

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN DERECHO COMPARADO Y SU ORIENTACIÓN EN MÉXICO

Patricia KURCZYN VILLALOBOS

SUMARIO: *Introducción. I. Terminología. II. Las negociaciones colectivas en Europa. III. Negociaciones en América del Norte. IV. Conclusiones.*

INTRODUCCIÓN

El estudio comparativo en derecho es un reto importante que no se limita a obtener y almacenar información; como cultura jurídica. Lograr conclusiones es una tarea difícil que requiere de conocimiento de los sistemas jurídicos extranjeros, información del contexto sociopolítico de la época en estudio y la comprensión de su historia general y la información de la práctica cotidiana, que se obtiene en los textos legales; complementada necesariamente con los comentarios académicos y las experiencias prácticas del caso.

El estudio comparativo más eficaz requiere de la participación de diversos investigadores con conocimientos suficientes del sistema jurídico general, además especializados en el tema motivo de la comparación.

El análisis de la negociación colectiva que se presenta a continuación es una información básica obtenida de conferencias, textos académicos y legales, seis de ellos consultados en la lengua oficial (España, Francia, Bélgica, Estados Unidos e Inglaterra) y el resto en inglés y en francés, principalmente.

En el homenaje que el Instituto de Investigaciones Jurídicas, —que nació como Instituto de Derecho Comparado—, ofrece al maestro Santiago Barajas Montes de Oca, con ocasión de su octogésimo aniversario y por sus innegables méritos profesionales, en los que destacan los académicos, consideré que una investigación comparativa resultaría de su interés y de su agrado. Por ello es un gusto participar en esta obra.

La experiencia práctica y los conocimientos doctrinales son sin duda como los platillos de la balanza que equilibran cualquier conclusión.

En el repaso de los sistemas jurídicos que presenta este artículo, la base ha sido la información de textos jurídicos y de doctrina de cada país, más accesible

en algunos casos. Sin embargo, es probable que entre los textos y la realidad se den ciertas distancias; no de importancia sustancial porque se trata de países con consolidación política y económica.

Una de las razones por las que se consultaron legislaciones de los países de la Unión Europea, es su evolución jurídica hoy en circunstancias especiales con motivo de su integración económica y las cláusulas sociales que han adoptado en sus tratados, como el último, el de Maastricht; que influyen obligatoriamente en sus sistemas jurídicos vigentes, a diferencia del TLC de América del Norte, que acuerda el respeto a la soberanía y a la legislación de cada uno de los países suscriptores.

A pesar de la diferencia entre los tratados europeos y el TLC, y de la diferencia entre Europa y América, no es ocioso conocer los efectos jurídicos en la primera, pues finalmente la política laboral tiene obstáculos comunes a vencer.

También queda claro que no son los sistemas jurídicos en sí los que resuelven los conflictos socioeconómicos, o los vitales; pero que son pieza clave para la armonía en la integración de políticas económicas y sociales. El punto que preocupa principalmente es el de conocer cuál de estas políticas se sobrepone a la otra.

Al final del siglo XX la realidad nos enseña que no son los sistemas liberales o sociales puros los que resuelven la condición laboral, ni los que logran la justicia social. Ahora es el momento de enfrentar los retos con los ojos en la realidad con la mirada fija en la justicia.

No puede haber empleo si no existe crecimiento económico; no puede crecer el ingreso al nivel de la dignidad humana si no hay equilibrio, y hasta ahora el crecimiento económico supera al crecimiento social.

Ésta es la razón fundamental para entender que la protección jurídica en el orden social debe evolucionar al paso de la económica, si no es que aventajarla.

La experiencia europea es distinta a la americana: la condición geográfica de la primera hace accesible su unificación, a pesar de sus distintos antecedentes antropológicos y sociales.

Sus experiencias bélicas, la competencia económica con otras regiones, como la de los países del sur, de América del Norte, y otras potencias como Japón, marcan la necesidad de prever y de prevenir su futuro económico.

En América es distinto; Canadá y México comparten un potente vecino y EUA tiene dos, entre los cuales hay grandes diferencias, y por lo tanto su trato no se rige con las mismas reglas.

Cualquier intento de integración continental está lejos de las miras de ellos; sin embargo, el TLC es ahora un instrumento que México debe aprovechar para fortalecer y consolidar su economía, y con ello la política social.

La experiencia europea demuestra que las relaciones laborales tienen un lugar especial en su legislación, no obstante que sean reglamentadas a partir de los códigos civiles.

Los países con sistemas pertenecientes a la familia del *common law*: Gran Bretaña, Estados Unidos y en gran parte Canadá, dan a las relaciones de trabajo un trato diferente no sólo en cuanto a la forma, sino en su política laboral en general. Su enfoque es más calculador desde el punto de vista económico. El trabajo humano es un factor más en la producción; la condición social se traslada a otros campos. Con esto no se quiere afirmar que la dignidad humana sea desatendida o relegada; pero sí destacar que es motivo de atención en otros terrenos normativos. Los factores sociológicos no tienen la misma influencia que en los sistemas románicos; en cambio a la psicología social se le concede un lugar importante.

La negociación colectiva, en menor o mayor medida, resulta de la necesidad de nivelar las fuerzas de trabajo y del capital. Se demuestra que en su evolución, hasta la fecha, se aleja de la confrontación para acercarse a métodos y procedimientos de colaboración; en que los gobiernos tienen los elementos para acelerarla.

La característica de la participación tripartita en la administración laboral es un rasgo que identifica al derecho del trabajo.

El derecho del trabajo enfrenta crisis, pero no se enfrenta al peligro de su desaparición o absorción por otras ramas jurídicas, no obstante que existen corrientes que se inclinan a ello.

La declinación sindical en algunos países obedece a las políticas gubernamentales que dan prioridad al factor económico en el mundo de la producción, o si se quiere, dan preferencia a los factores de producción y competitividad en el mundo de la economía.

El decrecimiento sindical obedece a múltiples razones que no se analizan en este estudio, pero sin duda una de ellas son las estrategias empresariales que buscan la comodidad en la toma de sus decisiones.

La posibilidad de que impongan las reglas en la administración de las relaciones industriales debe comprometer más a los empresarios con los trabajadores; y en todo caso son los gobiernos los que deben procurar y garantizar que tales imposiciones no se inspiren en las leyes del más fuerte.

Una de esas estrategias es la de ofrecer mejores condiciones a nivel individual, o a la colectividad, sin la intervención sindical, haciendo que sus gestiones se demeriten frente a sus afiliados.

Las estrategias patronales pueden ser armas de dos filos: una clase trabajadora sin organización resultaría menos fácil de atender; y en casos extremos, el descontento social podría atenderse y resolverse mejor a través de organizacio-

nes sindicales que con organizaciones clandestinas o informales que desvirtúan la esencia del conflicto.

Las decisiones laborales no pueden ignorar su contenido sociológico, ni puede olvidarse que el trabajo humano es fuerza física que se respalda por la razón del hombre.

Al margen del romanticismo y del idealismo, la cuestión laboral tiene que replantearse en sus considerandos filosóficos.

La tragedia universal de la pobreza continúa siendo un desafío para la humanidad. Este reto para el siglo XXI obliga a replantear modelos, tanto económicos como sociales y políticos, con las nuevas ideas globalizadoras, pues finalmente la condición humana no conoce fronteras ni nacionalidades.

Ahora que las integraciones económicas y culturales se entienden como necesarias para resolver problemas mundiales, o por lo menos regionales, hay que recurrir también a la integración disciplinaria para normar las relaciones entre los individuos.

El derecho del trabajo ya tiene reconocida parte de esta integración; ahora sólo hay que acondicionarla, pero sin cambiar sus fundamentos. El desarrollo tecnológico muestra la capacidad humana; éste también puede aplicarse en el desarrollo social.

En el campo de las negociaciones colectivas hay un potencial productivo relevante. En el balance de sus consecuencias resaltan las de organización, como antes se menciona. Si la modernidad implica romper moldes clásicos o tradicionales, la contratación colectiva también entra en las corrientes de modernización. De esta modernidad puede fructificar su potencial. Finalmente, el mundo tiene que ser más justo.

Por otra parte, como dice Touraine, “la sociedad es ante todo aquella en la que el sujeto humano ya no se define por su conformidad con las leyes del universo, ni por lo tanto, de acuerdo con el trabajo de la razón, sino por su propia libertad y su responsabilidad ante sí mismo”.¹

Por otra parte,² es necesario superar la transición de la sociedad industrial a la sociedad tecnológica; la primera jerarquizada con base en la riqueza, en que sus *necesidades* se captan en términos de distribución.

Las experiencias de los países “industrializados” tienen que ser estudiadas por las sociedades que entran en el juego de sus economías. Sociedades con historia, como México, que en el marco de las buenas relaciones y de la colaboración, tiene que prever su futuro económico y su futuro político.

1 Touraine, Alain, *La producción de la sociedad*, 2a. ed., México, Instituto de Investigaciones Sociales-IFAL, 1995, prefacio, p. 11.

2 Touraine, *op. cit.*, p. 125.

La condición de socio comercial con Estados Unidos y Canadá obliga al planteamiento del futuro de las relaciones laborales. No hay modelos definitivos o universales, no hay ejemplos ajenos que seguir; sólo experiencias que aprovechar.

El Acuerdo de Cooperación para Asuntos Laborales como cláusula “social del TLC” tiene que ser analizado cuidadosamente.

El respeto recíproco entre los tres países signatarios por su soberanía y legislación es un fundamento político; sin embargo, en el Acuerdo ya se compromete, cada socio, frente a los otros, al cumplimiento de sus propias leyes.

También se comprometen a promociones de orden económico y social en el espacio laboral. Compromisos que no pueden crear conflictos internos, ni económicos, ni sociales ni políticos; esto es, que el Acuerdo se ha firmado para que, en la medida que vaya siendo posible, las condiciones laborales, incluidas la de seguridad social, se homogeneicen entre los trabajadores de los tres países.

El TLC y el Acuerdo no pueden emplearse como estrategias que alteren o modifiquen instituciones jurídicas o políticas; deben emplearse para renovar estrategias de organización en la producción y en la administración de relaciones industriales aplicando la imaginación creativa.

El trabajo como fuerza humana y los recursos humanos, en general, nunca deben ser factor de competencia comercial.

