

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO COMPARADO

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Expresa el profesor René David que el método más eficaz para realizar un análisis comparativo es aquel que abarca el mayor desarrollo universal, en parte debido a las realizaciones logradas en otros países, en parte por las diferentes finalidades que la incorporación de una norma extranjera tiene en una legislación nacional. Con frecuencia encontramos en el desarrollo industrial que un país de menor avance técnico aporta en su legislación normas o principios legales de otro más evolucionado, con el objeto de resolver situaciones propias y ofrecer distintas formas de aplicación, adaptando el orden jurídico extranjero al nacional, de acuerdo a necesidades específicas. Tal actitud se estima del todo válida, siempre que al realizar una adaptación los principios que se adopten se les ajuste a la realidad social y política que se viva en el sistema jurídico de adopción.

El profesor David prefiere la locución *métodos comparativos* en lugar de *sistemas de derecho comparado*, toda vez que, en tanto existan zonas del orden jurídico con función cosmopolita o con tendencia a la universalidad, singularmente aptas para ser interpretadas, no habrá confusión respecto a lo que el derecho representa. Pone entre varios ejemplos el del contenido de la legislación protectora del trabajo, en la cual una misma cuestión es resuelta de manera diferente por los sistemas jurídicos de naciones afines, en atención a las propias necesidades, como es el caso de los seguros sociales o como puede serlo la atención a los riesgos profesionales y en general la regulación de las condiciones de trabajo.¹

En cambio, el profesor Deveali considera que el concepto *derecho comparado* es más aceptable, en primer lugar, porque se trata de un método de estudio del derecho en general, destinado a precisar las seme-

¹ David, René, *Traité élémentaire de droit civil comparé; introduction a l'étude des droits étrangers et a le méthode comparative*, Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1950, p. 7.

janzas y diferencias de los sistemas legislativos utilizados como antecedente por un legislador nacional; en segundo término, porque comprende una clase de investigaciones que se proponen captar la esencia de alguna institución no regulada en la legislación nacional, a través del examen comparativo de las normas que figuran (respecto a dicha institución) en las legislaciones extranjeras, con la finalidad de llenar en esta forma las lagunas de la legislación nacional, y en tercer lugar, porque tales investigaciones, al coordinar los antecedentes legislativos extranjeros, facilitan la reforma e integración de una legislación nacional.²

Una tercera opinión, la del profesor Lawson de la Universidad de Oxford; señala que el *derecho comparado* es sólo el conjunto de los aportes que ofrece la interpretación de las leyes, hecha por la doctrina y jurisprudencia de otros países, en la aplicación de los ordenamientos legislativos a las situaciones político-económico-sociales de cada país.

Se dice —agrega— que ha sido por comparación con otros derechos como los juristas han llegado a criticar, por ejemplo, peculiaridades del derecho inglés; aunque a veces el conocimiento del derecho extranjero ha inducido a un alto aprecio de una doctrina inglesa que a primera vista resulta difícil de aplicar.³

Tales pueden ser las características de un estudio comparatista.

Formuladas las anteriores premisas, puede decirse que ha sido el derecho del trabajo una de las disciplinas jurídicas en las que con mayor frecuencia se acude a los antecedentes y realizaciones jurídicas de otros países, mismas que pueden aportar útiles enseñanzas u orientaciones en la preparación de normas de legislación nacional. El doctor De la Cueva considera al respecto que es en el estudio de la legislación extranjera de donde se surten las fuentes más eficaces y adaptables a una legislación nacional; de ahí que en su obra inicial sobre la materia, *Derecho mexicano del trabajo*, haya incluido, en cada uno de los temas tratados por él, la doctrina extranjera como examen de los posibles antecedentes de varias de nuestras instituciones.⁴ Sus conceptos son los que nos llevan a justificar el interés de realizar investigaciones en este campo,

² Deveali, Mario L., *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1956, pp. 89 y ss.

³ Lawson, F. H., "El campo del derecho comparado" (trad. de Helena Pereña de Malagón), *Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México*, México, año III, núm. 9, septiembre-diciembre de 1950, p. 10.

⁴ 3a. ed., México, Porrúa, 1949, t. I, prólogos a la primera y segunda ediciones.

sobre todo tratándose de temas tan concretos como el de la negociación colectiva.

