

La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral

Arturo Alcalde Justiniani

Hoy en día, existen diversas concepciones de la llamada “reforma laboral”. Para algunos empresarios, se trata de reducir los costos laborales, particularmente en materia de indemnización, seguridad social, formas de contratación y flexibilidad en las jornadas laborales; consideran que ser competitivos y globalizados supone tan sólo ajustarse a sus condiciones y requerimientos particulares. Otros empresarios ponen énfasis en los temas colectivos, orientan su crítica en especial al derecho de huelga y a la contratación colectiva obligatoria; los abogados que forman parte de este sector, plantean su propio pliego petitorio: reclaman cambios en los procedimientos laborales señalando que son demasiado protectores en favor de los trabajadores.

En el ámbito gubernamental, se hace referencia a una reforma de carácter estructural; se limitan a señalar que los cambios en el mercado nacional e internacional exigen un nuevo marco legal, pero no precisan los cambios. Optan por afirmar que el “diálogo entre los sectores productivos” debe definir los cambios, buscando influir en la orientación de dicho diálogo, esconder la mano y evitar costos políticos.

Por el lado de los trabajadores, también existen varias posiciones frente a la reforma. El movimiento obrero tradicional nunca ha

expresado con claridad su punto de vista, lo único evidente es la intención de mantener privilegios. En el ámbito del sindicalismo alternativo tampoco existen estrategias comunes. El Frente Sindical Mexicano (FSM) se ha opuesto a cualquier reforma, señalando que la correlación de fuerzas es desfavorable y que abrir este expediente nos llevaría a una cancelación de derechos sociales; por su parte, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) ha desarrollado una estrategia más amplia, al colaborar en el diseño de una alternativa mediante el proyecto de ley presentado en octubre del año 2002 en conjunción con el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y legisladores de otros partidos.

La falta de consenso y la imposición de cambios por la vía de los hechos en materia laboral han atenuado la importancia de la reforma en la agenda legislativa. Sin embargo, haciendo a un lado la discusión sobre el momento oportuno para tratar el tema en el seno del Congreso, es evidente que la realidad laboral reclama modificaciones urgentes ya que la distancia entre la norma legal y la realidad se amplía constantemente; además, porque el tema laboral ha sido soslayado por el temor a afrontar sus gigantescos vicios de corrupción y simulación. Quizá también convenga valorar otras perspectivas para una reforma sin restringirla al ámbito jurídico, identificando prioridades y asumiendo una perspectiva que incluya el modelo laboral en su conjunto. En este contexto, presentamos una reflexión específica sobre el tema de la contratación colectiva, que está relacionado directamente al derecho de asociación, y a su vez, a la agenda de productividad y flexibilidad. La contratación colectiva o concertación laboral es el espacio donde los factores de la producción y el mismo Estado pueden lograr transformaciones de las reglas laborales tomando la ley como referente, no como tope o punto de partida.

Observando distintas experiencias de los modelos laborales en países desarrollados confirmamos que suelen existir tres pisos. El primero, de carácter muy general, que se integra por normas jurídicas, difícilmente adaptables a realidades laborales tan diversas entre ramas industriales, servicios y regiones. Un segundo piso es el producto de la concertación originada en contrataciones colectivas amplias, esto es, de rama o sector, o de iniciativas gubernamentales en el contexto de un diálogo económico social. El tercer piso encuentra su espacio en acuerdos especializados o dedicados a condiciones

particulares en centros laborales que requieren un tratamiento especial. El valor de estos acuerdos estriba en que están sustentados en un diálogo informado y responsable que toma en cuenta la dinámica del mercado y las necesidades de los factores de la producción, su vinculación con políticas públicas que le son esenciales en materia de seguridad social, fiscal o de justicia laboral, evitando así la competencia degradante en costos laborales o una fijación arbitraria de las condiciones de trabajo.

La contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, ya que es el punto de encuentro entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, tiene la capacidad de conciliar la productividad con la distribución justa de los beneficios, la flexibilidad racional con la bilateralidad, y la vinculación del aparato productivo con los intereses generales de la población. Sin embargo, en nuestro país la contratación colectiva se reduce a unos cuantos centros de trabajo y está limitada al reducido espacio de una empresa. He ahí que cuando se habla de contratación colectiva por región o rama, normalmente se hace referencia a los contratos ley vigentes, de carácter obligatorio, y que en su concepto ideal se diseñaron para ampliar el espectro de protección de esa contratación. En la práctica, éstos se han deformado debido a su rigidez, lo agobiante que resultan para las pequeñas y medianas empresas cuyas condiciones son totalmente diferentes, por los vicios que han operado en las coaliciones y el olvido en que han sido dejados al limitarse a unas cuantas ramas de industria, muchas de ellas, víctimas de una política económica que las ha lesionado gravemente, como parte del proceso de apertura comercial indiscriminada, tal es el ejemplo de la industria textil o hulera.

Recuperar el sentido de la concertación en el mundo laboral requiere un análisis y diagnóstico sobre el estado de la contratación colectiva vigente, tanto de los contratos colectivos ordinarios, como de los contratos ley, sin olvidar obviamente el gigantesco vicio de la simulación, expresado en el denominado “contratismo de protección patronal”. El diseño de una contratación colectiva real es esencial si queremos transitar hacia una verdadera modernización del mundo laboral; este es un tema pendiente, en la medida que las propuestas que se han generado no están debidamente acabadas para favorecer un mínimo de consenso. Así quedó demostrado en las extensas pláticas llevadas a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

(STPS) durante los años 2001 y 2002. Existían sobre la mesa dos posturas: la primera sostenía que la contratación colectiva no se podía soslayar por su carácter protagónico en el modelo laboral; la segunda, que era necesario un nuevo esquema, puesto que el marco jurídico era excesivamente limitado al carecer de reglas claras para su desarrollo tanto en la firma, en la negociación, como en la terminación, y por el otro, que los vicios eran de tal dimensión, que cualquier reforma suponía cambios en la realidad cotidiana, en buena medida, caracterizada por una práctica patronal consistente en escoger al sindicato de su preferencia, excluir a los trabajadores de esta decisión fundamental, mantener al sindicato patronal y, en el momento necesario, modificarlo o extinguirlo nuevamente sin que los trabajadores destinatarios fueran involucrados en este proceso.

Por parte del sindicalismo democrático tampoco ha existido claridad sobre cómo deberían operar las reglas en la contratación colectiva. Por ejemplo, un tema pendiente se refiere a si es o no requisito para la firma de un contrato colectivo de trabajo (CCT) la autorización por parte de los trabajadores mediante su voto, las características de dicho voto –secreto o abierto–, qué sucede si los trabajadores deciden mayoritariamente no tener sindicato alguno y cómo operaría el derecho de huelga en estas diferentes hipótesis de decisión, cuál sería el papel de las juntas de Conciliación y Arbitraje y cuál el ámbito de aplicación de la contratación colectiva. Algunos juristas sostienen que sustanciar un procedimiento previo llevaría a debilitar la contratación colectiva y particularmente el derecho de huelga, en virtud de que existiría la oportunidad de efectuar muchas maniobras para dilatar la posibilidad de acceder a este derecho.

Nuestra sugerencia es iniciar lo antes posible un debate sobre estos temas, independientemente de que haya reforma legal laboral a la vista o no; su centralidad requiere un acuerdo y propuesta puntual, al menos por parte de quienes buscan recuperar la legitimidad de las instituciones del mundo del trabajo.

Debemos reconocer que nuestra doctrina es limitada en la medida que está construida sobre principios legales difíciles de aplicar en la práctica, tales como el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que señala que el patrón que contrate trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; en caso de negativa del patrón, podrán

los trabajadores ejercer el derecho de huelga. Esta disposición se ha ostentado como representativa de nuestro derecho social, pues otorga tal importancia a la contratación colectiva, que la hace obligatoria sin requisito alguno de consulta a los trabajadores y sin fijar un mínimo de reglas de consentimiento sobre su voluntad. Si tomamos en cuenta que este precepto es complementario de la regla establecida en el artículo 396, que extiende las estipulaciones del CCT a todas las personas que trabajen en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato, nos lleva al absurdo en la práctica de que si el gremio representa a una pequeña minoría, por ejemplo, a cinco trabajadores en un universo de mil, y se firma un CCT, las condiciones pactadas se extenderían a los novecientos noventa y cinco restantes. Puede alegarse que esta hipótesis es absurda porque el ejercicio del derecho de huelga requiere la voluntad mayoritaria; sin embargo, no debe olvidarse que casi la totalidad de los CCT que se celebran en México se firman sin ejercer el derecho de huelga y esencialmente por decisión del patrón. Este es uno de los temas en el que mayor distancia existe entre la teoría y la práctica, por eso resulta fundamental llevar a cabo un análisis que involucre ambas perspectivas.