Tal interpretación es inmoral e inadmisibles. Por eso hay que determinar medidas legales que ayuden en el desarrollo de las relaciones de trabajo sin menoscabo de la aplicación de la nueva tecnología, de la adaptación a los sistemas modernos de productividad de la promoción de medios alternos de empleos, etcétera.

La preocupación de los tres países es que el Acuerdo sea efectivamente un instrumento de colaboración, y tal es la experiencia personal en las reuniones de intercambio sobre algunos temas analizados por expertos de los tres países.

I. TERMINOLOGÍA

La discusión doctrinal respecto a la naturaleza jurídica y a la terminología del contrato colectivo y del contrato-ley no ha concluido. Existen intereses y bien fundamentadas polémicas producto de reflexiones de importantes autores mexicanos y extranjeros para quienes, y no sin razón, el concepto clásico de *contrato* no encaja en dichas figuras que se han creado al amparo de la legislación social, reglamentadas por el derecho del trabajo y utilizadas frecuentemente.

Con independencia de las dificultades acerca de su terminología, en última instancia superables, existen las relativas a su existencia y eficacia, sin duda de

mayor importancia en virtud de que la técnica legislativa no ha sido impedimento para su celebración y aplicación.

El derecho del trabajo enfrenta no una sino varias crisis, surgidas principalmente por factores de índole económica y de administración del trabajo, incluidos los tecnológicos que influyen en las crisis de orden jurídico. En este sentido vale la pena partir de la premisa de que no es la autonomía del derecho del trabajo y su independencia del derecho civil lo que está en entredicho, no obstante que en algunas legislaciones la reglamentación de las relaciones laborales se encuentran en la normatividad de los derechos privado y público. En el primer caso existen ejemplos tradicionales en legislaciones como la italiana, la alemana, y la holandesa y como en Inglaterra, en que la contratación colectiva se presenta para ciertas opiniones más como un instrumento de derecho público.

Este artículo presenta un panorama legislativo o de regulación acerca de las negociaciones colectivas en el sector privado, pero antes debe encontrarse la justificación de la terminología. Los contratos de trabajo, individual y colectivo, tienen conceptos diferentes a los de derecho común (civil) aunque compartan el término, a veces pareciéndosele y otras distinguiéndose por modalidades que la práctica ha puesto *en función*, como la de los contratos colectivos, término no utilizado en derecho civil. La raíz de los contratos en los ámbitos civil y laboral es la voluntad, de tal suerte que siempre es un elemento de existencia.

El acuerdo de voluntades se expresa de manera diferente, y así como en derecho existe el acuerdo tácito, y se convalidan acuerdos en que existe la presunción de la voluntad, en derecho del trabajo también hay formas distintas de expresión de voluntad, y se presume su existencia siempre que haya una relación de trabajo subordinada.

Los contratos de trabajo son *sui generis*; en principio regulan las relaciones de trabajo bajo compromisos recíprocos que evolucionan para convertirse en fuente de derecho.³

Más contradictorio es sin duda el término de “contrato-ley”, que analizado con rigor jurídico, extralimitaría las funciones de los particulares y logra, de cierta manera, invadir funciones de la esfera pública para modular esquemas y modelos en el ámbito de las relaciones económicas e industriales. El contrato-ley implica la combinación de elementos jurídicos y crea confusión para ubicarlo en cualesquiera de las ramas del derecho (privado, público o social).

Por otra parte, habría que considerar que los usos juegan un papel importante y que hay términos jurídicos técnicamente elaborados, pero que la práctica lleva

3 Se dice que en principio regulan estas relaciones porque su expansión logra introducirse en otras áreas, como la económica, en que surgen reglamentaciones complementarias, como son los acuerdos de orden económico.

al postulante, al administrador de justicia y aun al legislador, a abreviar, a identificar y a bautizar actos y actuaciones con palabras de lenguaje informal.

Las contradicciones tienen diversas fuentes y no precisamente prevalecen las de orden gramatical. La doctrina y la ley definen los contratos individuales, los colectivos y los contratos-ley, como es el caso de los artículos 20, 386 y 404 de la Ley Federal de Trabajo.

Tratándose de contratos colectivos y contratos ley no podemos analizar los conceptos de cada una de las palabras aisladamente sino en unión, como también ocurre respecto del contrato individual de trabajo, en el que acaso pueda hacerse mejor comparación con el contrato civil *stricto sensu*. Pero que siempre forman parte de un acervo legislativo distinto al civil.

El contrato individual de trabajo presupone un acuerdo de voluntades entre un trabajador —persona física— y un empleador —persona física o jurídica—, respecto a las condiciones bajo las que se desempeñará un trabajo remunerado. La doctrina, en términos generales, condiciona el contrato de trabajo a que exista una subordinación, con las modalidades que se consideren en las diferentes legislaciones.

Independientemente de lo usual o formal que pueda resultar un contrato individual de trabajo algunas veces podría considerarse un contrato de adhesión porque en realidad es el empleador quien fija las condiciones que el trabajador acepta por razones obvias, y sólo en ocasiones existe la posibilidad de que las partes las discutan para llegar a un arreglo. Cuando no hay sindicato de por medio, el contrato es verdaderamente regulado por una sola de las partes que posee el capital para pagar; el dinero se impone y domina la voluntad del empleador.

Las relaciones profesionales abrigan otras posibilidades y es más accesible la discusión y el arreglo de condiciones; sin embargo, en estos casos tiende a establecerse más una relación civil que de trabajo.

Precisamente para aclarar la calidad de la contratación laboral desde el punto de vista individual, la LFT de 1970 prefirió reglamentarla como una relación de trabajo atribuyendo al empleador la responsabilidad de celebrar el contrato o de consignar por escrito las condiciones de trabajo. Como bien se sabe, la falta de formalidad no exime al empleador de responsabilidades y en nada afecta la protección del trabajador en los derechos que como tal le corresponden.

Toda vez que sí existe el contrato individual de trabajo como resultado del acuerdo de voluntades entre las partes, puede equipararse a la figura civil de la que toma su nombre; equipararse mas no identificarse. Contrato protegido con la aplicación supletoria de las disposiciones legales en caso de que no se pacten las condiciones o que pactadas intenten obligar al trabajador a renunciar a sus derechos mínimos, sean individuales o sociales.

El término de “contratación colectiva” surge porque se trata de un acuerdo colectivo de voluntades, expresión del consentimiento de una colectividad que integra un cierto número de trabajadores. Voluntad colectiva que acuerda celebrar un contrato de trabajo con otra u otras personas, de manera que la característica de colectividad depende de la parte trabajadora y no de la naturaleza del empleador.

La voluntad colectiva requiere una representación y reglamentación para demostrar su autenticidad. Queda claramente señalado que la libertad individual de asociación es una garantía que consagra la Constitución Política; como derecho humano puede ejercerse en tanto no sea ilícito. En el marco de la legislación laboral el sistema jurídico ha regulado las formas de asociación (coalición y sindicato, en principio) y los modos de su expresión. Tanto la coalición como el sindicato son derechos de naturaleza social.

La voluntad colectiva de los trabajadores para unirse constituye una coalición, con carácter temporal;⁴ uno de sus resultados es el sindicato que se formaliza y convierte en permanente a la asociación de trabajadores o de empleadores para la defensa de sus intereses.⁵ Así, contrato colectivo y sindicato son instituciones que se ligan y se complementan.

El contrato colectivo requiere una representación formal, y el sindicato, como unión formal, adquiere elementos que permiten a los trabajadores enfrentar la fuerza del empleador. Fuerzas que no significan conflictos ni refieren contraposición destacada y que más bien debieran referirse a fuerzas legales.

La sindicación como unión de trabajadores marcha de acuerdo en las decisiones en el área de trabajo y a la vez implica organización en la administración de las relaciones laborales que se manejarán a través de un comité y no con cada uno de los trabajadores.

Más difícil es admitir el término de contrato-ley como institución cuando reúne dos formas jurídicas, cada una con origen en áreas distintas: privada y pública. Sin embargo, esta circunstancia responde a una necesidad y se convierte en una de las mejores representaciones de lo que el derecho social significa: la extensión de la obligatoriedad de un acuerdo colectivo de una comunidad a una más amplia que corresponde al mismo sector industrial o de actividad.

De Buen presenta un excelente resumen de las críticas de autores mexicanos entre ellos De la Cueva, Cavazos, Álvarez del Castillo, Trueba Urbina y

4 Art. 355, LFT. La coalición es tanto un acuerdo como una agrupación, conforme a los artículos 440-441, LFT. Vid. *Diccionario jurídico mexicano*, México, UNAM, Instituto Investigaciones Jurídicas y Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1993, pp. 83-88.

5 El término “sindicato” se considera en este documento como organización de los trabajadores aprovechando que las estructuras de empleadores han preferido utilizar otra terminología y aun otra forma de asociación, tanto por la obligatoriedad de otros cuerpos normativos como por voluntad propia.

Castorena, y de la terminología tanto en la doctrina como la aplicada en legislaciones extranjeras: Barassi, Paul Pic, Hueck y Nipperdey, Kaskel y Caldera y otros como Alonso García, Alonso Olea, Montoya Melgar.⁶

Respecto a los términos (porque son varios), puede adelantarse que en Canadá, en la jurisdicción federal se habla (en la región francófona) de la *convention collective*, y del *collectif agreement*⁷ como en el *common law* en los Estados Unidos. El *collective bargaining agreement* es lo que identificamos como contrato colectivo de trabajo. Respecto a *convención*, que podría utilizarse en castellano y en portugués, como ocurre en Argentina y en Brasil, en la ley mexicana significa al acuerdo tomado por los trabajadores, o aun por los empleadores en reuniones generales, como lo señala el artículo 648, LFT: “Los representantes de los trabajadores y de los patrones [...] serán elegidos en *convenciones* que se organizarán [...]”,⁸ más parecido a *asambleas o reuniones*.

Los contratos colectivos y contratos-ley, terminología de la legislación mexicana, son resultado de negociaciones colectivas que la ley reglamenta y que se ubican definitivamente en el derecho social. No son exclusivos de la legislación nacional, pero han tomado carta de identidad tanto en la normatividad como en la práctica y al igual que en todo el mundo que las reglamenta, se orientan de acuerdo con la política socioeconómica.

Es interesante conocer la reglamentación de tales instrumentos en países de Europa occidental y en Estados Unidos y Canadá, sobre todo respecto de estos últimos, con los que ahora se entablan relaciones comerciales poderosas (TLC) que influyen en las políticas laborales.

