación de comunicar a la autoridad el cambio de las directivas sindicales, en la práctica esta obligación fue transformándose en la exigencia de obtener el reconocimiento de la autoridad. Sin este reconocimiento no podrá ejercerse la representación de los intereses de los trabajadores, por lo que la directiva que no se encuentre registrada ante la autoridad estará inca-

¹⁹ Debe advertirse que no todas las organizaciones enfrentan los obstáculos mencionados para registrarse o para obtener el reconocimiento de sus directivas y el alta de sus miembros. Cuando el control queda garantizado por otras vías, como lo es su afiliación a las centrales oficiales o al Congreso del Trabajo, estos procedimientos se convierten en “un simple trámite” y concluyen exitosamente aun cuando no se cumplan los requisitos legales. Véase Conesa, Ana M., *La inconstitucionalidad del procedimiento de registro de sindicatos* (tesis profesional), México, UNAM, 1976, y Antonio Argüelles, *La eficacia real y formal de la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada* (tesis profesional), México, UNAM, 1978, pp. 308 y ss.

pacitada para demandar la celebración, cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo. Igualmente cualquier acción de los trabajadores en relación a la contratación colectiva debe contar con el respaldo de las directivas sindicales reconocidas por el Estado; en caso contrario quedarían colocados en la ilegalidad. De esta manera, la legislación y la práctica favorecieron la consolidación de una burocracia sindical vinculada al Estado, actualmente desalentadora de los más importantes contratos colectivos.

Por una parte los sistemas de elección de las directivas (tanto el de mayoría simple de votantes como el de elección indirecta) y por otra, las prácticas de las autoridades laborales que llegan hasta la falsificación de las actas de votación, hacen posible la existencia de directivas sindicales que no cuentan con el apoyo de aquellos a quienes supuestamente representan, situación que afecta la contratación colectiva.²⁰ Dado que la legislación vigente no exige a los dirigentes una personalidad especial conferida por los estatutos o por la asamblea general para celebrar contratos colectivos, éstos pueden negociar con toda libertad su contenido sin la intervención de los trabajadores. Tampoco es frecuente encontrar en los estatutos sindicales la exigencia de que el proyecto de contrato a discutirse sea conocido por los agremiados. Todo ello, junto con la falta de participación sindical de grandes núcleos de trabajadores agremiados, ha facilitado la existencia de los denominados “contratos de protección”. Estos son contratos colectivos negociados por los líderes obreros sin que los trabajadores tengan conocimiento de ello, cuyas cláusulas no son más favorables que los derechos garantizados por la legislación y que cumplen, como su nombre lo indica, la función de proteger al patrón de futuras demandas de trabajadores.²¹

Siendo los contratos de protección un caso extremo al que se llega por la falta de representatividad de las organizaciones y burocracias sindicales, puede decirse que la consecuencia más inmediata de este fenómeno se encuentra en el hecho de que la contratación colectiva es más bien

²⁰ En relación a los problemas de representación de las organizaciones y de las directivas sindicales, véase Argüelles A., *op. cit.*, pp. 288 y ss.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no darán trámite al emplazamiento a huelga cuando haya un contrato colectivo aplicable a la empresa depositado en ellas. Art. 923 LFT. La consecuencia de un estallamiento en estas condiciones puede ser la rescisión de los contratos individuales.

²¹ La existencia de contratos colectivos de protección es posible principalmente en aquellos sectores de trabajadores que se encuentran organizados en sindicatos de empresa y que prestan sus servicios en pequeños establecimientos industriales o comerciales. También son frecuentes en la industria de la construcción. Véase al respecto Leal, J. F., y José Woldenberg, *op. cit.*, pp. 47 y 48.

resultado de los acuerdos entre esta burocracia y las empresas que de la participación de los trabajadores en la negociación de sus condiciones laborales. Lo anterior no implica negar que en ciertas circunstancias se produzca un efectivo mejoramiento de estas condiciones, sea debido a la movilización obrera tendente a democratizar los sindicatos o a la propia capacidad y necesidad de las burocracias de legitimarse.

La contraparte del sindicato en la contratación colectiva es el patrón. Sin embargo, puesto que el ámbito de la contratación colectiva es la empresa, sólo el titular de ella puede ser obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando utilice trabajadores agremiados a un sindicato. El titular de una empresa puede contratar individualmente o como parte de un sindicato de patrones, forma no acostumbrada en México, aunque posible de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.²²

III. CELEBRACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA. FORMALIDADES EXIGIDAS

De acuerdo con las normas vigentes la contratación colectiva es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones. De ahí que se disponga que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”.²³

Dado que no se establece un número mínimo de trabajadores sindicalizados para que surja esta obligación, es suficiente con que existan en la empresa dos o más trabajadores agremiados en una organización debidamente registrada. En esta situación, para que un sindicato que afilie un número reducido de trabajadores obtenga un contrato colectivo debe contarse con el consentimiento del patrón. Ello se debe a que el único recurso de que disponen los trabajadores ante la negativa patronal —el ejercicio del derecho de huelga— sólo puede ser utilizado en el marco de la legalidad por la mayoría obrera de una empresa.