También consideramos esencial rescatar un tema que sería fundamental para otorgar a la contratación colectiva su papel, la vigencia del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en el entorno mundial es el marco que protege la contratación colectiva, de manera complementaria con el Convenio 87 de la misma organización. En el pasado el gobierno mexicano se resistió a suscribir el Convenio 98 por razones de orden político, aunque alegó que contradecía normas de nuestra legislación ordinaria, particularmente en materia de cláusula de exclusión. En estos tiempos, cuando nuestro máximo tribunal de justicia ha considerado en varias tesis la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, se extingue el argumento por el cual México quedó al margen del resto de la comunidad internacional en un tema de gran trascendencia.

Dimensiones de la contratación colectiva

Una adecuada reflexión sobre la reforma laboral referida a la contratación colectiva requiere definir una agenda mínima sobre sus temas

esenciales; sugerimos tres: la firma, la titularidad y la terminación del CCT. Conviene recordar que el artículo 386 de la LFT define el CCT como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Una tarea inicial es ubicar la dimensión de la contratación colectiva como un instrumento de concertación que no se limite a las paredes de un centro laboral. La contratación colectiva debe buscar la máxima regulación posible con el fin de evitar que la libre competencia destruya el precio de la fuerza laboral y precarice sus condiciones. También para que las empresas consideren la concertación como un instrumento propicio para su desarrollo y competitividad. No debe olvidarse que el trabajo opera como una mercancía en el mercado, por lo que, de no regularse adecuadamente mediante normas vigentes en el nivel de rama o cadena productiva, se tiene el grave riesgo que hoy se comprueba en la realidad en el sentido de que el trabajo tiende a reducir su capacidad de satisfacer de necesidades como producto de un efecto de simple comparación: si algún trabajador cobra más que otro, se le considera caro. Es común escuchar la afirmación de los empleadores “tu salario es alto, porque el de enfrente cobra más barato que tú”.

Firma del contrato colectivo de trabajo

En México, la mayor parte de los CCT se limitan al ámbito de un centro de trabajo, incluso tratándose de grandes sindicatos que representan varias plantas de una misma empresa, como el caso de la compañía Ford en Cuautitlán (Estado de México), Hermosillo (Sonora) y Chihuahua (Chihuahua). En esta compañía, aunque la contratación colectiva es con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), los pactos colectivos son diferentes en cada una de las plantas. Esta limitación de nuestra contratación colectiva provoca que la negociación se reduzca a ese ámbito. Varias cosas influyen en esta condición: por un lado, la ausencia de una política por parte del Estado, pues nuestros gobernantes se alejan cada vez más de una visión protectora en el ámbito laboral y se resisten a generar iniciativas para superar los vicios que nos agobian; por otro, una debilidad extrema al momento de la

firma del CCT, derivada de que el patrón fija las reglas iniciales, puesto que fue quien “eligió” al sindicato, práctica que puede parecer grotesca comparada con otros países. En efecto, los trabajadores no se afilian a una central obrera o sindicato por decisión propia, sino que su pertenencia depende de la siglas de la organización que opera en el centro de trabajo donde inician la prestación de sus servicios. Se es cetemista o croquista como consecuencia de la cláusula de exclusión por ingreso, que otorga un monopolio al sindicato titular del CCT.

Cuando se firma un CCT los trabajadores no son tomados en cuenta para decidir la organización sindical de su preferencia, normalmente es el patrón quien toma la decisión sobre la organización sindical que empezará operando en su centro de trabajo. Es conocido el mercado que se ha generado alrededor de esta práctica y la gran competencia entre líderes para ser escogidos o admitidos en el nacimiento de la contratación colectiva. Obviamente, no existe un diálogo equilibrado en este proceso; contrario a ello, se practica el allanamiento del sindicato a las exigencias de la empresa, que tiene como política por razones de conveniencia limitar el ámbito de la contratación colectiva al centro de trabajo. Admitir un CCT en varios centros laborales permitiría al sindicato y empresa tener una política integral en materia laboral, evitar conflictos innecesarios y establecer una homologación mínima en las condiciones de trabajo que impida la competencia desleal. En la medida que la firma del CCT se entienda como un favor empresarial, se negocie incluso antes de que la empresa inicie operaciones y se admita por el Estado excluyendo la voluntad de los trabajadores, resulta sumamente difícil restablecer el papel de la negociación colectiva como un verdadero instrumento de diálogo entre los actores sociales.

