

CONDICIONES ACTUALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*



Jorge Fernández Souza

I. En un artículo publicado en 1987, que en su brevedad nos remite a problemas fundamentales, y en el que habla del entusiasmo que la democracia ha despertado en el continente, Pablo González Casanova señala la urgencia de advertir que para hablar de esta idea (de la democracia) es necesario considerar al menos cinco categorías: la represión, la negociación, la representación, la participación y la mediación.¹

Si seguimos la propuesta del autor, podemos decir que difícilmente cabe considerar democrática a una sociedad en la cual alguno de los sectores o clases que la integran es objeto de prácticas represivas, ya sea que éstas se den mediante el uso de la fuerza pública, a través de resoluciones violatorias de derechos sociales o individuales, por la vía de la desinformación colectiva o por el ejercicio irrestricto del poder y de la fuerza por parte de quienes detentan la riqueza hacia quienes no la tienen.

Tampoco puede hablarse de la vigencia de la democracia cuando la negociación entre los diversos sectores no es factible, sea porque no existan espacios sociales para que se dé, o porque la representación y la representatividad de esos mismos sectores tenga un carácter ficticio y no refleje su voluntad ni asuma la defensa de sus intereses. En este caso, al no existir ni

representación ni representatividad, la participación tampoco sería real, y la mediación o la intermediación sociales no tendrían función.

Algunas de las categorías a las que González Casanova se refiere para considerar el carácter democrático o no del conjunto social, pueden ser utilizadas para establecer hasta qué punto existen las condiciones sociales y jurídicas

para que se desarrolle la negociación colectiva entre los sectores involucrados en la producción de bienes y servicios.

Cabe señalar que si podemos delinear la situación y las perspectivas de la negociación colectiva en el ámbito de la producción, obtendremos a la vez un indicador de los alcances de la democracia en nuestros países.

Como todos sabemos, la negociación colectiva entre los propietarios y los trabajadores tiene, como finalidad y razón de ser, el establecimiento o la modificación de las condiciones de trabajo, incluyendo formas de ingreso, salario, prestaciones, funciones, ascensos, etcétera.

Negociación implica bilateralidad. Y para que una y otra puedan existir, deben de estar presentes al menos dos premisas: por un lado, que las partes que negocien sean efectivamente representativas de los intereses y de las demandas de sus representados; y, por otra parte, que existan medidas de presión social y económica que eviten la toma de decisiones unilaterales. Al respecto, los patrones tienen como elementos ni más ni menos que la propiedad y la capacidad de realizar inversiones, y los trabajadores

* Ponencia presentada en la Primera Conferencia Latinoamericana sobre la Legislación Laboral, México, abril de 1991.

1. Pablo González Casanova, "Cuando hablamos de democracia, ¿De qué hablamos?", revista *Latinoamérica Hora Cero*, año 1, agosto de 1987, No. 2



pueden recurrir a la baja productividad, a la ineficiencia o al paro de labores, es decir, a la huelga.

Desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores en torno a la negociación, el maestro De la Cueva, con otros tratadistas, hablaba de la trilogía del Derecho del Trabajo, con su base en la sindicación, su grado segundo en la huelga y con las convenciones colectivas como institución suprema.²

A partir de estas ideas, podemos decir que si las convenciones, convenios, contratos colectivos o contratos ley, son una institución superior del Derecho Colectivo del Trabajo, para llegar a ella y para sus cambios subsecuentes, se requiere de la negociación, que a su vez tiene como premisas a la libre sindicación con los indispensables elementos de representación, participación y mediación, y a la huelga como posible elemento de presión por parte de los trabajadores.

Sin embargo, en la hora actual estos elementos muchas veces están ausentes. En el caso de la sindicación lo menos que podemos decir es que la libertad sindical enfrenta serios obstáculos. Si los problemas del sindicalismo de nuestros días se deben en buena parte a las medidas económicas y políticas instrumentadas por los gobiernos, tienen también su origen en formas organizativas que han impedido la participación de los trabajadores y que, en consecuencia,

dan lugar a representaciones insuficientes o ficticias, a negociaciones en las que la opinión de los interesados cuenta poco, y por ende al establecimiento de condiciones colectivas de trabajo que no incluyen sus intereses y demandas.