Habrá que tener en cuenta que las disposiciones legales pueden seguir una orientación teórica que la práctica modifica, principalmente en épocas de cambios vertiginosos, en que la adaptación a la tecnología, a las economías y al propio condicionamiento sociológico son un imperativo para mantener el equilibrio social,⁹ y que las adecuaciones pueden adquirir legalidad con más simpleza en los sistemas que se rigen por la costumbre, equidad y jurisprudencia: *case law* y *common law*, que en los sistemas codificados, en que es necesario todo un proceso legislativo.

6 Buen, Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 9a. ed., t. II, pp. 779-780.

7 Términos que literalmente se traducen como “convención colectiva” y “convenio” o “acuerdo colectivo”.

8 Art. 648, LFT: “Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años, de conformidad con las disposiciones de este capítulo”.

9 Touraine, Alain, *Producción de la sociedad*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, 1995, pp. 210-227.

Cuando la globalización comparativa se extiende a las ramas de la economía, la legislación, la política y la cultura, la información rebasa el solo interés jurídico-cultural y responde a la exigencia de conocer experiencias y su trascendencia en los comportamientos de la vida socioeconómica de las diferentes sociedades. En esencia, el derecho debe estructurarse en el marco sociológico; de no ser funcional no tiene significado y más grave aún: no tendría futuro.

II. LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA

1. *Bélgica*¹⁰

a) Organización política. Este país, monarquía parlamentaria, tiene como norma fundamental la Constitución expedida en 1831, fecha en que se dividió en nueve provincias. Muchas reformas importantes se han implementado desde entonces, entre ellas son considerables las de 1970, 1980 y 1988, respecto a su transformación política en Estado federal. Se integra por tres comunidades: la francesa, la flamenca y la germana, y se divide en tres regiones: Wallone, Flandes y Bruselas.

b) Legislación. La iniciativa de las leyes en general corresponde al rey y a los miembros de las dos asambleas parlamentarias, que deben conocer de los proyectos, y una vez aceptados tienen que ser sancionados y promulgados por el rey.

Por decisión de la Corte de Casación de fecha 27 de mayo de 1971, las normas internacionales son jerárquicamente superiores a las de derecho interno.

No obstante ser notoria la influencia jurídica francesa, en materia de trabajo no existe codificación similar. La ley de 5 de septiembre de 1968 regula las relaciones de trabajo; las individuales se consideran contratos y por lo general son escritos; las relaciones colectivas de trabajo quedan bajo el dominio de diversas disposiciones según se establezca la obligatoriedad o no obligatoriedad de las convenciones colectivas, lo que depende de la rama de actividad que se trate.

c) Relaciones individuales. El contrato individual de trabajo se celebra entre el trabajador, como persona física que se *compromete* a realizar un trabajo a cambio de una remuneración y bajo la autoridad de un empleador, subordinación que distingue esta figura de otras que se reglamentan en la ley del 3 de julio de 1978, verbigracia: trabajo doméstico, ocupación de estudiantes; agentes de comercio, etcétera que nuestra legislación conoce como *trabajos especiales*. Curiosamente, aun se refiere al contrato de *obreros* tratándose de operaciones

10 Clesse, Jacques y Neuprez, Vincent, *Le droit social en Belgique*, París, Lamy, 1992, pp. 3-9 y 119-116.

manuales. Algunos de estos contratos se regulan por disposiciones específicas redactadas en otras leyes.¹¹

d). Negociación colectiva. El concepto legal de *convención colectiva de trabajo* se define como: “un acuerdo concluido entre una o varias organizaciones de trabajadores asalariados y una o varias organizaciones de empleadores o uno o varios empleadores, determinando las relaciones individuales o colectivas entre empleadores y trabajadores en las empresas o de una rama de actividad y regulando los derechos y obligaciones de las partes contratantes”.¹²

Las negociaciones se llevan a cabo dentro de la empresa o dentro de un órgano paritario. Se distinguen en convenciones colectivas de: a) del Consejo Nacional de Trabajo; b) de otros órganos paritarios, y c) de empresa.

e) Modalidades. Las convenciones colectivas interprofesionales, que se celebran en el Consejo Nacional del Trabajo rigen, para todo el reino y reglamentan el estatuto de las delegaciones sindicales, las facilidades para nombrar a los representantes sindicales en los órganos de concertación; los despidos colectivos, el pago del salario en caso de incapacidad; jubilaciones anticipadas; pago de los gastos por desplazamiento; salario mínimo mensual; trabajo extraordinario; transferencia de las empresas y el trabajo interino.

Las convenciones colectivas se celebran por los representantes de todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que integran un órgano paritario. La extensión de la obligatoriedad para quienes no han participado en su celebración requiere la petición de una de las partes celebrantes. El incumplimiento de la obligatoriedad puede ser sancionado con multas y hasta con penas de prisión.

La negociación se concluye por escrito y debe depositarse en el Ministerio del Empleo y del Trabajo, quedando formalizado con la expedición de un decreto real que se publica en el periódico oficial (*Le Moniteur*). El ministro del ramo puede rechazar que la convención se presente a la firma del rey por no reunir los requisitos de ley o por considerarlo inoportuno, y en ambos casos tiene la obligación de informar las causas al órgano paritario correspondiente.

Las convenciones colectivas de empresa se celebran entre uno o varios empleadores o sus organizaciones y uno o varios sindicatos de asalariados, a través de sus delegados.¹³ Las condiciones que se acuerden pueden ser aplicadas para toda la empresa o para sólo una parte de ésta.

11 Por ejemplo, el trabajo marítimo o fluvial se reglamenta por la ley del 5 de junio de 1928; el de aprendizaje por la ley de 19 de julio de 1983.

12 Ley del 5-XII-1968.

13 Las organizaciones predominantes son la Federación General de Trabajo en Bélgica, la Confederación de Sindicatos Cristianos y la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica.

La organización de los empleadores se originó en 1895; después de varias fusiones en 1947 se unieron la Federación de Industrias y la Federación de Empresas no Industriales que crean la actual Federación de Empresas de Bélgica, (*op. cit.*, pp. 31-34).

Los instrumentos colectivos se integran por dos clases de cláusulas: las normativas y las obligatorias. Las primeras corresponden a normas colectivas de estatutos sindicales, organización del trabajo, admisión de trabajadores jóvenes, seguridad en la empresa, etcétera, por lo general consignadas en los acuerdos del Consejo Nacional de Trabajo.

Las cláusulas obligatorias se refieren a las relaciones entre el empleador y los trabajadores. Entre éstas se incluyen las cláusulas *de paz social*, relativas al mutuo respeto entre las partes, y a las reglas para que se proceda a la conciliación previa a una huelga o a un paro patronal.

Toda convención implica una cláusula de paz social respecto a su contenido, cuestiones que regula la misma y una cláusula *ejecución de buena fe* por la que cada signatario tiene la obligación de informar a sus afiliados y de intentar convencerlos sobre el fundamento de las reglas de la convención.¹⁴

Las cláusulas de los contratos de empresa no pueden ser contrarias a las establecidas en una convención celebrada en un órgano paritario como el Consejo Nacional del Trabajo, lo que indica la obligatoriedad de las convenciones colectivas y la posibilidad de que las partes concierten otras condiciones a nivel individual siempre que no se contrapongan a las que colectivamente se han convenido, a las que tampoco pueden derogar.

f) Duración. La duración de las convenciones colectivas puede ser por tiempo determinado o indeterminado o determinado incluyendo una cláusula de prórroga. En estos dos últimos casos cualquiera de las partes tiene derecho a pedir su terminación, lo cual debe ser por escrito, y respecto a una parte cuando así lo hayan acordado las partes en la propia convención.

La celebración de la convención colectiva no requiere la unanimidad de las partes, pero siendo obligatoria su extensión para trabajadores que incluso no estén afiliados al o a los sindicatos contratantes, o que pertenezcan a sindicatos que hayan rechazado la convención; la terminación de la convención colectiva no altera las relaciones individuales de trabajo; estas pueden subsistir regulándose por cláusulas normativas individuales en contratos individuales.

g) Comentarios. Es interesante la dualidad de contratación que la legislación belga considera, que se liga con la condición normativa sindicalista. La legislación mexicana no prohíbe que los trabajadores sindicados puedan concertar condiciones diferentes superiores a las de sus compañeros, pero sí consigna el principio de igualdad para trabajo igual; tampoco se acostumbra porque aun cuando ocurrieran las prestaciones colectivas afectaría el derecho a la igualdad

14 El problema sobre el particular es la dificultad para determinar la personalidad jurídica de los sindicatos. Por otra parte, la ley indica que la no aplicación de la convención colectiva no da derecho a pagos por daños o intereses, a no ser que la propia convención así lo exprese. Núm. 200.

de condiciones en el trabajo. En la práctica, cualquier beneficio para un trabajador sindicado debe ser tramitado por éste o por lo menos autorizado por él mismo, todo en apoyo al sindicalismo.

h) OIT. En el plano internacional Bélgica ha ratificado 85 convenios básicos de la OIT, entre ellos el número 87 y el número 98, relativos a la libertad de sindicación y al derecho a la negociación colectiva, respectivamente.

2. Holanda¹⁵

a) Organización política. Este país tiene un régimen monárquico parlamentario. Funciona como un Estado descentralizado en doce provincias que gozan de cierta autonomía en materia de legislación y de administración.

b) Legislación. El derecho holandés se rige por una Constitución, con la particularidad de que los convenios internacionales ratificados por el Parlamento adquieren vigencia automática sin que deban transcribirse en la legislación nacional. Entre los derechos fundamentales que establece se encuentran algunos derechos sociales, como el relativo al empleo y a la ayuda social.

c) Relaciones individuales. El contrato individual de trabajo se reglamenta en el Código Civil (artículos 1637 y 1639). Existen leyes complementarias sobre seguridad social, salario mínimo y vacaciones mínimas, entre otras.

El contrato individual se integra por los mismos tres elementos que contempla la ley mexicana: una relación de autoridad entre el empleador y el trabajador, la obligación de realizar el trabajo convenido y la remuneración.

Se reglamentan diversos tipos de contratación: a tiempo parcial, por requerimiento del empleador¹⁶ a domicilio, de entrenamiento, de aprendizaje o de formación en el empleo, y el limitado a las vacaciones escolares.