Cabe aclarar, desde luego, que toda negociación colectiva es previa a la celebración de una convención colectiva de trabajo, llámese a ésta, según los países y las legislaciones, contrato colectivo, contrato de tarifas, contrato de equipo, convenio colectivo, contrato de conchabo, etcétera, ya que el denominador común de todas estas denominaciones es el acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, al que llegan una o varias organizaciones de trabajadores con un patrono, con un conjunto de organismos patronales (sindicales o no) o con cualquiera otro grupo patronal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, al definir el contrato colectivo como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (artículo 386), nos ofrece una de las definiciones más completas sobre el particular, por lo que, conforme a su contenido, la negociación habrá de ajustarse a la fijación de las jornadas de trabajo; el monto de los salarios; los días de descanso para cada categoría y especialidad; a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; a las bases para la integración y funcionamiento de comisiones mixtas que deberán funcionar en cada negocio de acuerdo con la ley, y a otras estipulaciones que convengan las partes (artículos 389 a 394).

Es por tanto, con base en esta idea o concepto, que se intentará un breve estudio comparativo de lo que es y representa la negociación colectiva en otras legislaciones. No podríamos hacer referencia a todas, sino a las más próximas a nosotros. Por ello hemos tomado como ejemplo cinco países europeos cuyas reglas nos ofrecen una síntesis aceptable, cuatro de la región occidental de Europa (España, Francia, Gran Bretaña e Italia), uno de la oriental (la Unión Soviética) y tres de América Latina (Argentina, Brasil y Venezuela), para concluir con México.

ESPAÑA

La primera ley moderna sobre negociación colectiva fue promulgada en este país a fines del año 1973 (Ley número 58 de fecha 19 de diciembre de 1973); su objetivo fue el incremento de la productividad con base en la mejoría de las condiciones de trabajo y de vida; superó

las disposiciones legales vigentes entonces, como medida para el fortalecimiento de la paz social, y estableció normas para el logro de tales objetivos. El contenido de esta ley quedó incluido en el Real Decreto número 17 (de fecha 4 de marzo de 1977) sobre relaciones de trabajo, que estableció la negociación obligatoria para los casos de huelga, con intervención de la Dirección General de Trabajo, a través de un representante de esta dependencia oficial, siguiendo el procedimiento fijado en el artículo 122 de la Ley de Procedimientos Administrativos. Recientemente, la Ley número 51 (de fecha 8 de octubre de 1980) sobre empleo y políticas de empleo, obliga asimismo al establecimiento de negociaciones dentro de cada empresa, con representantes de los trabajadores y los patronos, a efecto de conseguir el equilibrio económico interno, a corto, mediano y largo plazos, en todos los aspectos cuantitativos y cualitativos de la relación obrero-patronal.

El actual Estatuto de los Trabajadores (Código del Trabajo español) incluye en el capítulo tercero, "*De la negociación colectiva y de los convenios colectivos*", las reglas procesales de negociación, siempre que se trate de interlocutores reconocidos; reglas que en esencia podemos sintetizar de la siguiente manera:

1ª Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen la facultad de *iniciativa negocial* como parte legitimada en la *unidad de contratación* de que se trate (empresa, establecimiento, negociación, etcétera). Deben dirigir al patrono un escrito en el cual lo inviten a pláticas para discutir los términos en que habrán de quedar establecidas las condiciones de trabajo (artículos 80 y siguientes).

2ª "Los ámbitos del convenio —expresa textualmente el Estatuto— serán los derivados de la prima legitimación, el funcional y el territorial, al igual que el temporal"; o sea el objeto, el lugar y la duración pretendida del convenio a negociar.

3ª La solicitud debe comprender el inicio de una relación laboral o la revisión de un convenio vigente, respecto de las exigencias económicas: salario, jornada, descansos, categorías profesionales; de cláusulas de índole asistencial: seguros, asistencia social, prestaciones complementarias a las anteriores; de reconocimiento sindical: duración o suspensión de los contratos, actuación de los comités de empresa, relaciones de personal, participación de los trabajadores en la empresa, y los procedimientos para solucionar los conflictos que surjan. Por medio de este sistema puede pactarse también un convenio especial para negociar un conflicto particular.

4ª Sólo por causa legal o convencionalmente establecida puede el patrono negarse a la negociación, sea porque al sindicato solicitante no corresponda exigir la contratación colectiva, por no reconocérsele personalidad a quienes se presentan como representantes o porque el patrono se reputa a sí mismo carente de legitimación. Fuera de estas causas existe obligación patronal de negociar.

5ª La negociación se inicia con el nombramiento de una comisión de representantes patronales y de los trabajadores (entre doce y quince personas por cada parte), y pueden nombrarse asesores. El número de unos y otros varía según se trate de *unidades de contratación empresariales* o *supraempresariales*, sin ser menos de dos (artículo 88-a). Los comisionados designarán un presidente y un secretario (ambos con voz, pero sin voto) para presidir las deliberaciones y actuar, en todo caso también, en calidad de asesores únicamente.