En el caso de México, la incapacidad de la mayoría de los sindicatos para responder y presentar propuestas a la política de privatización, de baja en los salarios reales, y en general de reducción o de pérdida de los derechos adquiridos, si bien se debe a diversos factores, tiene como una de sus causas fundamentales la tradición de verticalismo (y, por tanto, de poca participación) que no sólo existe al interior de los propios sindicatos, sino que también se da entre éstos y el Estado.

En la medida en que desde el poder público se instrumentan cambios económicos que afectan profunda y negativamente los niveles de vida de los trabajadores, las organizaciones sindicales (o más bien los dirigentes) dejan de contar con la posibilidad de que en la negociaciones cupulares se obtengan resultados que mínimamente satisfagan las demandas de sus agremiados, y a la vez se encuentran imposibilitados para apelar a la participación de estos últimos, precisamente porque esas organizaciones nunca han actuado sobre la base de una participación efectiva.

II, Tanto en la conformación del sindicalismo oficial (ese que ahora está buscando con muchas dificultades cómo responder y qué proponer ante los cambios económicos), como en la reducción y en el control de las organizaciones que se han opuesto a las políticas gubernamentales o a las medidas empresariales, el Derecho ha jugado un papel relevante, no sólo por la letra de la norma, sino desde luego también por la interpretación y por la aplicación que se le ha dado.

En México, en el texto del artículo 123 de la Constitución, está contemplado, lisa, llanamente y sin restricción alguna, el derecho a la sindicalización. Sin embargo, y aunque en la ley reglamentaria se establece el derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el registro de las organizaciones se ha convertido, de lo que debería ser un trámite administrativo expedito, en prácticamente un acto jurisdiccional, en el que la autoridad del trabajo actúa como juzgador, al retrasar o negar los registros por el supuesto incumplimiento de formalidades no contempladas en la legislación.

Por otra parte, la facultad de tomar nota de los cambios en las directivas sindicales (es decir, de otorgarles reconocimiento), que las autoridades se han arrogado, ha venido a significar que en la práctica obtengan ese reconocimiento formal directivas que no representan los intereses de los trabajadores, y que en cambio no sean reconocidos dirigentes que cuentan con el apoyo mayoritario de los afiliados. Este es un ejemplo de distorsión de la norma, ya que la Ley Federal del Trabajo señala la obligación de los

2. Mario de la Cueva, *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México. 1989, pág. 375.

sindicatos de comunicar los cambios en sus directivas a la autoridad, pero no faculta a ésta a otorgar el reconocimiento a los dirigentes, lo que se ha venido haciendo **de fació** o con el supuesto fundamento en reglamentos como el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que al incluir esta facultad va en contra de la Constitución y de la ley reglamentaria.

Y si esto ocurre entre la generalidad de los trabajadores y de sus sindicatos, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el margen de libertad sindical es aún más reducido, toda vez que la ley aplicable (la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional) establece que solamente puede haber un sindicato por institución y que los afiliados no pueden renunciar a él.