Las disposiciones de los contratos colectivos son jerárquicamente superiores a las cláusulas de los contratos individuales, de manera que si alguna de estas es contraria quedará sin efecto, y son aplicables supletoriamente cuando en los contratos individuales no se contengan disposiciones al respecto. Su normatividad es extensiva para los trabajadores aun cuando no estén afiliados a los sindicatos contratantes.

d) Negociación colectiva. De acuerdo con la legislación holandesa, *la convención colectiva* es “la convención firmada por un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales de asalariados, refiriéndose principal o exclusivamente a las condiciones de trabajo”.¹⁷

15 Berends, Lamiek, y Wesselius, Jacqueline, *Le droit social aux Pays-Bas*, Paris, Lamy, 1991.

16 En este caso, a petición del empleador, el pago se hace por hora.

17 *Op. cit.*, p. 79.

Las relaciones colectivas se sujetan a la ley de 24 de diciembre de 1924 reformada la última vez en 1987, que se complementa con la ley de extensión obligatoria, expedida en 1937 y también reformada en 1987.

e) Modalidades. Se contemplan tanto el contrato colectivo de empresa como el de rama industrial. El primero es el que se celebra con un solo empleador. El segundo es el que se negocia con una organización patronal y rige a toda una profesión o rama de actividades que podría equivaler a un contrato colectivo para rama industrial en derecho mexicano.

Es interesante la posibilidad de que, a petición de una de las partes que haya firmado un contrato colectivo, el ministro de asuntos sociales acuerde su extensión a un sector de la misma actividad, aun cuando no esté afiliado a alguna de las organizaciones que lo han celebrado.

La obligatoriedad no puede exceder de dos años excepto algunas cláusulas, como aquellas que implican la obligación de que las partes se afilien a una organización o que les impida recurrir a la justicia en caso de conflictos y cuando exista desigualdad de derechos entre los adherentes de una organización sindical o patronal y las otras. De cualquier forma, la extensión de obligatoriedad puede ser recurrida por quienes se sientan afectados, bajo ciertas condiciones.

Se conocen dos formas de contratación colectiva: la llamada *standard*, que incluye normas inderogables relativas a las condiciones generales de trabajo; a otros derechos y obligaciones para ambas partes que sea posible convenir, así como los procedimientos que deban seguirse en algunos conflictos, por ejemplo, los concernientes al acoso sexual o a dificultades que surjan entre un trabajador y su superior.

La otra forma se conoce como convenios-tipo (*conventions-cadres*) o convenciones mínimas (*conventions minimales*), respecto de acuerdos más detallados, siempre que no sean desfavorables para los trabajadores y que sean admisibles legalmente.

Las cláusulas de los contratos colectivos pueden clasificarse en obligatorias, normativas y diagonales. Las obligatorias conciernen a las organizaciones sindicales y patronales entre ellas la cláusula de *paz social*.

Son normativas las que obligan a las partes afiliadas a las organizaciones que celebran el contrato, al empleador y a los trabajadores, como la duración del trabajo y la remuneración. Las diagonales son cláusulas que obligan sólo a una de las partes contratantes y a un miembro de la parte co-contratante; verbigracia, el compromiso que adquiere un empleador para contribuir a un fondo para la formación de trabajadores, creado conjuntamente por organizaciones sindicales y de empleadores.¹⁸

18 *Op. cit.*, p. 81.

f) Duración. La vigencia de estas contrataciones puede pactarse para cinco años; en el caso de que no se determine se entenderán aplicables por un año, prorrogables cada vez por otro, siempre que ninguna de las partes denuncie su terminación conforme a lo que hayan convenido.

g) Comentarios. En la información sobre el derecho del trabajo en Holanda parecería, a simple vista, que la solicitud de alguna de las partes celebrantes para que se declare la extensión de la obligatoriedad del contrato colectivo, acordada por el ministro de Asuntos Sociales, es arbitraria; sin embargo, parece guardar una similitud, con modalidades, respecto de la obligatoriedad del contrato-ley mexicano, en virtud de que por un lado existe el acuerdo celebrado entre las organizaciones, que en nuestro país requiere la representación de dos terceras partes de los trabajadores;¹⁹ y por la otra, se requiere un acto de autoridad pública que determina la obligatoriedad *erga omnes*, sólo que el procedimiento es diferente.

h) OIT. Holanda tiene ratificados 97 convenios básicos de la OIT, entre ellos los correspondientes al derecho de sindicación, número 87 y al derecho a la negociación colectiva, el número 98.

3. Gran Bretaña²⁰

a) Condición política. El sistema político de Gran Bretaña es una monarquía parlamentaria. Funciona con las Cámaras de los Lores y de los Comunes, que detentan la soberanía aun cuando la reina sea considerada como jefe de Estado y como miembro del Parlamento, al que corresponde legislar y controlar al Poder Ejecutivo depositado en un primer ministro.

El reino se integra por Inglaterra, el País de Gales, Escocia e Irlanda del Norte, en algunas regiones existen marcadas diferencias políticas, algunas de las cuales son de inspiración religiosa. Todas gozan de autonomía.

b) Legislación. En general, el sistema jurídico pertenece a la familia del *common law*. Entre las diferencias regionales se encuentra la cercanía de Escocia con los sistemas del grupo de derecho romano-germánico, que también tiene cierta influencia en Irlanda del Norte.

Como es sabido, el *common law* se fundamenta en la jurisprudencia, en las resoluciones judiciales, y no en una legislación constitucional escrita, como en los sistemas romano y germánico. La costumbre es fuente principal de derecho, sin que signifique que no existan leyes (*Acts*) que deben ser aprobadas por el Parlamento con facultades para *delegar* estas funciones en casos específicos.²¹

19 *Vid.* artículos 406 y 415, LFT.

20 Hautefort, Marie, *Le droit social en Grande Bretagne*, París, Lamy, 1990.

21 David, *op. cit.*, pp. 265 y ss.

La jurisprudencia es fundamental para resolver los conflictos, siempre basada en *precedentes*; es decir, asuntos análogos al que se trate. La jerarquía legislativa se impone de acuerdo con las decisiones judiciales sin que necesariamente existan normas escritas que supongan situaciones; no existe la hipótesis legal, a diferencia de los sistemas románicos, como el mexicano, en que los conflictos se resuelven con base en la norma escrita.

El derecho del trabajo en que la equidad y la costumbre son también muy importantes, ha sido sistematizado por *The Advisory Conciliation and Arbitration Service* en tres códigos de conducta: prácticas y procedimientos disciplinarios en las relaciones de trabajo; suministro de información a los sindicatos para la negociación colectiva y *derechos de ausencia de jurisdicción* para actividades y deberes sindicales.

c) Relaciones individuales. Éstas se consignan en contratos de orden civil, regidos por los mismos principios que los contratos de mandato, de comercio, de seguros, etcétera.

Existen contratos simples que no observan formalidad alguna, ni el de que sean escritos; cuando se quiere revestirlos de mayor fuerza se solemnizan estampando en los mismos un sello o señalándolo en un acta.

Para su validez se requiere que existan un ofrecimiento y una aceptación y la intención de crear relaciones de derecho con compromisos recíprocos expresados en términos suficientemente claros. Los compromisos básicos son dar el trabajo y pagar el salario prometido por parte del empleador, y ejecutar el trabajo por parte del trabajador, por lo que al juez le incumbe verificar la reciprocidad más no investigar si tales compromisos están equilibrados.

La llamada *teoría de la consideración*, aplicable en los contratos en general, no tiene relevancia en los compromisos de trabajo, ya que “en las relaciones con su empleador, un asalariado tendrá, con frecuencia, más interés en sostener que su contrato no es razonable y demandar su rectificación ante el juez, y no de invocar su nulidad por falta de ‘consideración’”.²²

d) Negociación colectiva. La definición no varía de lo que puede considerarse común. Se trata de un acuerdo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores, constituidos o no en asociaciones. Sin embargo, su concepto es distinto en relación con su obligatoriedad y su extensión, dependiendo de las reglamentaciones correspondientes.

En cierta época un contrato de *common law* debía contener algunos elementos y cubrir requisitos para que se declarara obligatorio y pudiera exigirse su

22 Hautefort, *op. cit.*, p. 19. “*Dans les relations avec son employeur, un salarié aura plus souvent intérêt à soutenir que son contrat est déraisonnable et à demander au juge de le rectifier, plutôt que d’invoquer sa nullité pour manque de «considération»*”.

cumplimiento ante las cortes; sin embargo, hoy ofrece connotaciones diferentes que se caracterizan por su no obligatoriedad.

A diferencia de otros países de la Unión Europea, y de América, incluyendo Estados Unidos, que tiene una considerable influencia de la legislación británica, la contratación colectiva, *sui generis*, se regula por la Ley de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1974, pero no existe la protección jurídica necesaria para que se consideren obligatorios; por el contrario, esta ley presume que los celebrantes no han tenido la intención de ligarse por ese tipo de acuerdos, salvo disposición expresa en contrario (exceptuándose los acuerdos celebrados entre el 1o. de diciembre de 1971 y el 16 de septiembre de 1974 en que la ley establecía lo contrario).

De cualquier manera, al considerarlo *un acuerdo*, se abre un abanico de posibilidades; la amplitud del concepto incluye no sólo los acuerdo consensuales sino también las *costumbres adoptadas (crystallised custom)* y las *prácticas inarticuladas* que tanto caracterizan a la industria británica.²³

Las partes tienen derecho para celebrar acuerdos colectivos después de que la negociación se haya desenvuelto en varios niveles y se considera que en los contratos colectivos la obligatoriedad no representa lo más importante sino la determinación de cuándo se pueden aplicar o no sanciones legales, daños y perjuicios, obligaciones, etcétera, que sería lo que técnicamente diera efecto forzoso a tales compromisos.²⁴

e) Modalidades. De acuerdo con los informes de la Comisión Donovan (1968), puede hablarse de dos sistemas de contrataciones: formal e informal. El primero incorpora normas oficiales, como la revisión anual de los salarios; parte de su formalidad es que son escritas, y el segundo sistema, que es el creado por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que no admite ni reglas ni sanciones y que fue el que durante una década y media marcó los lineamientos de los contratos colectivos, transformados por los cambios en las estructuras de la industria y del empleo en 1985.