6ª Los acuerdos que se adopten requerirán de la aprobación del 60% de los miembros de cada comisión. Se considera esta forma la más eficaz para integrar un verdadero poder convencional de los trabajadores. De cada reunión deberá levantarse acta en la que se asentarán los acuerdos aprobados.

7ª La negociación concluye con la firma del convenio colectivo y la autorización del mismo por parte de la Dirección Provincial del Trabajo, o, en su caso, de la Dirección General del Ministerio de Trabajo cuando éste solicite la revisión, para examinar su legalidad y el procedimiento que se haya seguido (artículo 90-b).

Indica el doctor Alonso Olea que:

La buena fe negocial, según lo explica la ley, debe imponerse en toda negociación, ya que ésta ha de estar libre de intimidación, maquinaciones dolosas, errores o aprovechamientos. Evita también que las partes se abstengan de formular peticiones desorbitadas, así como la adopción de actitudes cerradas o de rechazo de pruebas convincentes y las que resulten de necesidades, de informes o documentos, en que base cada parte sus afirmaciones de hecho. La negociación implica, en definitiva, el deseo de llegar a acuerdos razonables.⁵

⁵ Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, 8a. ed., Madrid, Ediciones de la Sociedad de Publicaciones de la Universidad de Madrid, 1983, p. 519.

FRANCIA

La ley de 11 de febrero de 1950 constituyó el inicio del actual sistema de negociación contractual, pues si bien es cierto que en 1936 durante el gobierno de Leon Blum se instauró la negociación obligatoria como paso previo de todas las relaciones colectivas de trabajo, su vigencia desapareció al ser impuesto un estricto dirigismo político que inclusive suprimió la libertad de contratación, al ser necesaria en la conclusión de cualquier convenio la aprobación de las autoridades públicas. Con la ley indicada se regresó a la libre negociación de las condiciones de trabajo, incluida la cuantía de salarios, sobre lo cual hubo alguna oposición patronal, por fortuna hoy superada.

A partir de esta reglamentación, en Francia existen dos tipos de negociación: la denominada *ordinaria*, que se contrae a la discusión de todo convenio colectivo entre un solo sindicato y un solo patrono cuando es únicamente su respectivo interés el que está en juego, y la de *extensión*, que requiere la participación de varios sindicatos representativos, puesto que habrá de convertirse en la reglamentación de todas las empresas de la rama de actividades considerada (título III del Código de Trabajo; artículos L-120-1 a L-126-4). Mientras la primera queda sujeta a un procedimiento sencillo, la segunda es ardua y difícil, pues no permite la mediación oficial (establecida en decreto de fecha 5 de mayo de 1955) sino en casos extremos de controversia y cuando lo soliciten las partes interesadas, ya que los poderes públicos deben mantenerse al margen de cualquiera discusión.

Cuando se trate de un primer convenio colectivo, antes de reunirse trabajadores y patronos a discutir, se exige la publicidad de la convención, con la finalidad de que tanto los trabajadores involucrados como los terceros puedan manifestar sus opiniones a los representantes que vayan a participar. La publicidad busca al mismo tiempo evitar que un sindicato minoritario pretenda la firma del contrato colectivo sin derecho a ello. Tratándose de la negociación *extensiva* la publicación es una especie de convocatoria para invitar a todos los sindicatos de la rama industrial a participar, porque si posteriormente se comprueba que una agrupación no conoció de la negociación, puede intervenir la autoridad del trabajo para corregir tal omisión. Esto, debido a la circunstancia de que una vez autorizada una convención colectiva todos los sindicatos de la rama industrial quedan vinculados por ella aun cuando no hayan intervenido.

Las cláusulas que pueden negociarse, señalan los autores Camerlynck y Lyon-Caen, son todas las concernientes a las condiciones de trabajo, siempre que no estén en desacuerdo con las disposiciones de orden público social definidas en las leyes y reglamentos; pero no podrán incluirse cláusulas compromisorias, o sea aquéllas que deroguen la competencia de atribuciones o la competencia territorial de los tribunales paritarios; tampoco podrán incluirse cláusulas salariales que fijen aumentos sobre determinados índices a los cuales se refiere el artículo 243 de la Ley de Finanzas. Por último, se prohíbe establecer acuerdos sobre el pago del importe eventual por concepto de daños o perjuicios que pudieran sobrevenir a las partes contratantes, por rupturabilidad de las relaciones obrero-patronales, derivadas de un paro o huelga, y aquellas que atañen a la seguridad sindical, garantizadas en el Código del Trabajo.⁶