Para que la contratación colectiva adquiera el papel de espacio privilegiado de entendimiento entre los factores de la producción, requiere estar construida sobre bases elementales de legitimidad, esto es, que los participantes en el diálogo y acuerdo respondan a los intereses que dicen representar y que los trabajadores destinatarios estén en capacidad de tomar las decisiones que les afectan. De verse alterada esta representación, más que un entendimiento colectivo, estaremos presenciando un acto de simulación.

Existen dos vías para acceder a la firma de un CCT. En la primera, calificada como la firma voluntaria, lo suscriben ambas partes sin que

haya mediado un conflicto colectivo o emplazamiento de huelga. Técnicamente podría existir la posibilidad de que el CCT fuese producto de un juicio ordinario; sin embargo, esta hipótesis no se confirma en la práctica, por la simple razón de que la lentitud de los procesos inhibiría tal posibilidad, más aún cuando el patrón podría escoger y firmar de inmediato con el sindicato a su gusto. La segunda vía, considerada como forzada, es mediante un emplazamiento de huelga que conforme a la fracción I del artículo 450 del código laboral contempla como objeto la firma de un CCT; éste es el acto jurídico que actualiza más claramente la justificación constitucional de la huelga como factor de equilibrio entre los factores de la producción. La firma del CCT es el pacto que simboliza dicho entendimiento. La distinción entre las dos vías –la pacífica o voluntaria y la forzada– ha generado distintas propuestas en el ámbito de la reforma laboral, y el tema es trascendente en virtud de que los defensores del actual sistema de control gremial –los promotores y beneficiarios de los contratos de protección patronal– proponen mantener intocado el derecho de los empleadores de escoger un sindicato a su gusto, señalando que es un acto voluntario puesto que aparecen en el texto las dos firmas; estos ajustes centran su crítica a la vía forzada señalando que es improcedente un emplazamiento de huelga que “no ha contado con el consentimiento de los trabajadores”.

Los representantes empresariales, especialmente sus abogados, quienes en buena parte de los casos son usufructuarios del sistema de corrupción que opera en el circuito de los contratos de protección, han sostenido que es improcedente la consulta a los trabajadores cuando un CCT se suscribe voluntariamente, toda vez que, la firma del líder presume la existencia de dicha voluntad. Sin embargo, cuando dicha firma se pretende obtener mediante un emplazamiento de huelga, cambian radicalmente su criterio y reclaman que no se dé trámite alguno hasta en tanto no acredite fehacientemente contar con la voluntad obrera, plenamente identificada con nombre y apellido, firmas y ratificaciones incluidas, porque consideran que “ese tipo de emplazamientos ponen en riesgo la seguridad jurídica, la inversión y la paz social”.

La discusión sobre el qué hacer en estas dos vías constituyó, como hemos dicho, el tema más importante en las negociaciones sobre la reforma laboral en años pasados y es primordial aclarar los

términos de esta controversia. En efecto, resulta absurdo que un sindicato emplace a huelga sin tener trabajadores, pero es igualmente impropio que firme un CCT sin consentimiento de sus destinatarios.