Las negociaciones colectivas se definen libremente, pero conservan un papel esencial en algunos asuntos, como los salarios mínimos, el pago de licencias, indemnizaciones en enfermedades; retiros complementarios; desempleo parcial; procedimientos disciplinarios, y métodos reglamentarios respecto de conflictos colectivos.

En los contratos de empresa aparecen temas sobre las condiciones materiales de trabajo; redistribución de tareas en el interior de los establecimientos; gestión previsor de empleo; métodos de producción y contratación.

23 Drake, C., *Labour Law* (2nd edn, London, 1973), section 531. Cit. por Neal, Alan C., *op. cit.*, p. 743.

24 Kahn-Freund, *Labour and the Law* (2nd ed., London, 1977), p. 128. Cit. por Neal, Alan C., *op. cit.*, p. 753.

La tendencia actual es la disminución de las contrataciones colectivas a nivel de rama de actividad, aumentando las que se celebran a nivel empresarial, aunque éstas también han disminuido.

Para la negociación colectiva las empresas establecen comisiones paritarias de consulta con representantes que designan de acuerdo con procedimientos que las mismas señalan. A estas comisiones se les consultan asuntos sobre la organización del trabajo y de la gestión, situación que favorece al empleador, ya que cada vez se confunden más los papeles de las partes, además de que no existe compromiso para tomar las decisiones que las comisiones sugieran. Para que tengan el carácter de acuerdos tienen que firmarse con los sindicatos.

f) Duración. No existen reglas sobre la vigencia de los contratos colectivos; aquéllas pueden señalarse en el documento. La terminación, previa su denuncia, deberá resolverse por medio de arbitraje. Las modificaciones que se pretendan hacer tienen que ser aceptadas por los trabajadores.

g) Comentarios. Este país guarda importantes distancias con Europa continental aun en la parte legislativa. Tal vez en parte obedezca a la dificultad para recibir al derecho de origen romano; sin embargo, se acerca al continente obligada por los procesos de globalización que se han impuesto para iniciar el siglo XXI.²⁵

Al parecer la *desregulación* es uno de los sistemas consentidos en Gran Bretaña, y la vuelta al liberalismo es una realidad; fue iniciada por la política dirigida por el primer ministro M. Thatcher, que se continúa con el primer ministro actual, John Mayor. Esta corriente se favorece con la influencia de organismos internacionales, cuyos propósitos esenciales son de índole financiera y comercial, y que igual influyen en otros países de distintos continentes. No puede haber ejemplo más claro de lo que la *desregulación* significa: abstencionismo regulatorio.

Las condiciones favorables que cada vez se ofrecen con mayor amplitud a los empleadores ha hecho que inversiones de cierto rango²⁶ se trasladen a este país por conveniencia en la administración de las relaciones de trabajo. Ciertamente llevan una ventaja: existen las negociaciones colectivas, pero no constituyen contratos; sólo son acuerdos respetados por ambas partes como si se tratara de *pacto de caballeros*; sin embargo, su papel en el desarrollo del sistema de las relaciones industriales en el país es muy importante²⁷ porque en éstos se reglamentan las condiciones generales de trabajo, incluidos los salarios.

25 Un dato que refleja la idea del acercamiento es el reciente cambio del sistema de medición al métrico, que es el común en el continente.

26 Como las plantas de Siemens de Alemania, *vid.* Katzenstein, Peter, J., *Industry and Politics in West Germany*, Uthaca y Londres, Cornell University Press, 1989, pp. 271-273, 122, 257 y ss.

27 *Idem.*

Por otra parte, hay que tomar en cuenta el efecto en los mercados de la fuerza laboral, conocido como *social-dumping*.²⁸

El derecho del trabajo no existe en Gran Bretaña; lo que existe es el interés en reglamentar el empleo sobre las bases del *laissez-faire* y *laissez-passer* en las relaciones individuales de trabajo.²⁹ Tal vez su denominación corresponda más a la antigua terminología que Paul Durand propusiera cuando surgía el derecho del trabajo.

Por otra parte, el sindicalismo muestra una de las épocas más débiles de su historia; y por lo tanto, la negociación colectiva se ha debilitado. Sin embargo, hay que considerar el desarrollo del sistema de seguridad social que puede contrarrestar la liberalidad en el trato laboral. No es, a nuestro juicio, un trato convincente, justo para los trabajadores, porque al considerarlos iguales, deja de medir su desigualdad económica y social; sin embargo, debe considerarse que si la seguridad social funciona amplia y eficazmente, la dignidad humana del trabajador estará a salvo, compensando los contrastes de orden material menos favorables para el trabajador.

No deja de llamar la atención que habiendo sido Inglaterra la cuna de la Revolución Industrial que tanto significó para la clase trabajadora, hoy muestre tendencias más que liberales denunciando incluso que el contrato colectivo es un instrumento de derecho público;^{30 31} así como de que fuentes tan importantes como la *equity*, trascendental en la evolución social, cedan el paso a otras tendencias que la sociedad contempla sin azoro. Así Hobsbawm apunta:

En Bretaña, el movimiento de la clase trabajadora, en donde ha sido por casi un siglo muy fuerte para querer alejarse de los modos reguladores, se ha enredado en la telaraña de la conciliación³² y de la colaboración más profundamente, y más que en cualquier otro lugar.

Las diferencias en el tratamiento de las relaciones laborales en la Gran Bretaña se advierten desde su denominación: relaciones industriales, con lo que basta para reducir su ámbito.³³ Por otra parte, los cambios se van dando en la

28 Neal, Alan, C., "Health and Safety: Challenges for the U.K.", presentada en la conferencia sobre The Industrial Relations of Health and Safety: Implications of the Community's Framework Directive, en Boloña, Italia, febrero de 1990, p. 773.

29 Neal, Alan C., *Health and Safety: Challenges for the United Kingdom*, Leicester University, Faculty of Law, p. 761.

30 Neal, Alan C., *The collective agreement as a public law instrument*, Leicester University, Faculty of Law, p. 205.

31 Sobre el debilitamiento del derecho privado inglés véase David, René, *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos*, Madrid, Aguilar, 1968, pp. 251-252.

32 Hobsbawm, E. J., *Labouring Men: studies in the History of Labour* (London, 1964) p. 336. Cit. por Neal, Alan, *The collective agreement as a public law instrument en The National Context: British industrial relations*, Leicester University, Faculty of Law, p. 735.

práctica con más facilidad porque no hay leyes que se tengan que someter a procesos de modificación, pues ésta ocurre de hecho en el transcurso del tiempo.

La peculiaridad del sistema inglés no deja de ser un centro de atención cuestionado con frecuencia. Las presiones han logrado cierta influencia como ocurrió durante las décadas de los años sesenta y principio de los setenta, tanto por la OIT como por la Comunidad Económica Europea, que contribuyeron a la reglamentación de derechos y deberes durante un corto periodo en el gobierno conservador de Edward Heath, que con la Ley de Relaciones Industriales de 1971 pretendió crear el marco de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. “La ley, con sus virtudes y sus imperfecciones, entró en el campo de las relaciones industriales”.³⁴

Durante una década y media, tanto los gobiernos conservadores como laboristas lograron reformas que influyeron en la contratación colectiva, lo que no significa, dice Neal, la imposición de una regulación coherente y completa en las contrataciones colectivas como en otros países.

La ley (*statute law*) contiene disposiciones sobre despidos, discriminación, enfermedades, disciplina, terminación de las relaciones laborales, descanso, maternidad, libertad de asociación, higiene y seguridad en el trabajo, etcétera. En el manejo moderno de las relaciones industriales, la importancia del derecho del trabajo es, sin duda, un fenómeno que no puede ignorarse, bajo su propio riesgo (siendo un empleador, trabajador, sindicato o comentarista académico).³⁵

h) OIT. El Reino Unido ha adoptado 85 convenios de la OIT, entre ellos los relativos a los derechos de sindicación y libertad de negociación colectiva, números 87 y 98, respectivamente.

4. Italia³⁶

a) Condición política. Se organiza como una república bajo el sistema parlamentario. El Poder Ejecutivo recae en el presidente y en el consejo de ministros. El Poder Legislativo se integra bicameralmente y están representadas las regiones que integran la República, que se distinguen como *especiales* y *ordinarias* de acuerdo con el grado de la autonomía de que gozan en determinadas áreas lo cual les facilita adaptar las leyes a su contexto regional sin

33 Tal vez ahora sí pudiera aplicarse la denominación que los tratadistas franceses utilizaban después de la primera Guerra Mundial. Vid. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1960, p. 3.

34 Neal, Alan C., *op. cit.*, pp. 736-737.

35 *Idem*.

36 Robine, Christine et Villa Marc, *Le droit social en Italie*, Paris, Lamy, 1992.

contravenir las disposiciones constitucionales, principio válido también en lo que concierne a los convenios internacionales en materia de trabajo.³⁷

La lucha de los trabajadores italianos guarda un lugar especial en el desarrollo económico del país: el desarrollo del sindicalismo y los constantes aumentos en los salarios reales en los primeros años del siglo aceleraron su crecimiento.³⁸

b) Legislación. La Constitución política tiene orientación social y consagra algunos derechos sociales. Es un hecho relevante que en su primer artículo declare que la República democrática se fundamenta en el trabajo.

Las disposiciones generales del trabajo se contienen en el Código Civil pero la ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970, llamada Estatuto de los Trabajadores, consagra los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente sus libertades, entre las que está el derecho a sindicarse.³⁹

Funciona un Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo, como órgano consultivo del Parlamento y del gobierno en materia económica y social; integrado por expertos seleccionados de acuerdo con un procedimiento especial, son nombrados por decreto para representar equitativamente las diferentes categorías socioprofesionales.⁴⁰

c) Relaciones individuales. El Código Civil distingue al trabajador asalariado del autónomo por el elemento de *subordinación* que se da en la relación del primero con el empleador, y aunque habla de “dependencia” no precisa que el trabajador sea una persona física, como puede sobreentenderse. Lo que sí se destaca es que el trabajo se desempeña *mediante una remuneración*.

Las obligaciones de las partes coinciden en términos generales con las que se pueden considerar comunes, pero se hace hincapié en la obligación que tiene el trabajador de guardar *fidelidad, obediencia y diligencia*, y de la *no competencia*, bajo ciertas condiciones y por un tiempo determinado después de haber concluido la relación de trabajo.