GRAN BRETAÑA

En este país, desde principio de siglo, el convenio colectivo denominado en la ley *acuerdo colectivo*, ha sido la principal fuente del derecho del trabajo inglés, por lo que puede decirse que varias naciones han buscado armonizar sus propias legislaciones con la inglesa, cuya doctrina otorga al mecanismo contractual dos grupos de efectos: obligatorios los primeros para todos los trabajadores; normativos para las partes los segundos, por tratarse de reglas que se imponen voluntariamente tanto sindicatos como empresarios. Los signatarios de las convenciones o acuerdos son las agrupaciones y los empleadores, quienes llegan a soluciones prácticas después de amplias deliberaciones en las cuales no interviene ninguna autoridad. Ésta, podríamos decir, es la primer característica del derecho inglés en materia de negociación colectiva: la autoridad en nada interviene y por ello la mediación no se encuentra reglamentada. Cuando llega a solicitarse alguna participación oficial, es únicamente para interpretar las disposiciones legales aplicables; pero sin que pueda sugerir siquiera una solución, pues ésta deben encontrarla los propios interesados. La razón es que, otorgándose al contrato individual una calidad civilista *sui generis*, el contrato colectivo sólo se considera como la suma de los intereses individuales, de ahí la exigencia de un permanente acuerdo de voluntades.⁷

⁶ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *Derecho del trabajo*; trad. de la 5a. ed. francesa por J. M. Ramírez Martínez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 417.

⁷ *La Industrial Relations Act 1971* contiene un título sobre negociaciones colec-

Las relaciones entre trabajadores y empresarios se desenvuelven a través de sistemas que tratan, por medio de la negociación, de planificar sus actividades y resolver sus conflictos. Los convenios colectivos son en Gran Bretaña, más que en ningún otro país, el efecto del hecho sindical, siendo éste el motivo de su extraordinario desarrollo y eficacia, pues sólo se formulan pactos para ser cumplidos, ya que, de otro modo, ni siquiera se intenta la negociación. Tal es la segunda característica del sistema inglés. Es, como ellos dicen, un *gentleman's agreement* (pacto de caballeros) que en ocasiones ni siquiera exige formalidades escritas, rigiendo de hecho fórmulas consuetudinarias.

Al contrario de lo que hemos señalado para Francia, la aplicación de una convención colectiva a terceros es de excepción; solamente cuando se aprueben cláusulas que pongan en desventaja a un sector o grupo de trabajadores, podrán éstos oponerse a cualquier acuerdo. El carácter autónomo de la negociación se refleja aun en estos casos, al exigir que sea cada sindicato y cada empresa los que establezcan su propio acuerdo, aun cuando otras asociaciones profesionales utilicen cláusulas similares o transcritas.

La solución para situaciones de excepción ha sido la federación obligatoria de los sindicatos en agrupaciones nacionales, sea que abarquen a toda una industria o parte mayoritaria de ella. De esta manera se ha logrado que los contratos colectivos tengan aplicación general dentro del territorio de Gran Bretaña, en plano de absoluta igualdad de condiciones tanto salariales como sociales. Para otros aspectos de negociación, son los acuerdos de fábrica, de orden interno, negociados por los comités de empresa (equivalentes a un reglamento interior de trabajo nuestro), los que fijan las conveniencias particulares de trabajadores o patronos en cada empresa.⁸

ITALIA

Expresa Barassi que antes de la Segunda Guerra Mundial no existieron contratos colectivos en este país, pues Mussolini abrogó toda libertad de contratación entre sindicatos y empresas y estableció una

tivas (artículos 34 a 60) y una ley más reciente, la *Trade Union and Labour Relations Act 1974*, señala los procedimientos para llevar a cabo la discusión de los conflictos a fin de evitar enfrentamientos que puedan poner en peligro cualquier negociación.