Es conveniente admitir que sobre este tema no se han alcanzado los consensos necesarios, incluso en el seno del sindicalismo democrático; sin embargo, la propuesta a nuestro juicio más razonable, es la contenida en el proyecto de Ley Federal del Trabajo presentado el 31 de octubre de 2002, conocida como propuesta UNT-PRD. En ésta se propone se lleve a cabo un recuento mediante voto secreto, independientemente de que exista o no emplazamiento de huelga. Que los trabajadores no sólo decidan sobre su pertenencia o simpatía con el sindicato que pretende la firma del CCT, sino que puedan, en su caso, incluir a un sindicato distinto en la votación. Esto es así, en virtud de que en la práctica cuando los trabajadores empiezan a organizar su propio sindicato, si la empresa no tiene firmado ya alguno, lo busca y promueve para evitar que el proceso organizativo culmine con un sindicato autónomo que actúe sujeto a la decisión de los trabajadores. En el proceso de consulta inicial, también se ha contemplado la posibilidad de que los trabajadores decidan rechazar cualquier tipo de sindicato y mantenerse ajenos a la firma pretendida; en esta hipótesis, hay discusiones respecto a los porcentajes necesarios para tomar decisiones, más aún si existen varios sindicatos pretendiendo la firma del CCT.

Podría afirmarse que el artículo 388 de la LFT es suficiente para dirimir las hipótesis planteadas; sin embargo, aunque tiene un diseño favorable a la decisión democrática, en la práctica no funciona, porque la premisa en que está construido –la concurrencia de varios tipos de sindicatos en la celebración de un CCT– es casi imposible, pues implicaría que los empresarios y sus abogados fuesen respetuosos de la voluntad de los trabajadores y que éstos pudiesen acudir a organizaciones democráticas para que tal circunstancia operara, además de que el recuento fuese una auténtica consulta a la voluntad obrera. Nada más lejano a nuestra realidad. Sería difícil encontrar casos en los que la consulta democrática se diera en la etapa de la firma del CCT.

Cada uno de los párrafos del artículo 388 mencionado ha sido objeto de controversia. Basta recordar la lucha de los pilotos de la aerolínea Aviaca que intentaron afiliarse a la organización democrática que agremia a la mayoría de los pilotos del país, la Asociación

Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA). Después de un proceso de tres años ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tres laudos, dos amparos, 40 por ciento de los pilotos despedidos, varias denuncias penales ocasionadas por golpizas promovidas por la empresa y por el sindicato impuesto por el patrón, al final obtuvieron un triunfo legal, pero el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo hizo una interpretación retorcida de este artículo 388 en su fracción III y consideró que el sindicato triunfador no estaba legitimado para representar a la mayoría de los pilotos, cancelando, al menos en esa etapa, el derecho de los trabajadores a acceder a una contratación colectiva real.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

La legislación vigente establece un procedimiento especial para el desahogo de los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo. Atendiendo al texto del artículo 893, el procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, en la cual el sindicato actor podrá ofrecer sus pruebas; la Junta deberá citar con diez días de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que se efectuará dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda. En estos casos, el mayor interés profesional debe resolverse con base en la voluntad mayoritaria expresada mediante un recuento que se regula en el artículo 931 de la propia ley. Acorde con el texto legal, todo el procedimiento debería desahogarse en un periodo sumamente corto, en el orden de los tres meses; la rapidez es esencial porque se trata de un conflicto de intereses entre los trabajadores que pretenden el cambio del sindicato titular del CCT.

Al presentarse la demanda, si bien fuera del procedimiento, la empresa y el sindicato demandado suelen ser informados de tal reclamación, esto es así no sólo por los vicios existentes en las juntas, sino también por el carácter tripartito de dichos tribunales. Por ello, casi automáticamente se genera todo tipo de presiones contra los trabajadores, incluyendo despidos. En este ambiente de zozobra, las juntas de Conciliación y Arbitraje normalmente se abstienen de citar a la audiencia de ley dentro del corto término establecido, extendiendo el plazo en razón de la influencia que tengan las organizaciones

demandadas. En algunos estados de la república y tratándose de materia local, se tiene la política de ni siquiera dar trámite a estas demandas, sobre todo cuando la demandada es una empresa con importante inversión o asesorada por un despacho vinculado al poder político, o con influencia personal con los funcionarios de las juntas. Lo mismo sucede si el demandado es un sindicato de la central hegemónica o de una organización fuertemente allegada al propio empleador o a la autoridad.

Existe otra realidad paralela en donde los sindicatos demandan la titularidad sin agrupar a los trabajadores que dicen representar; se trate de un simple acto de simulación para obtener de la empresa prebendas económicas a cambio del retiro de la demanda. Estos sindicatos chantajistas generan un gran temor a las empresas, en primer lugar porque casi siempre ponen al descubierto que en dicha fuente laboral existe otro sindicato con el cual se ha celebrado un CCT que los trabajadores desconocen; y por el otro, porque de desahogarse el juicio, se obligaría a la empresa a entregar documentos que ponen al descubierto el incumplimiento de obligaciones legales, entre ellas, el pago de la seguridad social o de los impuestos. Esto se convierte en un círculo perverso que normalmente concluye con *gratificaciones* que abonan a la multiplicación del negocio.