A pesar de lo anterior, los sindicatos han obtenido contratos colectivos para ser aplicados en empresas donde afilian a un número reducido de trabajadores e inclusive en empresas que se encuentran construyendo sus instalaciones y que, por tanto, no tienen trabajadores a su servicio. Ambas partes tienen interés en contratar en estas condiciones: el sindicato, porque

²² Buen Lozano, N. de, *op. cit.*, p. 674.

²³ Artículo 386 Ley Federal del Trabajo.

podrá obligar a la empresa a contratar personal afiliado a su organización (si es que el contrato colectivo contiene la cláusula de exclusión por admisión o de ingreso); la empresa porque, si las condiciones propuestas son convenientes a sus intereses, estará protegida contra una futura demanda de contratación planteada por un sindicato verdaderamente representativo del interés profesional.²⁴

La forma más extendida de celebración de un contrato colectivo es la que se realiza a través de un emplazamiento a huelga. De ahí que el contrato colectivo pueda surgir de un acuerdo de trabajadores y patrones para poner fin a una huelga, o para evitarla y, también, de un laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores sometan a éstas la resolución del conflicto.²⁵

Cuando dos o más sindicatos emplazan a huelga a una empresa para obtener la firma de un contrato colectivo, generalmente se efectúa un recuento previo para determinar quién tiene derecho a convertirse en su titular por ser mayoritario. Sin embargo, es frecuente que el patrón se anticipe a los emplazamientos para elegir al sindicato que convenga a sus intereses. Y es que uno de los problemas que existen en el régimen jurídico de la contratación colectiva es el que se refiere a la determinación del sujeto titular de ésta, cuando existen dos o más sindicatos que reclaman este derecho.

Se entiende por titularidad de un contrato colectivo la capacidad de exigir la celebración, revisión y cumplimiento de este instrumento jurídico. Dado que la legislación adopta el principio de la pluralidad sindical los trabajadores de una empresa pueden estar afiliados a varios sindicatos y en tal caso surge el problema mencionado.

La ley proporciona algunas reglas respecto de los distintos casos posibles de concurrencia, tomando en cuenta las diversas formas organizativas que pueden adoptar los sindicatos: de empresa, de industria o gremial.²⁶

²⁴ En relación a este tipo de contratos colectivos véase Argüelles, A., *op. cit.*, p. 320.

²⁵ Este procedimiento es poco utilizado porque tiene el inconveniente de que los patrones pueden negarse a cumplir el laudo dictado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal como lo dispone la fracción XXI del artículo 123 constitucional. La consecuencia de este incumplimiento es la rescisión de las relaciones de trabajo a través de una indemnización. En relación a las formas de terminación de la huelga, véase el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁶ Cinco son las formas organizativas autorizadas por la Ley Federal del Trabajo, aunque pueden reducirse a las tres indicadas: sindicatos de empresas, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; industriales, formados por quienes presten sus servicios en dos o más empresas de una

De estas reglas se desprende que el criterio a observar es el de la afiliación mayoritaria: el sindicato titular del contrato colectivo será el que afilie a la mayoría de trabajadores por considerar que éste representa el interés profesional del grupo obrero.

La titularidad puede ser compartida en un supuesto: cuando coexistan dos o más sindicatos gremiales y se pongan de acuerdo en contratar en forma conjunta. En caso contrario, cada sindicato podrá celebrar un contrato colectivo para su profesión.

En caso de concurrencia de un sindicato de empresa o de industria con uno gremial, este último tendrá derecho a celebrar un contrato colectivo para su profesión cuando el número de trabajadores que agremie sea mayor que el de trabajadores de esa profesión afiliados al sindicato de empresa o de industria.²⁷

La Ley Federal del Trabajo no establece el procedimiento de acuerdo al cual el sindicato que demande la celebración de un contrato colectivo, existiendo otros en la empresa, debe acreditar tal mayoría. Sin embargo, esta ausencia no autoriza al patrón a elegir discrecionalmente a su contraparte en la contratación colectiva, por lo que un contrato celebrado con un sindicato minoritario, existiendo otro u otros que reclamen este derecho, debería ser considerado nulo por ser la mayoría un requisito de validez exigido por el ordenamiento jurídico. En tal caso, el patrón podría ser requerido para la celebración de un nuevo contrato colectivo que sería negociado con el sindicato que verdaderamente represente el interés profesional del grupo. Tómese en cuenta que el contrato colectivo pactado por un sindicato minoritario puede afectar en forma considerable los intereses del conjunto de los trabajadores, por lo que es de suma importancia obtener su nulidad.²⁸