⁸ Kirkaldy, H. S., "Las relaciones de trabajo en Gran Bretaña: su evolución en la postguerra", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. XLVIII, núm. 6, diciembre de 1953, pp. 550 y ss.

especie de acuerdos colectivos, más instrumento de disciplina productiva que de negociación, pues siempre intervenía en su reglamentación la autoridad a través de un representante oficial, quien supuestamente ofrecía soluciones a las partes cuando existían divergencias. Desde luego, era a los sindicatos a quienes se sometía a las orientaciones del gobierno, pues el sistema se fundaba en la pretendida colaboración de clases, siendo siempre la trabajadora la que debía someterse a las decisiones gubernamentales.⁹

Fue hasta la Ley de 1951 que se implantó la libre negociación respecto de salarios, jornadas, descansos y en general las condiciones de trabajo, siendo a partir de entonces y mediante decretos especiales que ha sido posible implantar las siguientes reglas para estas negociaciones:

1ª Aquellas que tengan lugar entre grupos de actividades económicas afines: industrias agrícolas o forestales; todas las industrias extractivas independientes; la siderurgia; la industria químico-biológica; la de materiales científicos; la de la construcción, y la de acabado o maquila.

2ª Pueden pactarse libremente *bases de trabajo mínimas*, esto es, fijar conductas individuales y colectivas ajustadas en su totalidad a las disposiciones legales aplicables para cada sector de producción, ya que en Italia se manejan en esta forma las relaciones laborales.

3ª Deben otorgarse medidas protectoras preferentes para los trabajadores de las categorías más bajas, por ser dentro de éstas donde más abunda la mano de obra carente de protección legal.

4ª Los convenios deben ser siempre bilaterales a efecto de que sólo regulen las relaciones de trabajo dentro de una sola empresa, sin extensión de ninguna naturaleza, precisamente por la índole de los sectores de producción.

5ª No pudiendo suprimirse el contrato individual ni cerrar el paso a la competencia legítima, la negociación debe tender principalmente a la protección individual.

La anterior reglamentación está incluida en las leyes números 900 de fecha 20 de mayo de 1970 sobre protección de la dignidad de los trabajadores y la libertad en los lugares de trabajo (de opinión y tutela del patrimonio, la vigilancia y las prohibiciones), y restringe por otra parte las actividades sindicales contrarias a los trabajadores, y 533 de fecha 20 de mayo de 1975 sobre procedimientos para la solución de conflictos individuales y colectivos.

⁹ Barassi, Ludovico, *Diritto sindacale e corporativo*, 3a. ed., Milano, 1938, pp. 107 y ss.

UNIÓN SOVIÉTICA

Conforme a un decreto de 1947, la negociación colectiva en este país es privativa de cada empresa y la llevan a cabo el director de la misma, los funcionarios designados por el Presidium del Consejo Central de Sindicatos (que pueden serlo el subdirector, el ingeniero o técnico y el jefe de taller), y por parte de los trabajadores sólo los que cumplan tareas materiales o subordinadas. Según dicho decreto, el número de representantes varía de acuerdo a la importancia y naturaleza de la empresa, siempre que una asamblea general de trabajadores decida tal representación, pues de no ser así es la asamblea general la que interviene.

Antes de iniciar la negociación y conforme a lo dispuesto por la ley número 2-VIII de fecha 15 de julio de 1970 dictada por el Soviet Supremo de la U.R.S.S., deben atenderse estos aspectos de administración: a) los productos que vayan a desarrollarse; b) las máquinas empleadas para la producción; c) la formulación de un plan de desarrollo de la empresa; d) el establecimiento de las bases internas de organización productiva, y e) la elección de comisiones o comités internos de fábrica que deben constituirse. El objetivo es la preparación de un conjunto de reglas que normen el procedimiento de negociación, pues fijado éste ninguna de las partes se encuentra facultada para modificarlo (Código del Trabajo, artículos 7 a 14, publicado en ley de fecha 9 de diciembre de 1971).

En consecuencia, toda discusión en una negociación colectiva debe sujetarse a estas condiciones:

1ª Estudiar el nivel de vida del personal o de su sistema familiar, sus necesidades y la vivienda de que pueda disponer. Se aclara que es el Estado el que fija la escala de salarios para cada rama de industria o productividad.

2ª La igualdad de remuneración será siempre proporcional a la complejidad, importancia o dificultad de las tareas a realizar, así como a los cambios de estructura que se operen en el empleo de mano de obra.

3ª Se otorgarán, en cambio, con absoluta libertad de la dirección, primas y bonos de productividad, de acuerdo a las características de cada empleo.

4ª Será opción de la totalidad de los trabajadores de una empresa participar en las deliberaciones sobre condiciones de trabajo, según se ha dicho, pues no podrá concluirse ningún convenio colectivo si no han sido celebradas las asambleas correspondientes (por regla general tie-

nen lugar en el mes de febrero de cada año). Así lo ha impuesto la ordenanza P-18-334 de fecha 20 de agosto de 1971 y el Reglamento del Presidium de Sindicatos y del Comité del Estado para asuntos laborales de fecha 26 de agosto de 1977, los cuales pueden ser consultados.