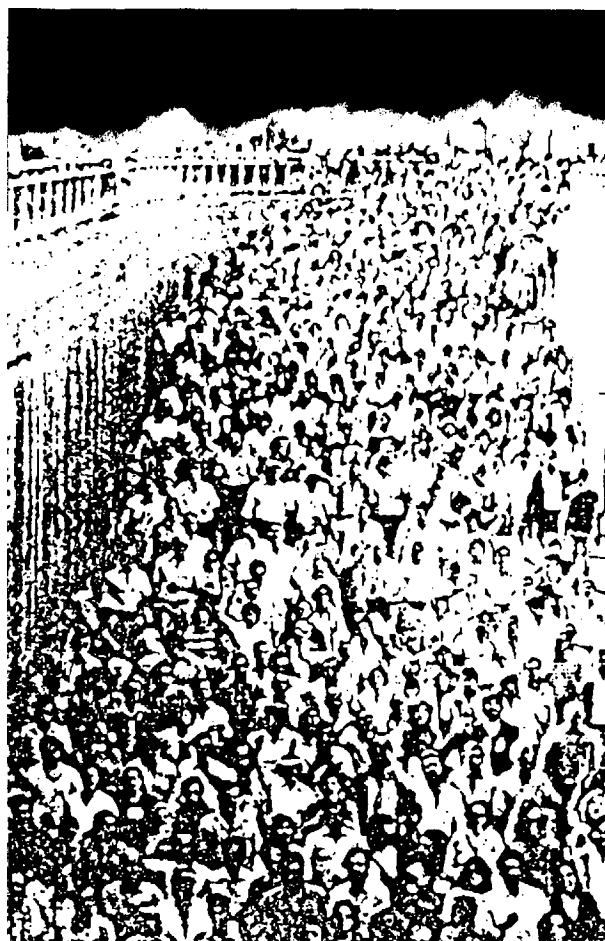
Todo lo anterior no solamente atenta contra la libertad sindical y de organización, sino también contra la base misma de la estructura jurídica mexicana. Esto es porque además de que se vulnera lo establecido en el artículo 123 constitucional, no se respeta lo que contempla el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical, que al haber sido suscrito por el gobierno mexicano con la aprobación del Senado, tiene en nuestra normatividad rango constitucional, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Magna.

Es difícil, entonces, hablar de representatividad en la negociación, con una libertad sindical y de asociación tan empobrecida.

Dicho sea de paso: no deja de ser al menos paradójico que a la vez que se habla de modernización, de desregularización y de menor intervención estatal en la organización de la sociedad, y particularmente en importantes sectores de la economía, las estructuras de control y de corporativismo se mantengan intactas y aun se refuercen, apoyándose en distorsiones o interpretaciones caprichosas, cuando no en abiertas violaciones al Derecho.

En lo que toca al derecho de huelga, como un factor que puede inducir a la negociación, en tanto que ha sido un importante elemento de presión utilizado por los trabajadores, es claro que en muchos casos ha perdido eficacia en la práctica, así como el respeto a su vigencia legal.

En efecto, en no pocas ocasiones el ejercicio de la huelga se ha revertido contra los trabajadores que se quedan en un paro sin salida, frente a empresas que cierran definitivamente, o que sólo reabren bajo condiciones nuevas y generalmente desfavorables para la fuerza de trabajo. Esto ha sido así porque casi siempre, cuando se trata de modificar o de implantar nuevas condiciones de trabajo, o de reducir personal por la introducción de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, las empresas han preferido no recurrir a los procedimientos que establece la ley para estos casos, sino esperar el emplazamiento o la realización de un movimiento de huelga que puede prolongarse imprevisiblemente, para plantear nuevas condiciones de



trabajo. La razón de esta actitud es que en los procedimientos establecidos en la ley, la empresa tiene que acreditar las causas por las que debe cambiar las condiciones de trabajo, mientras que en medio de un movimiento de huelga, al volverse la presión del paro en contra de los trabajadores, le bastará a la empresa con mantenerse en su posición, sin tener que probar nada. Es cierto que los trabajadores pueden someter el conflicto de huelga a la decisión o al arbitraje de la autoridad, pero este es un camino lleno de incertidumbre, tanto por la duración del procedimiento como por el hecho de que el resultado no necesariamente tiene que ser favorable para los trabajadores.

Por otra parte, en los últimos años, movimientos de huelga significativos han fracasado por el uso restrictivo o violatorio de la legislación. Se ha hecho frecuente que las huelgas sean declaradas legalmente inexistentes por causas distintas a las que la ley laboral señala como únicas y exclusivas para la declaración de inexistencia, y aun se ha recurrido a normas civiles o administrativas (como en el caso de la quiebra o de la requisa), en lo que podemos considerar una disminución del ámbito y del alcance del derecho del trabajo.

Frente a un panorama en el cual la representación y representatividad sindicales (y por tanto la participación de los agremiados) son difíciles de alcanzar, y en el cual

las formas de presión como la huelga están al menos desdibujadas y plenas de riesgos, no es fácil imaginar un escenario de negociación en el cual se ventilen los términos de las relaciones laborales a partir de los requerimientos auténticos de los sectores involucrados.