Esta interpretación no es compartida por las autoridades laborales. De

misma rama industrial; nacional de industria, con la misma composición que los anteriores pero estando ubicadas las empresas en dos o más entidades federativas; gremiales, integrados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, cuando en un municipio no existan veinte trabajadores de una misma profesión (art. 360 LFT). Existe evidencia en el sentido de que el mayor número de organizaciones obreras adopta en México la forma de sindicatos de empresa ocupando un lugar muy secundario los sindicatos gremiales y de oficios varios. Los sindicatos de industria y nacionales de industria, aunque menos numerosos, tienen una considerable membresía y se encuentran en los sectores de actividad más importantes como la minería, petróleo, electricidad, teléfonos, ferrocarriles, etc. Véase al respecto, Leal, J. F., y J. Woldenberg, *op. cit.*, pp. 41 y ss.

²⁷ Estas reglas están consignadas en el art. 388 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸ Argüelles, Antonio, *op. cit.*, pp. 322 y ss.

acuerdo a ellas el sindicato afectado por la celebración de un contrato colectivo en contravención de las reglas relativas a la determinación del sujeto, debe entablar un juicio de pérdida de titularidad. De tener éxito en su demanda, para lo cual habrá de acreditar la afiliación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la empresa en la que se encuentre vigente el contrato colectivo, el sindicato mayoritario adquirirá la titularidad de este instrumento que continuará vigente hasta la fecha en que proceda su revisión. Esta interpretación implica la convalidación de un acto jurídico realizado en contra de las disposiciones legales puesto que el contrato colectivo se celebró con un sindicato minoritario, existiendo otro u otros que reclamaban este derecho. Además, el juicio de pérdida de la titularidad se encuentra previsto en el ordenamiento jurídico para un supuesto diferente: cuando el sindicato mayoritario al momento de la celebración del contrato deja de serlo aquel que adquirió la mayoría tiene derecho a demandar judicialmente la titularidad.

La interpretación de las autoridades y las prácticas adoptadas por éstas, sindicatos oficiales y patronos durante los juicios de titularidad demuestran que existe un amplio margen para que estos últimos elijan discrecionalmente a su contraparte en la contratación colectiva, compartiendo con aquéllos el control en el ejercicio de los derechos colectivos.

Con base en estas prácticas, el sindicato demandante debe vencer numerosos obstáculos en un trámite que puede durar años y que provoca la separación de los trabajadores inconformes con el sindicato demandado al disponer éste por general, de la cláusula de exclusión.²⁹ Además, entre los requisitos que debe cumplir el sindicato para demostrar la afiliación de la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la empresa, se exige que el alta de estos miembros haya sido comunicada previamente a la autoridad de registro. Es decir, que el incumplimiento de esta obligación que en la ley sólo tiene prevista una sanción administrativa, conduce a la negación de la calidad de afiliado sindical a un trabajador. La autoridad suele ejercer discrecionalmente esta facultad para facilitar u obstaculizar el alta de los miembros de un sindicato, influyendo así en la titularidad de la contratación colectiva.³⁰

²⁹ El juicio por pérdida de titularidad se fundamenta en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la titularidad de los contratos colectivos y contratos-ley, respectivamente. Aun cuando está sujeto a un procedimiento especial que supone una duración menor que el procedimiento ordinario, existen diversas situaciones que permiten retrasarlo hasta lograr que el sindicato demandante pierda la mayoría en que funda su acción. Véase al respecto Argüelles, Antonio, *loc. cit.*

³⁰ La obligación de comunicar a la autoridad, en un plazo de tres meses, el

A pesar de que la ley no establece en forma explícita la participación de las autoridades laborales en el procedimiento de celebración de los contratos colectivos, éstas intervienen en forma directa o indirecta al registrar a los sindicatos, a las directivas sindicales, a los miembros de éstos; en los juicios por pérdida de titularidad y como instancia conciliadora, mediadora y también decisoria en los procedimientos de huelga que generalmente preceden a la contratación colectiva.