5ª La negociación comprende deliberaciones sobre tres tipos de cláusulas: a) las correspondientes a la higiene y seguridad, al alojamiento que se dé a los trabajadores (cada fábrica dispone del número de condominios indispensables para el total de sus trabajadores), las que correspondan a las actividades culturales que sean practicadas y los aspectos marginales de productividad; b) las llamadas cláusulas normativas que incluyen las reglamentaciones internas de cada empresa, relacionadas con el trabajo de cada categoría o especialidad, la forma de pago del salario, el pago de anticipos, las jornadas, los motivos de sanción o separación, las necesidades locales, la duración de las vacaciones ordinarias y suplementarias, y c) las cláusulas que establezcan los beneficios de antigüedad, representación y compensaciones adicionales.

6ª Corresponde al comisario de Formación Profesional y Técnica disponer lo necesario para proceder a la negociación colectiva, tanto por lo que respecta a las fechas en que se inicie y concluya la misma, como a los periodos que abarque cada negociación. Un representante suyo deberá asistir a las deliberaciones y actuará como presidente del presidium correspondiente; pero sólo si lo solicitan las partes podrá emitir alguna opinión referente a los capítulos de controversia (Orden número 50/4/4-85 de fecha 4 de marzo de 1980 del Comité de Estado de Trabajo y Asuntos Sociales).

El objetivo de la reglamentación expuesta en forma breve, es la uniformidad de las discusiones en toda negociación colectiva, a efecto de establecer lo más correctamente posible el nivel de calificaciones para aumentar la eficacia y calidad del trabajo, revisar necesidades del personal y dirigir las intervenciones de los instructores en materia de enseñanza técnica, formación profesional y manejo de equipo e instalaciones, así como mejorar la investigación científica para preparar a todos los trabajadores en una segunda ocupación (Orden número 275 de fecha 29 de septiembre de 1981).

ARGENTINA

Para no extender más la presente investigación y por tratarse de un sistema que guarda algunas similitudes con el nuestro, veamos en tér-

minos generales cómo opera la negociación colectiva en este país. En virtud de haber estado regidos durante largo tiempo los contratos colectivos por el derecho privado, únicamente se obligaba a entrar en pláticas a las empresas que intervenían en su celebración o a las afiliadas a la asociación patronal que los hubiese discutido y aprobado, si se adherían a ellos con posterioridad. Pero al correr de los años, los tribunales obligaron a la celebración de pactos especiales entre una agrupación sindical y la empresa en la cual prestaban servicios sus afiliados, siempre que ostentaran legítima representación quienes intervinieran en una discusión sobre condiciones colectivas de trabajo; obligaron asimismo a la publicidad de las convenciones a efecto de que terceros interesados pudieran oponerse a ellas, de presentar argumentos válidos y con ofrecimiento de pruebas sobre la afectación de sus derechos. En la actualidad, la mayor parte de los convenios colectivos son redactados ante funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Previsión y sólo los celebrados sin su intervención exigen publicidad. La diferencia estriba en que mientras las primeras negociaciones colectivas tienen el carácter de inderogables y obligan a patronos y trabajadores de la misma rama industrial, los segundos requieren del reconocimiento posterior de su eficacia obligatoria en cuanto a las cláusulas que contengan.¹⁰

Ha sido por tanto más la jurisprudencia que la práctica o la doctrina, la que ha impuesto las reglas de negociación colectiva, por hoy superada con la promulgación de las leyes 14250 de fecha 14 de diciembre de 1957 y 18337 de fecha 4 de septiembre de 1969, que regularon la forma de celebración de las convenciones colectivas. Y a partir del nuevo Código del Trabajo (ley de la nación número 20744 de fecha 11 de septiembre de 1974) se admite la libre negociación, con la salvedad ya expresada, de que no se requiere homologación por el Ministerio de Trabajo si han sido celebradas ante el mismo las convenciones; sólo se exige que toda revisión se inicie (caso de no tratarse de una primera convención) sesenta días antes del vencimiento acordado (en Argentina los contratos colectivos no lo son por tiempo fijo). Las cláusulas toman el nombre de *contribuciones a favor de la asociación de trabajadores* que intervenga y pueden incluir beneficios especiales de cada sindicato o grupo de trabajadores sindicalizados (cláusulas compromisorias por categorías, departamentos o especialidades).

¹⁰ Cabanellas, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1966, p. 42.