Algunas relaciones laborales se regulan específicamente, como la del aprendizaje, a domicilio, contrato de formación y de trabajo,⁴¹ en el extranjero y trabajo doméstico.⁴²

37 Assanti, Cecilia, “Perspectives en matiere de droit du travail, au plan international et regional”, Seminario Internacional de Derecho Comparado, relaciones profesionales y de la seguridad social. Szeged, Hungría, agosto de 1995, p. 13.

38 Pipitone, Ugo, *La salida del atraso: un estudio histórico comparativo*, México, CIDE-FCE, 1994, pp. 204-207.

39 Robine, y Villa, *op. cit.*, p.41.

40 Se fundamenta en el artículo 99 de la Constitución y se reglamenta por la ley núm. 33 de 5 de enero de 1957. Véase Robine, y Villa, *op. cit.*, p.29.

41 El contrato de formación y de trabajo se regula desde 1977; actualmente se regula por la ley de 19 de diciembre de 1984. Es aplicable a jóvenes entre los 15 y los 29 años de edad.

42 *Op. cit.*, pp. 49-51.

d) Contratos colectivos. La celebración de los contratos colectivos es, al igual que en México, una de las actividades más importantes (pero no la única) de los sindicatos de trabajadores.

En los años posteriores inmediatos a la segunda Guerra Mundial los sindicatos y los empresarios en Italia celebraron importantes acuerdos a nivel nacional, que establecieron condiciones de interés general: el despido, la escala móvil de salarios y la fijación de los salarios mínimos. Entre los años de 1955-1961 se adoptaron los acuerdos por rama industrial o de comercio (*negociación de categoría*).

En la década de los años sesenta se implantó la llamada *negociación articulada*, consistente en la descentralización de la contratación colectiva, de rama o sectores, al nivel de empresa, negociándose por los representantes de las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, para determinados asuntos de acuerdo con las condiciones y particularidades de cada empresa, en el marco de una política coordinada que manejan los sindicatos. A estas modalidades se agregó la inclusión de las cláusulas de *paz social*, sin haberse logrado resultados positivos.⁴³

A partir de 1970, con motivo de la caída de los precios del petróleo se iniciaron fenómenos económicos que produjeron crisis en el mercado de trabajo, trastornando la protección de los derechos de los trabajadores que es cuando la negociación colectiva retomó el rumbo de la centralización en busca de mayor colaboración. Se pretendió aplicar métodos flexibilizadores y de *desregulación*; sin embargo, esta última no tomó fuerza como en Gran Bretaña.

La obligatoriedad de los contratos colectivos concertados por los sindicatos debidamente registrados es extensible a los miembros de la misma profesión a la que se dirige la convención. No obstante que el principio *erga omnes* se fundamenta en el artículo 39 constitucional, no se aplica, y rigen los principios de derecho común y las disposiciones de orden civil en materia de contratos. De igual manera, la figura contractual, que podía ser dotada de fuerza de ley por decreto, no tuvo importancia y dejó de practicarse desde 1962.

e) Modalidades. Los contratos colectivos se integran por cláusulas normativas y obligatorias. Las primeras se refieren a los derechos y obligaciones de los sujetos de los contratos, y las obligatorias se refieren a los compromisos de las organizaciones sindicales signatarias, entre las que se catalogan las llamadas cláusulas de *paz social*.⁴⁴

43 Anastasi, Sandro, "Centralización y descentralización de la negociación colectiva en Italia", *10 Seminario Internacional de Derecho del Trabajo Comparado*, Hungría, Universidad Attila József, Szeged, agosto de 1995.

44 La sindicación es un derecho tanto para los trabajadores como para los empleadores. Al igual que en otros muchos países no es común que se utilice la palabra *sindicato* para identificar las asociaciones patronales, pero existen excepciones, como la de la Asociación

De acuerdo con la ley, es posible que un nuevo contrato contenga condiciones menos favorables que el anterior, pero en virtud de que la Corte de Casación ha resuelto que se trata de *derechos adquiridos*, aquéllas no son derogables. La misma jurisprudencia ha resuelto que una convención colectiva puede derogar las condiciones de un contrato individual excepto cuando éstas favorezcan al trabajador.

En caso de duda o conflicto existe la posibilidad de que se apliquen varios criterios: *a)* la cláusula de más beneficio para la parte trabajadora, —principio *in dubio pro operario* que también rige en derecho mexicano—; *b)* la imposición del último acuerdo firmado; *c)* la especificación de la materia, aprobada por la Corte en 1986, o, *d)* los principios generales de derecho, lo que obliga a una interpretación general (1989).⁴⁵

La negociación centralizada se realiza con las confederaciones, y casi siempre el gobierno tiene presencia. Estos acuerdos enmarcan las condiciones generales, como son los aumentos salariales que se ligan a la política económica del país y con frecuencia se convierten en leyes, por lo que las contrataciones concluidas a otros niveles deben sujetarse a las mismas.

La descentralización se presenta entre categorías profesionales y a nivel territorial en sectores específicos como el agrícola y la construcción.

f) Duración. La regla general es que en los contratos colectivos se señale el periodo de su vigencia.

En opinión de Anastassi, el sistema de contratación colectiva italiano es confuso y prácticamente está “contaminado”. En la actualidad puede hablarse de negociación centralizada, tendencia que se reinició a partir de 1980, con algunas modalidades; por ejemplo, la de sustituir la escala móvil de salarios con medidas fiscales, reducción de la jornada y reformas en las asignaciones familiares.⁴⁶

g) Comentarios. Si analizamos conjuntamente las negociaciones colectivas en los derechos italiano y mexicano, encontraremos en ambos el indiscutible carácter social del trabajo, protegido en las Constituciones políticas de ambos países; sin embargo, difieren respecto de su regulación, ya que en Italia la legislación civil contiene las disposiciones principales, aun cuando exista el estatuto de los trabajadores y normas complementarias específicas que le dan el toque social, en tanto que la legislación mexicana imprime categóricamente un sello social a estas relaciones.

Sindical de *Empresas de la Petroquímica (ASAP) e Intesind*: Asociación Patronal de Empresas del Sector Semipúblico. Véase Robine, y Villa, *op. cit.*, pp. 35-36.

⁴⁵ *Idem*.

⁴⁶ Anastassi, S., conferencia cit.

La extensión obligatoria de los contratos colectivos y la múltiple celebración de estos, a nivel empresa, dan lugar a la articulación en las negociaciones.

No obstante ello, hay que tener presente la tendencia *desreguladora* que se ha impuesto en los últimos años y el principio de que los jueces están sujetos sólo a la ley, y por lo que siempre puede existir un cambio jurisprudencial que apruebe condiciones inferiores a las convenidas por las partes.

h) OIT. Italia ha adoptado 102 convenios básicos, entre los cuales se encuentran los número 87 y 98 respecto al derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.⁴⁷

5. Alemania⁴⁸

a) Condición política. Este país, recién unificado, se integra como república federal democrática y social en la cual los estados (*länder*) mantienen un importante nivel de autonomía. Sus Constituciones se ajustan al principio de derecho social.

b) Legislación. Las Constituciones general y de los estados no explican cómo debe interpretarse el sentido de *derecho social*, pero puede partirse del principio de *justicia social*, compuesto por tres elementos ligados entre sí: la justicia en las necesidades; la justicia en las prestaciones y la justicia en los derechos y los medios adquiridos

La Constitución, como ley fundamental, señala las materias que son de competencia federal, y las de la competencia concurrente de los *länder*, a la que corresponde el área de derecho social, incluida la protección al trabajo y a la seguridad social.

c) Relaciones individuales. El derecho alemán hace la distinción entre trabajador asalariado e independiente por la sujeción del primero a la dirección del empleador y a que ejecuta los trabajos por cuenta del este, por lo que recibe una remuneración. Se regulan por el Código Civil, como contrato de prestación de servicios.

Existen diversos tipos de contratos de trabajo. Todavía se distingue a los trabajadores como *obreros* y *empleados*, a los que se agregan *los llamados trabajadores dirigentes*, que prácticamente son los trabajadores de confianza que reconoce la legislación mexicana.

d) Contratación colectiva. De acuerdo con Weiss, para comprender la estructura de la contratación colectiva es necesario señalar que los actores, sindicatos

47 Los tratados que corresponden al derecho primario de la comunidad europea no requieren, al ser ratificados, la modificación de la Constitución italiana.

48 Kaufmann, Otto; Kessler, Francis, y Köhler Peter A., *Le droit social en Allemagne*, Paris, Lamy, 1991.

de trabajadores y organizaciones patronales, son muy grandes, y que tanto representan empresas grandes como medianas.⁴⁹ En relación con su conformación las empresas y las organizaciones pueden considerarse idénticas, además de que coinciden en las ramas, como la metalúrgica y la química, entre otras. Su cobertura es muy amplia y mantienen una tendencia centralizadora. Estas organizaciones cubren regiones o cubren toda Alemania, que para estos efectos se divide territorialmente por industrias.

La importancia de las organizaciones ha logrado que en Alemania el número de contrataciones colectivas registradas para 1990 fuera de 5,000 en la parte occidental y 700 en la parte oriental;⁵⁰ ello se explica en función de la unidad de los grupos sindicales inspirados en una acción solidaria de los propios trabajadores para nivelar su fuerza frente a las organizaciones patronales. Por su lado, la unión de los empleadores implica solidaridad en función del control de la competencia, y mantener los mismos niveles en el renglón de las condiciones de trabajo; todo esto favorece la centralización de las negociaciones con gran utilidad.

Las contrataciones colectivas se regulan por la *Tarifvertragsgesetz, TVG*, de 1949, reformada en 1969, que les da autonomía a los signatarios siempre que acuerden condiciones más favorables de las establecidas por la ley.

La Constitución garantiza el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, pero al no ser clara en la definición de *sindicatos y de asociaciones de empleadores*, dificulta su identificación para efecto de celebrar las negociaciones.⁵¹

e) Modalidades. Los contratos colectivos pueden contener regulaciones completas o sólo referirse a una parte de las condiciones de trabajo, pero las condiciones mínimas pueden superarse por contratos individuales.