En relación a los contratos-ley, la legislación reserva en forma expresa un papel destacado a cargo de la autoridad en los dos procedimientos a través de los cuales pueden celebrarse: el de la convención obrero-patronal y el de la elevación del contrato colectivo a la categoría de contrato-ley.³¹

La solicitud de celebración de un contrato-ley, de acuerdo al procedimiento de la convención, puede ser hecha por los sindicatos que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria, tomando en cuenta el ámbito geográfico de aplicación del contrato-ley que se demanda. La autoridad competente para recibir esta solicitud y verificar el requisito de mayoría será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a industrias de jurisdicción federal o a dos o más entidades federativas. En caso de tratarse de industrias de jurisdicción local será competente el gobernador del estado o el jefe del Distrito Federal, si éste es el ámbito de aplicación del contrato.³² Debe señalarse que la autoridad tiene amplias facultades para juzgar la conveniencia y oportunidad de la celebración de un contrato-ley. Por tanto, la convocatoria a la convención obrero-patronal sólo tendrá lugar si a su juicio se acredita la mayoría exigida por la ley, para lo cual no existe previsto un procedimiento específico, y considera “benéfica” para la industria la promulgación de un contrato-ley. También tiene discrecionalidad para determinar en cada caso concreto lo que debe entenderse por “rama de la industria”.³³

alta y baja de los miembros de un sindicato se encuentra prevista en el art. 377, fracc. III de la LFT. Al igual que sucede con el registro de las directivas sindicales, en la práctica se le otorga a la “comunicación” efectos constitutivos. En relación al recuento como prueba idónea para acreditar la mayoría y a los requisitos exigidos para acreditar el derecho a la titularidad de los contratos colectivos y contratos-ley, véase Argüelles, Antonio, *op. cit.*, pp. 335 y ss.

³¹ El régimen de celebración contenido y efectos del contrato-ley se encuentra regulado en los arts. 404 y 421 de la LFT.

³² La aplicación de la legislación laboral corresponde a las autoridades federales cuando se trate de industrias de jurisdicción federal o localizadas en dos o más entidades federativas. Las industrias de jurisdicción federal se encuentran expresamente enumeradas en la fracc. XXXI del art. 123, apartado “A” y en el art. 527 de la LFT.

³³ Véase Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 702.

El convenio que resulte de la convención obrero-patronal deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial en la región donde produzca efectos y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio esa mayoría de trabajadores.

En tal caso procede la publicación oficial del convenio así como la declaración de la autoridad (el presidente de la República o el gobernador del estado) que otorga el carácter de contrato-ley al instrumento negociado en la extensión geográfica que se indique.

La elevación de un contrato colectivo a la categoría de contrato-ley procede a solicitud de los sindicatos de trabajadores o por los patrones, cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional. En caso de que existan objeciones a esta solicitud la autoridad puede optar por mantenerlo en su carácter de contrato colectivo o declarar su obligatoriedad como contrato-ley. Debido al antecedente que exige este procedimiento no ha sido nunca aplicado por lo que los contratos-ley vigentes actualmente han sido celebrados a través del sistema de la convención obrero-patronal.³⁴

Debe distinguirse entre la titularidad y la administración del contrato-ley. La titularidad corresponde al conjunto de sindicatos que integra la mayoría requerida por la ley para solicitar su celebración. La administración del contrato-ley hace referencia “al ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trata” y corresponde en cada empresa al sindicato mayoritario.³⁵

Al igual que sucede respecto de los contratos colectivos, la pérdida de la mayoría produce la pérdida de la administración de un contrato-ley. Este hecho debe ser declarado por la autoridad, y se tramita por las mismas reglas y obstáculos señalados en relación a los contratos colectivos. Por ello puede decirse que los sindicatos independientes tienen pocas posibilidades de participar como mayoritarios en los procedimientos de celebración y revisión de estos instrumentos jurídicos que, en la mayor parte de los casos, quedan en manos de los sindicatos vinculados a las centrales oficiales.³⁶

En cuanto a las formalidades que deben reunir los contratos colectivos,

³⁴ *Ibid.*, p. 699.

³⁵ *Ibid.*, p. 703. De la Cueva, *op. cit.*, tomo II, p. 478; véase el art. 418 de la LFT.

³⁶ Argüelles, Antonio, *op. cit.*, p. 332.

la legislación sólo hace referencia a la forma escrita, modalidad que debe ser observada bajo pena de nulidad. Este instrumento debe ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y, a menos que las partes hubiesen convenido una fecha distinta, surte efecto a partir de la presentación ante este órgano.³⁷

Aunque existe discusión en torno a las consecuencias de la falta de depósito, la práctica parece indicar que el incumplimiento de esta formalidad impide la producción de efectos del contrato colectivo no sólo ante los terceros sino también ante las partes. De ahí que un sindicato no pueda emplazar a huelga por la violación de las cláusulas de un contrato sin depósito y que sea procedente en cambio un emplazamiento para su celebración.³⁸

El depósito es además una formalidad exigida por la ley para darle publicidad al contrato colectivo, sin que la autoridad pueda formular observaciones sobre su contenido o el procedimiento por el que se celebró. Sin embargo, la falta de participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales, así como los problemas de representatividad a que hicimos referencia, entre otros factores, dan lugar a que los destinatarios de los contratos colectivos desconozcan su existencia y su contenido y a que éstos en numerosas ocasiones no reúnan los requisitos legales o contengan condiciones inferiores a las de la ley o a las vigentes en la empresa al tiempo de su celebración.³⁹

IV. CONTENIDO Y EFECTOS

La doctrina mexicana distingue el contenido de la contratación colectiva en los siguientes elementos: el elemento normativo, el elemento obligatorio y la envoltura protectora.