BRASIL

La organización jurídica del trabajo tiene en la república del Brasil caracteres especiales que la hacen diferente a la de los demás países de América Latina, pues independientemente de que las actividades político-administrativas están divididas en dos ministerios de Estado, el de Trabajo y el de Seguridad Social, se cuenta con una Procuraduría del Trabajo y un Ministerio Público del Trabajo que intervienen en muchos de los aspectos laborales y, entre otros, en la negociación colectiva. Con esto queremos significar que dicha negociación se encuentra totalmente sujeta a la legislación y que, aun cuando en principio se declara la libertad de negociar a los sindicatos y empresarios, en el fondo contiene bastantes restricciones derivadas de la influencia que tanto esta nación como Argentina han tenido de la legislación italiana.

La negociación no se hace en forma directa entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos, sino sólo entre sindicatos y patronos de un mismo sector productivo y conjuntamente. Se expresa por los autores y comentaristas¹¹ que la justificación de esta medida debe encontrarse en la peculiaridad de las exigencias sociales, económicas y territoriales, pues frente a regiones de alta industrialización como São Paulo, Río o Minas Gerais, existen otras paupérrimas, de escasa productividad y con agricultura primitiva, aparte el hecho de que la enorme región selvática no ha podido ser explorada en su total extensión.

En segundo término, los sindicatos han preferido que sea la autoridad del trabajo la que intervenga en toda negociación, con objeto de uniformar las condiciones de trabajo en industrias de la misma rama, porque así se evita la lucha intergremial y el desacuerdo, bastante frecuente entre sus propios miembros. Por otro lado, la pluralidad de asociaciones profesionales de escasa capacidad económica y organizativa, ha establecido enormes diferencias entre las agrupaciones, que sólo han podido nivelarse a través de los órganos jurídicos estatales. De ahí la necesidad y preferencia de la intervención tanto de las autoridades administrativas como judiciales. Es por tanto el Estado el que procura, por una parte, a través de la legislación y, por la otra, dirigiendo la negociación colectiva, que se llegue a acuerdos aceptables.

¹¹ Cavalcanti de Carvalho, M., *Direito sindical e corporativo*, Rio de Janeiro, 1941; Oliveira, Viana, *Problemas de direito sindical*, Rio de Janeiro, 1943; Moraes Filho, Evaristo de, *O problema do sindicato único no Brasil*, Rio de Janeiro, 1952; *id.*, "Direito do trabalho brasileiro", *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, pp. 335 y ss.

por parte de trabajadores y empresarios y que se limen divergencias y armonicen intereses.

En tercer lugar, al establecer tanto la Constitución como el Código de Trabajo la obligatoria colaboración sindical con el Estado, para lograr el desarrollo y la prosperidad de la nación, es fácil comprender que las bases de cualquier negociación colectiva se encuentren influidas por el interés político más que por el estrictamente social. Por fortuna, hasta el momento el sistema ha funcionado, y aparte de no haber existido choques o manifestaciones significativas de protesta, los trabajadores han considerado en lo individual que están mejor protegidos con las dos instituciones mencionadas, la Procuraduría y el Ministerio Público del Trabajo, en la solución de sus conflictos.¹²

VENEZUELA

El artículo 170 de la Ley del Trabajo concede a los sindicatos derechos tanto en la negociación como en la celebración del contrato colectivo. Un procedimiento sencillo regula su actuación para la eficaz defensa de los intereses de sus afiliados, siempre que se haga "en representación del interés individual o cuando la representación se encuentre sancionada por la ley". Sin embargo, la negociación colectiva está considerada como una de las funciones en colaboración con el Estado (artículo 340) y, en consecuencia, cuando lo estimen necesario las autoridades del trabajo podrán intervenir por exigencias políticas.¹³

Las características de la negociación colectiva que encontramos pueden resumirse en las siguientes:

a) El contrato colectivo pueden celebrarlo únicamente los sindicatos que tengan afiliados a un 75%, por lo menos, de los trabajadores de la empresa.

b) El contrato colectivo no se aplica a los no afiliados al sindicato que sea titular del mismo.

¹² La Constitución de la República de Brasil dispone que el trabajo es una obligación social (título V y artículo 157, fracción XII, del Código del Trabajo). Los sindicatos están considerados como órganos de colaboración, vinculados únicamente por el principio de la solidaridad de las profesiones y su subordinación a los intereses nacionales, por cuyo motivo su destino ha sido ligado al de la prosperidad de la nación, en cuya tarea tiene —se dice en esta última disposición legal— capital participación, establecida en un programa de integración social (Ley complementaria número 7 del Código del Trabajo).