En los últimos quince años, las juntas de Conciliación y Arbitraje empezaron a solicitar un conjunto de requisitos no contemplados en la ley con la justificación de inhibir las demandas de titularidad que no cuentan con la voluntad de los trabajadores. En realidad, el efecto de imponer estas dificultades no sólo limita a estos sindicatos, sino también a los auténticos, que sí representan a la mayoría de los trabajadores. Estos requisitos-obstáculos se fueron extendiendo entre las diversas juntas del país, aunque algunas de ellas agregaron ingredientes propios. La forma jurídica se presentó como requisito de procedibilidad o legitimidad, y son básicamente dos: exigir al sindicato que acredite su radio de acción y presente la relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda.

Los requisitos que las juntas exigen son difíciles de cumplir: en ocasiones se trata de documentos no disponibles para los trabajadores, como acreditar la rama de actividad de la empresa; la dificultad es mayor si se trata de una pequeña empresa o de patrones que son

persona física. La firma de los trabajadores es difícil de obtener por el temor natural a ser despedidos, particularmente cuando están conscientes de que otorgar dicha información es ponerla a disposición de sus contrarios. En efecto, la empresa y el sindicato demandado se enteran por la vía de sus representantes en una junta tripartita o por medio de empleados en los departamentos de asuntos colectivos que han convertido en un gran negocio personal dar cuenta inmediata a los abogados de cualquier demanda presentada en contra de sus clientes.

Un requisito común exigido por las juntas es acreditar la relación laboral mediante documentos y el alta de los trabajadores en los padrones del sindicato; algunas llegan al absurdo extremo de solicitar que los padrones estén autorizados por ella. En la práctica, a los sindicatos auténticos y a los trabajadores les resulta sumamente difícil cumplir con estas exigencias, ya que las pequeñas empresas no suelen dar documentos que acrediten la relación laboral, los trabajadores no autorizan dar sus nombres por el temor a la represión y no son accesibles documentos relacionados a la actividad de la empresa.

Estos requisitos han sido planteados prácticamente por todas las juntas de Conciliación y Arbitraje del país, incluyendo la Federal y la Local del Distrito Federal; algunas son especialmente rudas. En esta lista se distinguen las del norte del país que se niegan a tramitar reclamaciones contra las maquiladoras; y la Junta Local del Estado de México, que practica toda clase de mecanismos para impedir el ejercicio de derechos colectivos de trabajo, es campeona de la opacidad y sus obstáculos han logrado desaparecer prácticamente todo espacio de justicia laboral colectiva. Articular una campaña nacional contra las prácticas imperantes en este tribunal que afectan a numerosos trabajadores parece ser una tarea urgente.

Por lo que se refiere al obstáculo relacionado con la acreditación del radio de acción de los sindicatos, si bien pareciera lógico en una visión superficial, en realidad se trata de un renglón que abona la discrecionalidad que puede ejercer la autoridad para dificultar el trámite, considerando que no es fácil distinguir las fronteras entre una rama industrial y otra. En el fondo, se trata de un conjunto de viejas y dolosas prácticas, celosamente utilizadas por los funcionarios laborales, quienes durante mucho tiempo las han ejercido para demostrar su eficacia burocrática. Una evaluación en las juntas de

Conciliación y Arbitraje en materia de libertad de asociación, derechos humanos laborales, observando los convenios internacionales vigentes en México, particularmente el 87 de la OIT, y que incluyera también los criterios de nuestra Suprema Corte de Justicia en la materia, confirmaría el atraso prevaleciente, especialmente en los encargados del registro de asociaciones y del trámite de los juicios de titularidad contractual.