Presentaremos aquí las características principales de estos elementos.⁴⁰ El elemento normativo integrado por el conjunto de condiciones de trabajo constituye la parte nuclear de la contratación colectiva. La ley enuncia las condiciones que deben pactarse: jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y todas aquellas que convengan las partes. De ellas

³⁷ Art. 390 de la LFT.

³⁸ Esta interpretación es sostenida por N. de Buen, *op. cit.*, pp. 681 y 682.

³⁹ Argüelles, Antonio, *op. cit.*, p. 326.

⁴⁰ Véase De la Cueva, *op. cit.*, p. 440 y ss.

adquiere mayor relevancia lo relativo al monto de los salarios puesto que la falta de estipulación de éstos impide que el contrato colectivo produzca efectos. En tal caso los trabajadores podrán solicitar la celebración de otro contrato colectivo. Por el contrario la ausencia de normas contractuales relativas a las demás condiciones puede ser suplida por las disposiciones legales que a ellas se refieran.⁴¹

La misión de la contratación colectiva es superar las condiciones generalizadas en la legislación con base en la capacidad económica de la empresa. De ahí que tanto en los contratos colectivos como en los contratos-ley se incluyan nuevas prestaciones o se mejoren las reconocidas en la legislación. Estos avances abarcan diversos aspectos de las relaciones laborales en la empresa o rama industrial. Desde el régimen de jubilaciones y pensiones hasta las garantías de la estabilidad en el trabajo forman parte de este elemento del contrato colectivo y son regulados en forma minuciosa. Una única limitación impone la ley en relación al contenido de la contratación colectiva: ésta no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Por lo demás, parecería que las partes se encuentran en entera libertad para negociar las prestaciones y salarios en la empresa.⁴²

La práctica hoy vigente demuestra, por el contrario, que los márgenes de negociación son cada vez más estrechos y que ésta debe adecuarse a la política estatal en la materia. El Estado mexicano tiene una amplia capacidad para determinar la política salarial, derivada tanto de su calidad de administrador de las empresas más importantes de los sectores estratégicos como por su papel de rector de la economía en su conjunto.

La fijación de “topes salariales” a partir de 1977 determina que empiece a cobrar importancia la negociación de prestaciones tales como tiendas sindicales, cooperativas de consumo y despensas alimenticias. Para llevar a cabo esta política salarial restrictiva fue fundamental el hecho de que la titularidad de los más importantes contratos colectivos en la empresa pública como privada estuviera en manos de la burocracia sindical vinculada al aparato oficial y que la autoridad laboral ejerza funciones conciliatorias en los procesos de negociación. En efecto, la Dirección General de Conciliación (respecto a los contratos colectivos) y la de Convenciones (respecto a los contratos-ley) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, autoridad administrativa competente respecto

⁴¹ Art. 391 de la LFT.

⁴² Art. 394 de la LFT.

de las industrias de jurisdicción federal, ejercen una considerable influencia en la negociación colectiva de estos sectores.⁴³

El elemento obligacional u obligatorio, como ha sido denominado, contiene “las obligaciones de la empresa hacia el sindicato y de éste hacia aquélla” principalmente aquellas que tienden a hacer más efectivo el cumplimiento del contrato colectivo.⁴⁴ Sin embargo, no se ha extendido en México la costumbre de incluir en estos instrumentos mecanismos tendentes a lograr esta mayor efectividad, tales como sanciones motivadas en el incumplimiento de las obligaciones contraídas por las partes.

Esta omisión provoca que los avances conquistados en la contratación colectiva no siempre sean disfrutados en forma inmediata por los trabajadores. En efecto, la violación de las disposiciones contractuales es una práctica frecuente frente a la cual los trabajadores tienen como alternativa legal el ejercicio del derecho de huelga.

Entre las disposiciones que integran este elemento revisten la mayor importancia las cláusulas de consolidación sindical, también llamadas cláusulas de exclusión. Éstas pueden asumir dos modalidades: la cláusula de exclusión de ingreso, de acuerdo a la cual el patrón deberá admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo, y la cláusula de exclusión por separación, que consiste en la obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.⁴⁵

El análisis de esta institución previa en la mayor parte de los contratos colectivos y contratos-ley, debe ser hecho desde una doble perspectiva: por una parte, en relación a su constitucionalidad y, por otra a la luz del papel que las cláusulas de consolidación sindical han jugado en la vida de las organizaciones obreras y de sus agremiados.