Y esto no es debido a la falta de una normatividad explícita, ya que sabemos que en el texto de nuestra legislación laboral se establece que los patrones están obligados a firmar contratos colectivos con los sindicatos que representen a sus trabajadores. El problema es que estas disposiciones pierden efectividad en la medida en que las otras dos partes del derecho colectivo del trabajo no son respetadas.

La pérdida de espacios sociales y jurídicos para la negociación colectiva, se expresa y refleja también en otras formas, y sus consecuencias recaen sobre la vigencia de los contratos colectivos y de los contratos ley.

Es claro, por ejemplo, que al establecerse pactos generales como el de Solidaridad Económica, o como el de Estabilidad y Crecimiento Económico, las posibilidades de negociación se reducen: estando previamente fijados los topes salariales y de las prestaciones a nivel nacional, estos rubros esenciales en toda negociación quedan fuera de ella en los casos particulares de las empresas o de las ramas industriales, independientemente de su situación y capacidad económica.

Otra forma que revela las limitaciones a la negociación colectiva, y que no por ser antigua es menor importante, es la existencia de los llamados contratos de protección, firmados entre empresarios y líderes sindicales, con el desconocimiento absoluto de los trabajadores de la empresa y con la finalidad de evitar la discusión y la firma de condiciones laborales con representaciones sindicales auténticas.

La negociación colectiva, por todas las causas expuestas, ha estado ausente en la inmensa mayoría de los casos en los que los contratos de trabajo han sido cambiados o han dejado de existir en los últimos tiempos. Esos cambios, que también con frecuencia han significado pérdida en el ingreso real y en la estabilidad en el empleo para los trabajadores, se han dado bajo los argumentos (que algunas veces tienen bases reales y otras no) de la introducción de nuevas tecnologías, de necesidad de incrementos en la productividad, de flexibilizar el uso de la fuerza del trabajo o de modificar los sistemas organizativos.

Los cambios a los que hemos hecho referencia se han instrumentado tanto en los contratos colectivos como en los contratos ley. Los casos de la industria automotriz, de teléfonos, de la casi inminente desaparición del contrato ley de las fibras duras, así lo demuestra.

Esto último, con todos los indicadores mencionados antes, parece constatar que el establecimiento de las condiciones de trabajo (particularmente en lo que se refiere a movilidad y estabilidad de los trabajadores, a flexibilidad y polyvalencia, y a la fijación de las



remuneraciones) obedece cada vez más a las decisiones empresariales que se incluyen en los contratos colectivos, y cada vez menos a lo que dicta la legislación laboral.

Toda vez que en la práctica la propia legislación laboral se ha dejado de respetar, es pertinente señalar que, admitiendo que la ley pueda carecer de disposiciones adecuadas para las necesidades de transformación en razón de la productividad, nos parece que lo conducente sería un cambio concertado en algunas partes de la misma ley, y no profundizar en su inobservancia, que implica una buena dosis de desprecio al Derecho, con todo lo que eso significa en cuanto a pérdida de seguridad jurídica para los sectores interesados y para la sociedad.

III. Es en este contexto que se han esbozado algunas propuestas de cambio a la legislación laboral. Como es



natural, sus contenidos están dados en función de los sectores de los cuales provienen, de sus intereses, posibilidades (o imposibilidades) y limitaciones.

Las propuestas empresariales han tenido como razón expresa la necesidad de aumentar la productividad y la eficiencia, fundamentalmente con base en cambios tecnológicos, mayor disponibilidad de la fuerza de trabajo (que en no pocas ocasiones significa menor estabilidad en el empleo), polivalencia y flexibilidad. En la medida en que ha avanzado el proceso de apertura comercial y que parece inminente la firma del tratado de libre comercio con los Estados Unidos y con Canadá, estos planteamientos se han hecho más imperativos, como requisitos para alcanzar niveles de competitividad suficientes.

Es cierto que en algunos círculos empresariales se ha comentado la necesidad de que en los cambios en las

relaciones laborales participen las representaciones auténticas de los trabajadores. Sin embargo, en las propuestas hechas por las organizaciones patronales de mayor presencia, se hace menos énfasis en la pertinencia de que organizaciones representativas de los trabajadores negocien las condiciones de-trabajo, que en cuestiones como en la de restringir el derecho de huelga, de que se pueda disponer con mayor facilidad de la fuerza de trabajo, o de que las relaciones laborales sean abordadas por el patrón, con los trabajadores en lo individual, sin la participación de la organización colectiva.