Es importante aclarar que el argumento planteado por las autoridades en el sentido de que dichos obstáculos se instrumentan “para detener a los malos” que extorsionan a las empresas sin tener trabajadores, está sustentado en una conclusión falsa, esto es, el gran número de juicios de titularidad que son motivo de desistimiento deben resolverse en su correcta dimensión, se trata de actos de simulación jurídica y de ostensibles delitos que deben ser inhibidos con otro tipo de soluciones que no ahoguen también el derecho de asociación libre y la garantía fundamental de que los trabajadores cambien de organización sindical cuando así sea su voluntad, aspecto consustancial a dicha libertad. Bastaría que la autoridad laboral diera vista al ministerio público ante la clara presunción de simulación de actos al presentarse un caso de desistimiento o un abandono de juicio, como también es común, puesto que se afirmó representar a la mayoría de los trabajadores y posteriormente se señaló que no se contaba con ellos. Lo que se trata de evitar, es tirar el agua sucia de la bañera junto con el niño. La verdadera solución no está en crear más obstáculos ni ampliar la discrecionalidad de un órgano tripartita que muy pocas veces es imparcial, sino en generar condiciones para que los trabajadores puedan organizarse con libertad y demandar si así lo prefieren, un cambio de representación de su titularidad contractual.

Estos obstáculos han sido declarados ilegales como producto de los amparos que se han planteado ante el Poder Judicial Federal. El criterio sostenido es que los temas de legitimidad deben ser resueltos en el fondo del juicio y no como una cuestión de previo pronunciamiento; en otras palabras, son improcedentes tales exigencias. Sin embargo, las juntas continúan ignorando las sentencias referidas y en los hechos persisten en imponer dichos obstáculos, sabedoras de que el trámite de amparo deja sin energías al sindicato que pretende el cambio en la representación contractual, sobre todo porque la lentitud del proceso se verá acompañada de otros medios de presión

instrumentados por la empresa y el sindicato demandado. Es impresionante cómo nuestra justicia laboral se ha degradado en este sentido. Las juntas de Conciliación y las autoridades laborales conocen de las dificultades que pasan los trabajadores para lograr que un sindicato auténtico los represente, saben que sus exigencias son ilegales, tienen identificados a los sindicatos que ejercen violencia contra los trabajadores, conocen de la práctica de los contratos de protección, pero no mueven un dedo, porque proteger estos vicios se considera una obligación institucional, una larga tradición, una exigencia para conservar el empleo; actuar de otra manera, generaría la protesta de los líderes corporativos o abogados poderosos y los presidentes de las juntas de Conciliación y Arbitraje sienten la obligación de mantener las cosas sin cambio alguno, ése es el verdadero significado que dan a la paz social. Así entienden su mandato frente al gobernador, jefe de Gobierno o secretario del Trabajo y Previsión Social, según corresponda. Al final de cada año presentarán un rimbombante informe en el que darán cuenta de que los juicios de titularidad han disminuido, han estallado menos huelgas, se han incrementado las conciliaciones y son muchos los millones por concepto de indemnizaciones. Jamás hemos escuchado una evaluación objetiva de esta realidad que agobia al mundo del trabajo.

Es importante destacar que el tema de la titularidad contractual fue tratado en la conocida “Ley Abascal”, presentada como iniciativa el 12 de diciembre de 2002. Se contemplaron una serie de cambios a esta materia, otorgando estatus legal a los obstáculos que se han referido. En efecto, el artículo 893-A exige como condición para dar trámite a cualquier demanda acompañar además de la constancia de registro de la directiva del sindicato, copia certificada de los estatutos en donde conste su objeto y radio de acción, una relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato que prestan sus servicios a la empresa. También se solicita la certificación de la autoridad registradora de que dichas personas se encuentran en el padrón sindical y la fecha de su anotación. Esta exigencia, agravada con la disposición contenida en el artículo 893-C, que impide dar trámite a una titularidad cuando exista otra en proceso, se convirtió en objeto de crítica constante, porque de aprobarse hubiese consolidado los vicios que en la práctica sufren los trabajadores. Finalmente la opinión pública y la resistencia creciente de organizaciones gremiales en el nivel nacional

e internacional inhibieron la posibilidad de aprobar la “Ley Abascal”. Sin embargo, no se descarta que con algunos cambios cosméticos, se pretenda reeditar este intento. Por ello, es fundamental dar un debate responsable y propositivo en la materia, considerando experiencias internacionales exitosas, y sin duda, incorporando la vigencia plena de los convenios internacionales relacionados con el tema.