La constitucionalidad de estas cláusulas ha sido discutida principalmente en relación a la cláusula de exclusión por separación, por considerar que su incorporación a la contratación colectiva viola la libertad positiva y negativa de asociación profesional garantizadas en la Constitución y en la ley reglamentaria. Existe además una contradicción insalvable entre un precepto de esta última que prohíbe cualquier sanción

⁴³ Inclusive se ha demostrado que los sindicatos nacionales de industria que negocian bajo su auxilio obtienen incrementos salariales inferiores a aquellos que lo hacen fuera de su control. Zazueta, César, *op. cit.*, p. 311. En relación al papel del Estado como rector de la economía, véase Reyes Heróles, Federico, “Regreso a diciembre”, *Nexos*, núm. 66, junio de 1983. Véanse también los arts. 25 y 26, 27 y 28 de la Constitución mexicana.

⁴⁴ De la Cueva, *op. cit.*, p. 446.

⁴⁵ Art. 395 de la LFT.

motivada en la separación de un trabajador de su sindicato y otro que autoriza las cláusulas de exclusión por separación.⁴⁶

A juicio de quienes sostienen la constitucionalidad de esta cláusula no existe más que en apariencia la contradicción apuntada. Puesto que la libertad de asociación profesional y el derecho a la sindicalización son derechos sociales, consideran que el interés del grupo debe prevalecer frente al interés individual.⁴⁷

Independientemente de esta vieja discusión doctrinaria, por sí misma carente de interés para los lectores extranjeros, creemos que es importante anotar el carácter ambiguo y contradictorio de la legislación mexicana en torno a esta importante institución en la que se basa en gran parte el control que las organizaciones obreras ejercen sobre sus bases.

Estas cláusulas reconocidas por la legislación como un mecanismo destinado a fortalecer la organización frente a los intentos patronales de favorecer a los trabajadores libres y de desmembrar a los sindicatos, fueron utilizadas como instrumento de disciplina, específicamente para controlar a los trabajadores más combativos cuestionadores de la burocracia sindical.

La incorporación de las cláusulas de consolidación sindical en los contratos colectivos no es obligatoria. El sindicato deberá negociar con el patrón la incorporación de éstas lo que, aunado al margen de discrecionalidad de este último en la elección de contraparte en la contratación, lleva a que en la mayor parte de los casos sólo aquellas organizaciones confiables desde el punto de vista del capital dispongan de este instrumento de coacción. La cláusula de exclusión de ingreso se transforma muchas veces en la obligación de los trabajadores contratados por la empresa de afiliarse a la organización, de manera que el patrón recupera la libertad de contratación. Otras veces, a cambio de la facultad de proponer a los trabajadores para ocupar las plazas, los sindicatos aceptan la inclusión de cláusulas que afectan la estabilidad garantizada en la ley.⁴⁸

La ley rodeó el procedimiento de exclusión de una serie de exigencias y formalidades con el propósito de que éste sea realizado con las garantías

⁴⁶ En efecto, el art. 358 de la LFT dispone que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”.

⁴⁷ En torno a la constitucionalidad de estas cláusulas véase De Buen, *op. cit.*, p. 501 y ss.

⁴⁸ Es el caso de la contratación temporal y de los periodos de prueba que se encuentran establecidos en los contratos-ley de la industria textil y en numerosos contratos colectivos. Argüelles, *op. cit.*, pp. 331 y 320.

debidas y de evitar la arbitrariedad. Por ello, dado que estas modalidades son de difícil cumplimiento, es más frecuente que un sindicato que quiera sancionar a uno de sus miembros utilice la vía de la renuncia, respecto a la cual la ley no establece ninguna formalidad.⁴⁹

Cuando el patrón recibe una comunicación oficial de un sindicato con el que tiene celebrado un contrato colectivo que contiene la cláusula de exclusión por separación, en el sentido de que debe separar a un trabajador por haber sido expulsado o renunciado a la organización, se libera de responsabilidad frente a este último con sólo verificar que se cumplen estos requisitos. De ahí que en algunas ocasiones las empresas, a cambio de alguna prerrogativa concedida al sindicato, utilicen este mecanismo para separar a los trabajadores conflictivos o innecesarios sin indemnizarlos.⁵⁰