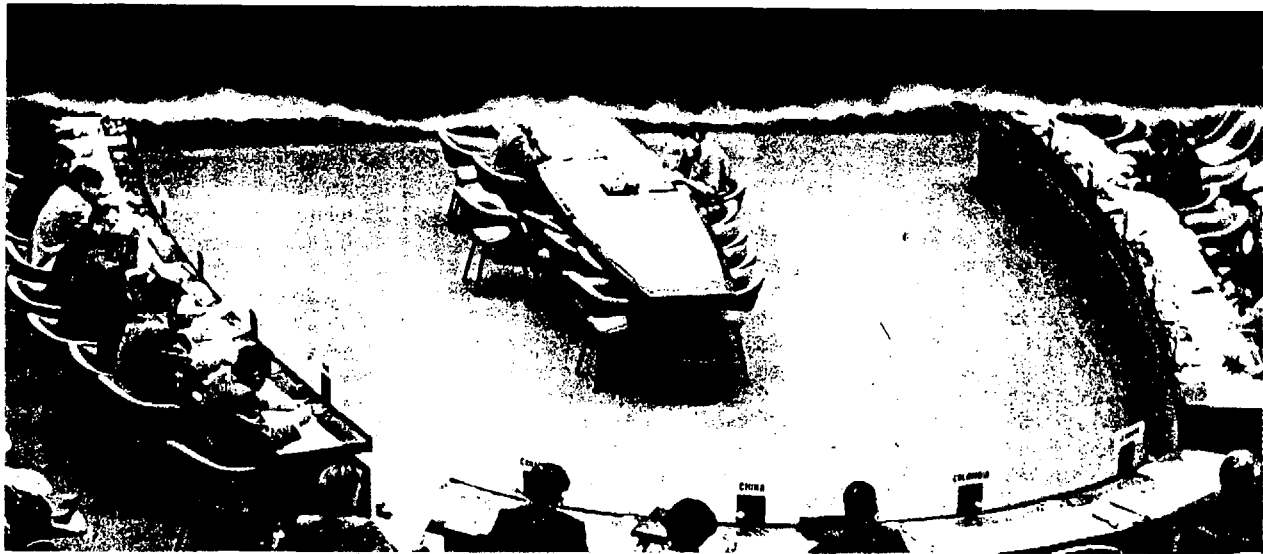
Las propuestas del sindicalismo oficial han girado en torno a mejoras en las prestaciones, como en lo referente al establecimiento de una escala móvil de salarios, o al incremento en el aguinaldo y en las utilidades. Y en lo que se refiere a la negociación se han limitado a que la capacitación sea tripartita, sin mencionar otros aspectos, quizá bajo el supuesto de que los términos actualmente establecidos son los más adecuados. Su naturaleza, el comportamiento político sindical de las organizaciones oficiales, son seguramente un impedimento para que puedan hacer propuestas innovadoras sobre la participación de los trabajadores en la negociación colectiva.

Me permito ahora apuntar algunas sugerencias en torno a la propia negociación colectiva y a la contratación, que en lo sustancial han sido presentadas en otros foros por abogados y juristas como Alcalde, Fuentes, De Buen y Santos Azuela, o por organizaciones sindicales como el Sindicato Mexicano de Electricistas o el Frente Auténtico del Trabajo.³

Partiendo de lo que reiteradamente hemos afirmado, de que no puede haber negociación real sin representación y representatividad auténticas, sostenemos que es fundamental la existencia de libertad sindical y de organización, para lo cual la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales debe de existir desde el momento de su constitución y no como resultado de una resolución de la autoridad. En este sentido, deben de suprimirse el registro sindical y la práctica de la toma de nota de las directivas por parte de la autoridad del trabajo, a fin de que los trabajadores puedan crear libremente sus organizaciones, afiliarse al sindicato que mejor representa sus intereses y elegir a los dirigentes que consideren idóneos.