¹³ Alfonso Guzmán, Rafael J., "El derecho del trabajo en Venezuela", *op. cit.*, *supra* nota 11, t. II, pp. 588 y ss.

c) Los trabajadores no sindicalizados participan en otro tipo de negociación para el establecimiento de sus condiciones particulares de trabajo, con el requisito formal de que las mismas estén autorizadas y firmadas por cada uno de ellos.

d) Cualquier contrato colectivo tendrá una duración máxima de tres años y mínima de dos años y no es revisable antes del término de duración que sea fijado por las partes.

e) La negociación deberá concretarse a las condiciones de trabajo debido a estar considerado el contrato colectivo como el único instrumento de defensa y mejoramiento progresivo del grupo profesional que lo celebra.

f) A las cláusulas normativas se les otorga el carácter de derecho objetivo, y

g) La negociación se hará ante la presencia de un inspector del trabajo y las partes podrán solicitar o no, voluntariamente, su intervención en la discusión de cualquier cláusula sobre la que sea difícil el acuerdo, opinando conciliatoriamente y sin imposición de sus estimaciones (artículos 362 a 371 del Reglamento de la Ley del Trabajo, contenido en el decreto número 1563 de fecha 31 de diciembre de 1973).

MÉXICO

No podríamos comprender en este esquema un estudio completo de la negociación colectiva en nuestro derecho, pues ello sería materia de un artículo expreso. Nos conformaremos por tanto y para ser congruentes con el método de comparación que hemos seguido, con la información sintética de los tres tipos de negociación admitidos en nuestro orden jurídico: la *negociación ordinaria*, en la que no interviene autoridad alguna, si acaso la judicial para sancionar los acuerdos a que llegaren las partes cuando así lo determine la ley; la *administrativa o conciliatoria*, a cargo de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la correspondiente al *contrato-ley*, de la cual se encarga la Dirección General de Convenciones de la mencionada dependencia del Ejecutivo federal. La llevada a cabo por la Comisión Nacional Tripartita en sexenios anteriores ha caído totalmente en desuso, por su carácter eminentemente político y no jurídico.

En la primera son, por regla general, comisiones mixtas integradas con igual número de representantes de trabajadores y patronos, las que intervienen en la negociación. La ley dispone la integración de estas

comisiones en algunos casos concretos: las de higiene y seguridad, de capacitación y adiestramiento o de reglamento interior, y permite el funcionamiento de otras, si así conviene a los factores de la producción, el capital y el trabajo, pudiendo ostentar una variedad muy amplia de funciones: de conciliación, de tabuladores, de admisión y escalafón, normativa de labores específicas, etcétera. En cada contrato colectivo serán las partes las que convengan su establecimiento y fijen las bases de toda negociación.

Respecto a la segunda, desde hace cerca de cuarenta años se constituyó en la Secretaría del Trabajo un cuerpo de funcionarios conciliadores, para prestar un servicio público de negociación respecto a condiciones de trabajo, evitando con la intervención de la autoridad la presencia de conflictos obrero-patronales, sobre todo cuando las partes no puedan llegar por sí mismas a arreglos satisfactorios. Un procedimiento sencillo rige este tipo de negociación sin otra intervención directa, levantándose acta autorizada de los convenios a los cuales se llegue. El conciliador únicamente da testimonio y fe pública de los mismos para cualquier actuación legal posterior que se ofrezca.

En cuanto a la tercera, dispone el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo que los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas o en una o más ramas económicas, podrán celebrar un contrato-ley. La definición que la propia legislación ofrece de esta institución jurídica la contrae al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, para declararlo obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional. (artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo).

Con base en los anteriores conceptos, son celebradas convenciones a las cuales convoca la autoridad del trabajo, para discutir las condiciones generales de trabajo de la industria o rama industrial, así como para fijar las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento o las demás estipulaciones que se convengan. Lo característico de este tipo de negociación es la intervención de la autoridad del trabajo, tanto para preparar y atender dichas convenciones obrero-patronales, como para intervenir en la concertación y revisión de los contratos colectivos, ofreciendo soluciones administrativas y reglamentando el

funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica que se establezcan. Debe conocer, asimismo, de las oposiciones que presenten empresarios y trabajadores contra la aplicación obligatoria del contrato-ley, emitiendo un dictamen sobre el particular (artículos 415 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo). De esta manera la negociación garantizará los frutos del contrato y evitará la discordia que pudiera existir entre los sindicatos que comparecen, con el objeto de ajustar el mayor número de pretensiones sociales.¹⁴

¹⁴ Véase el artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el *Diario Oficial* de la Federación de 4 de marzo de 1983.