Las cláusulas de exclusión son un instrumento fundamental para que los sindicatos conserven la titularidad de los contratos colectivos. Los trabajadores de nuevo ingreso deberán pertenecer a ellos o afiliarse al ser contratados y no podrán renunciar sin quedar separados de su empleo. En el caso de que intentaran constituir una nueva organización o afiliarse a otra ya existente, se configuraría, de acuerdo a la mayor parte de los estatutos sindicales, una renuncia tácita al sindicato. Sólo si la organización no ejerce oportunamente su derecho a solicitar la separación del empleo podrían demandar la titularidad y demostrar que la nueva organización posee ahora la mayoría de afiliados en la empresa. En estas condiciones, como es fácil de comprender, la pluralidad sindical en la que se inscribe la Ley Federal del Trabajo tiene pocas posibilidades de llevarse a la práctica. Es importante destacar que estas cláusulas constituyen un obstáculo no sólo para el ejercicio de las libertades sindicales sino también de los derechos políticos de los trabajadores mexicanos. Algunos estatutos sindicales establecen la afiliación de la organización y/o de sus miembros en lo individual al partido oficial, por lo que una afiliación distinta podría considerarse como acto de indisciplina.

La envoltura protectora, elemento integrante del contrato colectivo y de los contratos-ley, ha sido definida como “el conjunto de las normas

⁴⁹ El procedimiento de expulsión debe quedar consignado en los estatutos sindicales y reunir los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo (art. 371, fracc. VII).

⁵⁰ El trabajador inconforme con tal procedimiento deberá demandar al sindicato por la violación de las disposiciones legales y estatutarias en torno a la expulsión o la renuncia, quien será responsable de los salarios que el trabajador dejó de percibir, y al patrón para obtener su reinstalación. Véase M. de la Cueva, *op. cit.*, p. 321.

convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo”.⁵¹ Nos referiremos aquí a las disposiciones legales destinadas a regular su duración, revisión, modificación y terminación, puesto que ellas son generalmente incluidas en la contratación colectiva.

El contrato colectivo puede tener una duración determinada (por tiempo u obra determinadas) o indeterminada. De acuerdo a la ley cualquiera que sea su duración puede ser revisado anualmente en lo que se refiere a los salarios, y cada dos años respecto del conjunto de su clausulado. Las partes pueden asimismo pactar plazos menores o anticiparla de común acuerdo. Los sindicatos pueden ejercer el derecho de huelga como medida de presión para obtener la revisión. Si esta medida no se ejerce o no solicita la revisión, el contrato se prorroga por un tiempo igual al de su duración.⁵²

Aun cuando uno de los principales efectos de la contratación colectiva es el de generar la presunción de equilibrio entre capital y trabajo, pueden existir durante su vigencia distintas circunstancias que exijan la modificación de su contenido. Dos son las alternativas para tal supuesto: en primer lugar, tanto los patrones como los trabajadores pueden solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley. Este procedimiento puede concluir con el aumento o la disminución de las condiciones de trabajo, sin que puedan abatirse los mínimos legales. No es un mecanismo conveniente para los trabajadores, entre otras razones, porque de obtener un laudo favorable los patrones pueden negarse a cumplirlo, lo que daría lugar a la rescisión de las relaciones de trabajo.⁵³

La segunda alternativa a que hacíamos referencia es el ejercicio del derecho de huelga. Puesto que su principal objetivo de acuerdo a la legislación es el de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, este mecanismo permite la modificación de las condiciones que han dejado de expresarlo.⁵⁴

Los contratos colectivos de trabajo pueden terminar por el mutuo consentimiento de las partes, por la terminación de la obra o por el cierre

⁵¹ De la Cueva, *op. cit.*, p. 464.

⁵² Art. 397 a 400 de la LTF.

⁵³ Art. 426 LFT.

⁵⁴ Art. 450, fracc. I de la LFT. La procedencia de la huelga durante la vigencia de los contratos colectivos o contratos-ley ha sido largamente debatida por la doctrina y la jurisprudencia. Finalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitieron el carácter *iuris tantum* de la presunción de equilibrio que subyace en la contratación colectiva. Véase A. Argüelles, *op. cit.*, p. 354.

de las empresas o establecimientos en donde se aplique, en los casos y bajo los procedimientos señalados por la legislación. En estos supuestos si las relaciones individuales subsisten, o cuando se disuelva el sindicato titular del contrato colectivo, las condiciones de trabajo contenidas en éstos continuarán vigentes.⁵⁵

A lo largo de este estudio hemos hecho referencia a los efectos que se derivan de la contratación colectiva. Corresponde mencionar aquí que éstos se extienden a la totalidad de trabajadores de la empresa, independientemente de que se encuentren o no sindicalizados y de que su incorporación a la empresa sea posterior a la fecha de celebración del contrato. En el caso de las cláusulas de exclusión éstas no podrán afectar los derechos de aquellos que no formen parte del sindicato y que laboren en la empresa con anterioridad a la fecha en que se solicite la celebración o revisión del contrato y la inclusión de éstas en él.⁵⁶