La contratación conoce dos niveles: el acuerdo de empresa y el contrato colectivo propiamente dicho. Se trata de un sistema dualista articulado como se podrá advertir más adelante, aunque los primeros no son frecuentes.⁵²

i) El *acuerdo de empresa* es el que voluntariamente celebran un comité de trabajadores que eligen ellos mismos y el empleador. En caso de conflicto el

49 El sindicato de la industria metalúrgica, como ejemplo, tiene afiliados entre tres y cuatro millones de trabajadores. Weiss, Manfred, "Negociación colectiva: centralización y descentralización", *Seminario Internacional de Derecho del trabajo comparado*, Szeged, Hungría, agosto de 1995.

50 Kaufmann, Kessler y Köhler, *op. cit.*, p. 165.

51 La jurisprudencia ha resuelto este tipo de conflictos señalando que sólo tienen facultades para celebrar estos acuerdos las coaliciones en sentido estricto y en conformidad con el artículo 9.3 de la ley fundamental. *Vid.* Kaufmann, *op. cit.*, p. 166, y Weiss, *op. cit.*, pp. 135-136.

52 Véase: Weiss Manfred. *Labour law and industrial relations in Germany*. J:W: Goethe University, Frankfurt/Main. Kluwer Law and Taxation publishers. Deventer-Boston-Holanda, 1995 p. 133.

consejo de trabajadores no puede intervenir. No se regulan por la Ley de Contratos Colectivos sino por la Ley sobre la Constitución Social de la Empresa.⁵³

ii) El contrato colectivo propiamente dicho es el que celebran la organización sindical competente para ello y el o los empleadores. Tiene supremacía sobre los acuerdos de empresa y existen múltiples contratos colectivos con la misma validez, por lo que es frecuente que se provoquen *conflictos*.⁵⁴

Existen diversos niveles de negociación cuya importancia depende de la rama o sector industrial de que se trate; pueden ser de competencia local o federal. En todo caso deben hacerse por escrito y registrarse ante el ministerio local o federal del trabajo que corresponda.

f) Duración. Su duración es variable según la materia que regulen; comúnmente los que fijan los salarios son por un año; sin embargo, en el caso de los contratos colectivos tipo (*conventions collectives cadre*) las revisiones salariales normalmente operan cada tres años; en tanto que la duración de los que regulan las condiciones generales de trabajo es de cinco años.⁵⁵

Los contratos colectivos pueden ser sustituidos antes de su terminación o darse por terminados antes del periodo para el que se hubieran celebrado, por acuerdo mutuo de las partes o por la firma de otro.⁵⁶ En todo caso, la parte normativa continúa siendo efectiva hasta en tanto se celebre otro contrato, considerando sus normas como mínimos no susceptibles de alteración por acuerdos individuales.⁵⁷

g) Comentarios. Es muy interesante la obligatoriedad de cumplimiento por las partes aunque dejen de pertenecer a las asociaciones o sindicatos.

La obligatoriedad del contrato colectivo puede ampliarse para regir entre los trabajadores y empleadores del sector o rama, aunque no estén sindicados, siempre que lo hubieran firmado por lo menos el 50% de los asalariados y se considere de interés general, lo que debe ser declarado por el ministro federal o local del trabajo (dependiendo de la competencia territorial) sin facultades para modificar ninguna de sus partes (es lo que se conoce como *obligatoriedad general*).

Una particularidad significativa en el derecho alemán del trabajo es la cogestión o coparticipación de los trabajadores en la empresa, funciones que ejercen a través de consejos en que se representan a todos los trabajadores de la industria, empresa o establecimiento. Su composición se decide por los

53 *Op. cit.*, pp. 36-37.

54 Kaufmann, *op. cit.*, p. 169.

55 Hemos traducido *conventions collectives cadre* como contratos colectivos tipo, en virtud de que no existe la figura en derecho mexicano y son los que establecen los marcos de referencia para que se establezcan los acuerdos colectivos en materia laboral.

56 Kaufmann, *op. cit.*, pp. 171-173.

57 Weiss, Labor law, cit. p. 141. Legalmente es posible que se contraten a nivel individual condiciones inferiores, pero esto es más teórico que práctico.

trabajadores a través de votación secreta que regula la Ley de Constitución de Consejos de Trabajo.

La coparticipación se ejerce en distintos niveles: desde la información hasta el derecho para participar en la toma de las decisiones más importantes en la empresa.

En términos generales, los consejos de trabajadores participan en tres áreas: personal, social y económica.

Respecto del personal, intervienen en la capacitación, contratación, transferencia o despido de trabajadores. En el ámbito económico pueden intervenir en los programas de inversión, en las políticas de administración, producción, comercialización y otras afines. Tratándose de los asuntos sociales, entendidos como aquellos que resultan de las decisiones tomadas en el campo económico, es más complicado comprenderlas por su impacto en las condiciones económicas de los trabajadores y de la empresa. La ley enumera los asuntos sociales en que pueden coparticipar sin ser una disposición limitativa.⁵⁸

El consejo se integra por representantes de todos los trabajadores, sindicados o no, nombrados por cada uno de los organismos que aun cuando institucionalmente sean distintos se mantienen ligados muy estrechamente. Casi el 90% son miembros de los sindicatos, lo que nos refiere una importancia especial.

Como en la mayoría de los contratos colectivos que hemos observado en otras legislaciones, en Alemania se componen de cláusulas obligatorias y normativas. Entre las primeras están las que marcan los derechos y obligaciones de las partes, como pueden ser las cláusulas de *paz social*, los de concertar futuras negociaciones y las actividades sindicales en el interior de la empresa. Las sanciones por su incumplimiento se incluyen en el mismo contrato.

El contenido normativo se refiere a las condiciones de trabajo, incluyendo la terminación del contrato y asuntos relacionados con su establecimiento. La parte esencial varía en el tiempo de acuerdo con los intereses predominantes, de manera que a partir de los años ochenta se orientan más a las disposiciones relativas a la conservación del empleo y a los cambios en las condiciones de trabajo.

La centralización impide que los acuerdos de empresa consignen condiciones diferentes a las que se establecen en los contratos colectivos. En caso de conflicto deberá aplicarse el que sea más favorable al trabajador, principio que actúa en casi todas las legislaciones de trabajo. La experiencia hasta los años setenta fue de que las condiciones que se pactaran individualmente eran inferiores, por lo que se fortalecieron tanto el consejo de trabajadores como los contratos colectivos.

58 Weiss, *op. cit.*, pp. 180-182.

El problema de la posguerra en Alemania fue el de identificar a quién correspondería el derecho a la negociación colectiva: sindicatos o consejo de trabajadores, ya que por ley corresponde a los primeros, aunque en la práctica se realiza por los segundos.

En la actualidad el panorama se ha modificado, pues ahora influyen no solo los cambios internacionales sino la misma reunificación del país que requiere la aplicación de otras estrategias, como la de tomar en cuenta la microindustria y no la macroindustria. Desde este punto de vista debe analizarse la conveniencia de la centralización o de la flexibilidad pensando en que las medianas empresas, bajo el primer sistema, pueden ser afectadas de manera importante.

Una alternativa real es el cambio en la legislación, que establezca cláusulas de apertura para que un empleador quede fuera de la contratación. Otra alternativa es que el consejo de trabajadores y los empleadores desarrollen esa posibilidad en los contratos mismos determinando un mínimo en las condiciones; sin embargo, no es aceptada por los sindicatos por considerar difícil el control, a no ser que ellos lo autoricen siempre bajo ciertas medidas y condiciones, lo cual no es fácilmente aceptado por los empleadores.

No es simple la solución si se toma en cuenta que también las pequeñas y medianas empresas empiezan a estar inconformes por tener que seguir los lineamientos de las grandes empresas que “no quieren ser tratadas como niños”. Al mismo tiempo es importante cuidar la fuerza que se dé al consejo de trabajadores para que no se debiliten los sindicatos ni la negociación colectiva.⁵⁹

h) OIT. Alemania tiene ratificados 75 convenios básicos, entre los cuales se comprenden los de libertad de sindicación y de negociación colectiva (núms. 87 y 98, respectivamente).

6. Francia⁶⁰

a) Condición política. En Francia, república parlamentaria, el Poder Ejecutivo está depositado en un presidente y el Poder Legislativo se constituye por la Asamblea Nacional y el senado. Está dividida en departamentos, regidos por la Constitución de 1958, que consagra los derechos individuales y sociales del trabajo.

b) Legislación. El derecho del trabajo es de orden público social. Este carácter significa que, a diferencia de las normas de orden público general, las laborales no pueden ser derogadas en perjuicio de los asalariados, pero sí

⁵⁹ Kaufmann, *op. cit.*, pp. 171-173.

⁶⁰ Lyon-Caen, Pélissier, Supiot, Alain, *Droit du travail*, 17a. ed., París, Dalloz, 1994.

cuando los beneficie, sea por medio de convenciones individuales o colectivas.⁶¹

La jerarquía del sistema jurídico en materia laboral es la siguiente: tratados y convenios internacionales, la Constitución, las leyes, los actos del Ejecutivo, las convenciones colectivas, los usos, los reglamentos interiores y los contratos individuales de trabajo.

Este orden jurídico es vulnerable por la posibilidad de que los contratos colectivos de industria y de empresa deroguen, previa denuncia, ciertas disposiciones.

c) Relaciones individuales. Se reglamentan por el Código de Trabajo, el cual se aplica en las actividades industriales, comerciales, agrícolas, liberales y en los oficios públicos y ministeriales; rige para los domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, asistentes maternas, personal de sociedades civiles, sindicatos profesionales, sociedades mutualistas, en asociaciones y todo organismo de derecho privado, cualquiera que sea su forma y objeto (artículo L 131-2).

Algunas relaciones de trabajo se reglamentan en otras leyes; por ejemplo, en los códigos Rural; de Trabajo Marítimo y de Trabajo para los Territorios de Ultramar. El Código Civil se considera ley común.

Otras leyes son aplicables, entre las que destacan la ordenanza de 7 de enero 1959 sobre la participación facultativa en las utilidades de la empresa, después declarada obligatoria por la ordenanza del 17 de agosto de 1967, ampliada con el derecho a participar en la administración en 1969; la ley del 27 de diciembre de 1968 sobre el ejercicio del derecho sindical en la empresa, y el acuerdo nacional interprofesional de 10 de febrero de 1969.