Terminación del contrato colectivo

El artículo 401 de la LFT establece tres causas de terminación del CCT: el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y el cierre de la empresa o establecimiento en el caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. La terminación del CCT se ha convertido en una forma muy cómoda para realizar toda clase de maniobras a fin de abaratar el costo de la contratación colectiva suprimiendo prestaciones, o cambiando de sindicato mediante la subrogación. La maniobra es muy fácil, el líder del sindicato y el representante del empleador acuden ante la autoridad laboral y dan por terminado el CCT. Acto seguido pueden celebrar otro con cualquier organización sindical o simplemente dejar a los trabajadores sin representación alguna. Es curioso que en esta materia a las juntas no se les haya ocurrido que los trabajadores deban autorizar dicha terminación: no se requieren listas ni padrones, tampoco firmas de los destinatarios, ni medios de legitimación, lo cual demuestra que cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores, la actitud de las autoridades laborales adquiere un enfoque distinto. Es obvio que la terminación de un CCT no puede resolverse de manera superficial, sobre todo porque es de presumirse la afectación de derechos adquiridos. En consecuencia, no debería autorizarse esta terminación sin contar con el consentimiento de los trabajadores, además de añadir una valoración de los motivos y causas de tal decisión. Admitir, como sucede en la práctica, un CCT por otro, es hacerse cómplice de una simulación, una forma de darle la vuelta a la ley para dejar a los trabajadores en estado de indefensión, reducir sus derechos o permitir el cambio artificial de su representación gremial.

En la práctica hemos presenciado casos dramáticos en los que las juntas de Conciliación y Arbitraje han sido cómplices para extinguir la contratación colectiva. La Federal de Conciliación y Arbitraje durante el largo periodo en el que se pretendió imponer a Elías Morales

como líder del sindicato minero metalúrgico, accedió a dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo en diversas minas con un altísimo costo social. Recientemente se ha conocido la grave maniobra en la Papelera Tuxtepec en Oaxaca, en la que con argucias se archivó un emplazamiento de huelga, llevando a los trabajadores a un conflicto tendiente a dar por terminadas sus relaciones de trabajo en clara complicidad con el patrón. Cada uno de estos agravios debe ser documentado a fin de que no sean olvidados nunca.

Reflexión final

Nuestro país requiere una profunda reforma laboral que no puede limitarse exclusivamente al marco jurídico. Los vicios que agobian a la contratación colectiva en razón de la falta de democracia gremial, la ausencia de una justicia laboral imparcial y el esquema de control y sometimiento que ejercen los empresarios y el Estado han dejado sin eficacia instituciones fundamentales como la concertación laboral, que tiene distintos ámbitos, uno de ellos la contratación colectiva, otro más, en el espacio del diálogo económico y social. Ambos son fundamentales y su promoción debería ser una política de Estado.

La contratación colectiva es la institución fundamental del derecho colectivo del trabajo. Cuando ella opera de manera informada y responsable es fuente de soluciones valiosas a favor de los factores de la producción y un instrumento eficaz para llegar a acuerdos adecuados a las características de la rama o centros de trabajo. La ley debe ser considerada como un piso mínimo que fija derechos esenciales y criterios para regular la relación laboral y la solución de sus controversias. Continúa pendiente un análisis adecuado sobre las virtudes de la concertación laboral, con actores legítimos y con la máxima dimensión posible. Es curioso que en esta materia no tomamos como referencia las experiencias exitosas de otros países.

Hemos mencionado como aspecto importante del extenso temario de la contratación colectiva varios aspectos que podrían auxiliar nuestra reflexión, valorar su importancia en las actuales condiciones económicas, políticas y sociales de nuestro país, y para ello, revisar el marco legal y la práctica incluyendo sus vicios en materia de acceso a la contratación colectiva o firma del CCT. Esta tarea nos lleva

necesariamente a evaluar las reglas de titularidad o cambio de representación y las prácticas que imperan en la terminación de los contratos. Es absurdo continuar excluyendo a los trabajadores de estos procesos, mantener un modelo laboral sostenido sobre la base de los contratos colectivos de protección, el control y la corrupción gremial. Para avanzar en este esfuerzo es esencial la existencia de propuestas viables y sustentables que demuestren que otro mundo laboral es posible.