Las condiciones de trabajo contenidas en la contratación colectiva se extienden a los trabajadores de confianza, a menos que una disposición expresa consignada en los contratos colectivos o contratos-ley los excluya.⁵⁷

Estas reglas resultan aplicables a los efectos de los contratos-ley, considerando que su campo de aplicación se extiende a la totalidad de las empresas que integran la rama de la industria, incluyendo a aquellas cuya creación sea posterior a su celebración, en un ámbito geográfico determinado o en todo el territorio nacional, de acuerdo a su extensión.

CONCLUSIONES

La reglamentación estatal respecto a la contratación colectiva y las prácticas en la materia han sido encaminadas a despolitizar los conflictos y a establecer formas institucionales de resolución que no siempre permiten la expresión de las reivindicaciones de la clase obrera.

Tanto la celebración como el cumplimiento y la revisión de la contratación colectiva dependen de las posibilidades que el orden jurídico brinda para el ejercicio del derecho de huelga. A lo largo de los cincuenta años de vigencia de la legislación reglamentaria del artículo 123, este derecho

⁵⁵ Art. 401 y 433 a 438 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁶ Art. 395 y 396 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁷ Art. 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo. La Ley indica las funciones que asignan el carácter de trabajadores de confianza a aquellos que la desempeñan (art. 9). Es común que en los contratos colectivos se enumeren expresamente los puestos que integran esta categoría en cada empresa.

ha sufrido numerosas restricciones impuestas principalmente como respuesta a los movimientos laborales por la democratización de las estructuras sindicales y a las diversas coyunturas políticas y socioeconómicas por las que atravesó el país. De un derecho a la coalición obrera, organización espontánea que no requiere conocimiento de la autoridad, la huelga ha ido transformándose en un derecho reservado a los sindicatos titulares de los contratos colectivos. Además, se han ampliado las facultades de intervención de la autoridad durante el trámite jurídico previo al estallido de los movimientos, lo que conduce a un mayor control y obstaculiza la posibilidad de movilización obrera independiente.

De esta forma, las burocracias sindicales vinculadas al aparato oficial se han convertido en una pieza clave de la estabilidad del sistema político mexicano. El ejercicio de los derechos colectivos queda en sus manos por lo que se convierte en el canal a través del cual los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de vida al mismo tiempo que en factor de contención de sus demandas.

La historia de los movimientos laborales llevados a cabo en México, especialmente a fines de la década de los cincuenta, dan prueba de lo anterior. Estas luchas demostraron que la democratización de los sindicatos era un objetivo ineludible sin cuyo logro se hacía imposible el planteamiento y consecución de sus demandas por mejoras de vida.

La contratación colectiva ha sido a su vez un instrumento de la burocracia para legitimarse ante los intentos de democratización. De ahí que los sectores de trabajadores organizados de la Confederación de Trabajadores de México (central obrera mayoritaria) y en el Congreso del Trabajo (organismo coordinador de las organizaciones afiliadas al sector obrero del PRI) hayan obtenido mejoras salariales en promedio superiores a las de los sindicatos independientes.⁵⁸

La contención de los movimientos laborales exigió no sólo la aplicación de prácticas restrictivas en el ejercicio de los derechos laborales como la contratación colectiva. El Estado ha recurrido también a la represión de estos movimientos a través de medidas ilegales cuando los mecanismos institucionales resultaron insuficientes para impedir la afectación de los intereses de las clases dominantes. A pesar de ello la capa-

⁵⁸ En el Congreso del Trabajo se encuentran afiliados los más importantes sindicatos nacionales de industria, titulares de los contratos colectivos de trabajo de las empresas públicas más importantes del país (Petróleos Mexicanos, Teléfonos de México, Compañía de Luz y Fuerza del Centro y Ferrocarriles Nacionales). En relación a los incrementos salariales con estos sectores pertenecientes al sindicalismo oficial e independiente. Véase Zazuela, César, *op. cit.*, p. 302 y ss.

ciudad de movilización de los trabajadores mexicanos fue demostrada en la última década, por lo que los propósitos democratizadores penetraron aun dentro de algunos sindicatos oficiales. Es así que se observa un desempeño más agresivo de la burocracia sindical en la defensa de los intereses de sus agremiados, aunque aún no se observe un cambio significativo en los mecanismos utilizados por ésta para ejercerla. De ahí que no puede decirse que los contratos colectivos y contratos-ley vigentes en nuestros días sean por lo general resultado de la participación de los trabajadores y de su movilización como factor de presión frente al capital.