Para que el ejercicio del derecho de huelga sea efectivo, es necesario establecer que en las negociaciones que se desarrollen en el periodo de pre huelga o con posterioridad al inicio del movimiento, únicamente se ventilen las demandas que planteen los trabajadores. Esto es, que los cambios

3. Al respecto consultar la Memoria de las Audiencias Públicas sobre reformas al Artículo 123 Constitucional, y Ley Federal del Trabajo, Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados, agosto, 1989.



en los sistemas de trabajo que requieran las empresas, sean propuestos en momentos y mediante procedimientos diversos a los de la huelga.

Es necesario, también, que se respeten como causas únicas y exclusivas para la declaración de inexistencia, las que actualmente contempla la ley, y que se termine con la práctica de declarar huelgas inexistentes por motivos diversos, o con base en legislaciones cuya materia no sea la de regular las relaciones de trabajo.

Igualmente, para la eficacia del derecho de huelga, es conveniente considerar la procedencia de que las huelgas puedan afectar a la totalidad o a una parte de la empresa, o de la rama industrial, y que puedan ser temporales o por tiempo indefinido. Y es necesario revisar los elementos procedimentales que han contribuido a reducir el uso de la huelga como elemento de la negociación.

Por lo que respecta a la negociación colectiva en sí, es fundamental que tanto al pactarse las condiciones de trabajo (en la firma o en la revisión de los contratos), como en la aplicación cotidiana, esté garantizada la representación efectiva de los trabajadores. Para esto se requiere que, junto con las directivas sindicales, participen en la negociación y en la aplicación de la normatividad, delegados departamentales o de empresa, según el caso, de manera tal que el conocimiento de las demandas y de las observaciones de los propios trabajadores esté garantizado.

Hay cuestiones fundamentales de la relación laboral que tienen que ser tratadas de manera bilateral con representación y representatividad garantizadas, y con respeto a los derechos adquiridos. Entre ellas incluimos a la estabilidad en el empleo, a los cambios en la organización y en los sistemas de trabajo, a la flexibilidad y a la polivalencia en las funciones, al ingreso, la promoción, la capacitación, y, en general, a las prestaciones y garantías económicas y sociales.

Seguramente la legislación laboral actual requiere de cambios que hagan posible elevar los niveles de productividad y de competitividad. Es muy posible que

convenga plantear en la ley los elementos fundamentales y generales, de fondo y procesales del derecho del trabajo, para que en los contratos se establezcan las particularidades de acuerdo a cada empresa o rama industrial.

Pero estos cambios no se pueden dar por la vía (muy socorrida pero que abre el camino a la mayor inseguridad jurídica y social) del desconocimiento del Derecho Positivo y de los derechos de los trabajadores, adquiridos a través de décadas y de luchas sociales que han estructurado a nuestras naciones y a nuestros sistemas jurídicos.

Para que los cambios a la legislación laboral tengan bases reales, para que involucren y obliguen a los sectores, se requiere de un auténtico esfuerzo de concertación y no de "chucanas", de transgresiones a la norma, o de medidas de fuerza. Dicho de otra manera, para que pueda haber negociaciones en las empresas, también se requiere que las haya en la definición de los cambios jurídicos generales que ahora se plantean.

Es evidente que las condiciones internas de nuestros países y las circunstancias internacionales no permiten pensar en una situación en la que los intereses de los trabajadores estén por encima de cualquier otra consideración. Y quizá sea menos evidente, pero es igualmente cierto, que sin la participación efectiva de los trabajadores, sin negociación real, las propuestas de productividad, de eficiencia y de competitividad que preocupan a empresarios y gobiernos no podrán avanzar.

No es fácil alcanzar puntos de acuerdo que impliquen cambios jurídicos, cumplimiento de la ley, y, en general, una transformación en la cultura de las relaciones laborales, entre sectores sociales que por mucho que se pongan de acuerdo seguirán siendo antagónicos.

Pero no hay otra salida. O la negociación es real y fructífera, o estaremos en los ámbitos del mito, de la fantasía, o de la inestabilidad social, opciones todas para las cuales los latinoamericanos no carecemos de imaginación.