Las convenciones colectivas se regulan por el derecho francés a partir de la ley del 25 de marzo de 1919; han evolucionado a través de otras leyes de 1936, 1946, 1950, 1971 y la de 1982, vigente a la fecha.⁶²

La copiosa legislación social que se emitió en el periodo de la V República francesa empezó a debilitarse a partir de 1974, época en que puede hablarse de “la globalización de la crisis”; a partir de entonces las políticas neoliberales incursionan en las políticas nacionales; entre ellas la francesa, que enfrenta el problema del desempleo como en muchos otros países, acusando de ello al derecho del trabajo (social) por las cargas que pesan sobre la empresa.⁶³

A partir de 1981, bajo la administración del presidente F. Mitterrand, se consideró prioritario luchar contra el desempleo, con lo que la flexibilización y la *desregulación* encontraron campo propicio para desarrollarse. En 1986 se

61 Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 31.

62 *Vid.* Leyes Auroux.

63 Lyon-Caen, Gérard; Pellisier, Jean y Supiot, Alain, *Droit du travail*, 17a. ed., París, Dalloz, p. 13.

intentó volver a la reglamentación inflexible, rígida, pero los resultados no fueron convenientes, a cambio de lo cual se tomaron una serie de medidas, como autorizar formas menos exigentes para la contratación, la supresión de la autorización administrativa para el despido y facilidades para convenir modalidades en las jornadas. En 1993 se tomaron otras medidas como la ley quinquenal sobre el trabajo, el empleo y la formación profesional.⁶⁴

Las condiciones impuestas por la flexibilidad y la *desregulación* se basaron en acuerdos llamados *derogatorios* y en jurisprudencia de la Corte de Casación. De tal manera, puede considerarse que existe un *derecho del trabajo supletorio*, a través del contrato colectivo, frente al contrato individual de trabajo.⁶⁵

d) Negociación colectiva. Los convenios colectivos son los acuerdos celebrados entre un empleador o varios empleadores y uno o varios sindicatos de trabajadores en una empresa o en una rama económica para fijar las condiciones de trabajo y de empleo, las garantías sociales y las obligaciones de los signatarios.⁶⁶

La ley distingue *las convenciones colectivas de los acuerdos colectivos*. Las primeras se refieren a las condiciones generales de trabajo que constituyen las garantías sociales, en tanto que los segundas se refieren a condiciones específicas; hay por lo tanto convenciones y acuerdos de empresa como convenciones y acuerdos nacionales de industria. Las convenciones interprofesionales regulan las condiciones de trabajo en un conjunto de ramas.

Las celebradas últimamente han sido flexibles. Así lo ejemplifican las adoptadas sobre las disposiciones respecto a la jornada (21 de marzo de 1989); sobre los contratos de tiempo determinado (24 de marzo de 1990), y los de formación profesional (3 de julio de 1993).⁶⁷

La autonomía de la voluntad colectiva conduce a la elaboración de un cuerpo de reglas *praeter legem*, así como *contra legem*, aceptando con ello la adaptación de los derechos de los asalariados a las exigencias económicas que en Estados Unidos de Norteamérica se conoce como *negociación de concesiones*.⁶⁸

Los contratos colectivos son fuente del derecho del trabajo con una importancia esencial. El propósito de los mismos es que los grupos, en lugar de los individuos, determinen las condiciones de trabajo y de salario.

e) Modalidades. Las convenciones colectivas se celebran conforme a la costumbre y a los usos de las empresas mismas, pero hay que tomar en cuenta

64 A juicio de Lyon-Caen y coautores se trata de un *pot pourri* de medidas disparatadas y de un *caches-misère* (ocultamiento de algo raído, gastado), *op. cit.*, p. 14.

65 Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 31. *Vid.* nota 5 con referencia a resoluciones jurisprudenciales.

66 Verdier, Jean Maurice, *Droit du travail*, 9a. ed., París, Dalloz, 1993, p. 312.

67 *Ibidem*, p. 15. Ver cuadro de principales acuerdos interprofesionales en: Join-Lambert, Marie Thérèse y otros: *Politiques Sociales*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, 1994, p. 104.

68 Lyon-Caen, *op. cit.*, nota 2, p. 38.

la posibilidad de que uno de esos usos sea cancelado por el empleador con el solo requisito de dar el preaviso al comité de empresa y no necesariamente al sindicato.

La tendencia actual es la de permitir mayor libertad a las partes para determinar entre ellos las reglas a seguir; sin embargo, por la aplicación de la ley de 13 de noviembre de 1982, que establece la obligatoriedad de la negociación colectiva articulada, una gran mayoría de trabajadores resultan beneficiados⁶⁹ porque los acuerdos de empresa deben sujetarse a las condiciones pactadas en las convenciones nacionales o regionales del ramo.

La legislación y la doctrina francesas conocen y reglamentan las negociaciones: i) normativa, cuando se refiere a las condiciones generales de trabajo; ii) institucional, cuando por la misma se crea una institución; por ejemplo, el régimen del desempleo; iii) transaccional, respecto de algún conflicto, y iv) decisional, que opera a nivel de la empresa.⁷⁰

El sindicato es el único que tiene derecho a negociar colectivamente. Este monopolio sindical se puede hacer valer a través del derecho civil y del derecho penal, por lo que los acuerdos concertados con los comités de empresa, calificados de *atípicos*, no se consideran acuerdos colectivos de empresa, aunque sí tienen efectos legales, y la Corte de Casación reconoce su validez al mismo nivel que los *usos de empresa*.⁷¹

La negociación colectiva es obligatoria y extensiva aun para los asalariados no sindicados. A la misma pueden adherirse, previa notificación, cualquier sindicato de trabajadores o un empleador, sindicato o asociación de empleadores, sin que se requiera el acuerdo de los signatarios. La vigencia es inmediata después del depósito del contrato ante las autoridades correspondientes.⁷²

La obligatoriedad puede ser denunciada como un *derecho de oposición*, por organizaciones sindicales al concluir el periodo para el cual fue celebrado.⁷³ En el caso de la denuncia, el Código de Trabajo prevé (artículo 132-8) un *acuerdo sustituto* para los casos de fusión, cesión, escisión o cambio de actividades; en el caso de sustitución del empleador, la denuncia puede hacerse hasta que haya transcurrido un año.⁷⁴ d) Duración. La duración de los contratos colectivos puede determinarse por las partes interesadas, con un plazo máximo de cinco años, transcurridos los cuales, si no se revisa, salvo tácita reconducción, extien-

69 En 1987 se registraron 146 convenciones nacionales declaradas, 160 no declaradas, 54 convenios regionales declarados, 96 no declarados, y se firmaron 3112 acuerdos de empresa y 1771 acuerdos de establecimiento. *Vid.* Verdier, Jean Maurice, *Droit du travail*, 9a. ed. París, Dalloz, 1993, p. 311.

70 *Idem*.

71 *Ibidem*, Adendum de mise à jour à la date de 30 de juin 1993, p. 39.

72 *Ibidem*, pp. 314, 318, 322 y ss.

73 Lyon-Caen, *op. cit.*, pp. 809.

74 Verdier, *op. cit.*, Adendum de mise à jour à la date de 30 juin 1993, p. 37.

de su vigencia por tiempo indeterminado con posibilidad de denunciarlo en cualquier momento, aunque su vigencia se prorroga por un año para que se lleven a cabo las negociaciones para su renovación.

La denuncia puede ser para su terminación total, excepto en el caso de que en el acuerdo mismo prevea la terminación parcial, de conformidad con lo dispuesto por la ley.

g) Comentarios. La sindicación en Francia ha decaído más que en otros países industrializados y en consecuencia la negociación colectiva se ha afectado.

La condición de las relaciones colectivas, al igual que en casi todos los países, cursa tiempos de incertidumbre. La realidad plantea como facilidad, establecer normas mínimas de trabajo, pero lo que es difícil es armonizarlas con la práctica, en tanto que deben combinarse factores de modernización tecnológica con otros de índole sociológica. Por una parte, el gobierno no tiene competencia jurídica —ni técnica— para intervenir en la empresa, y por la otra, debe atender la solicitud de los trabajadores para su protección en los términos tradicionales. La situación es más complicada si se considera que para tal armonización deben tenerse en cuenta las normas sociales que la Unión Europea adopte, de la que Francia es miembro.⁷⁵

h) Los convenios de la OIT ratificados por Francia son 115, entre ellos los 87 y 98 sobre la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva.

7. España

a) Condición política. España es una monarquía que se integra por 17 comunidades llamadas autonomías por su composición étnica. Se rige por la Constitución de 1978, que prevé el sistema presidencial.

b) Legislación. La Constitución contiene derechos sociales; entre ellos se establece la obligación de todos los españoles de trabajar, y al mismo tiempo reconoce el derecho y la libertad al trabajo, que reglamenta en un estatuto fundamentado en la ley de 1980.

c) Relaciones individuales. La legislación tiene corte más liberal que social, y son evidentes los principios de heterogeneidad, pragmatismo y flexibilidad que caracterizan los contratos individuales de trabajo, con los que se ha intentado abatir los problemas del desempleo que, al igual que la mayoría de los países europeos, enfrenta a partir de la década de los años setenta.

El estatuto reglamenta varios tipos de contratos, algunos por su duración, aunque la regla general sea la de tiempo indeterminado y otros sobre trabajos especiales tales como el aprendizaje, el entrenamiento y el trabajo a domicilio.⁷⁶

⁷⁵ Join-Lambert, *op. cit.*, pp. 113-114.

⁷⁶ Art. 13 y Ley 10/1994, sobre Medidas Vigentes de Fomento a la Ocupación.

d) Negociación colectiva. En España se usa el término de convenios. Éstos se pueden celebrar libremente con el acuerdo de la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores y de los empresarios. La negociación es un derecho constitucional que permite la participación de una comisión negociadora cuyo presidente nombran las partes voluntariamente (artículo 82.1, ET).

Es interesante que no se señale como obligación la presencia sindical para la celebración de los contratos colectivos a pesar de que es necesaria dicha representación para ejercer el derecho de la negociación colectiva.

Los acuerdos que se celebren deben registrarse ante el Ministerio del Trabajo, el cual verifica que el contenido sea lícito y que no contravenga los intereses de terceros. Después se deposita en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y se publica en el *Boletín Oficial del Estado*. Con ello se manifiesta el orden normativo del contrato colectivo, considerado fuente del derecho del trabajo, sobre el que no pueden pactarse condiciones laborales inferiores.

El Estatuto de Trabajadores concede validez *erga omnes* a las contrataciones colectivas, en función de la homogeneidad de las condiciones de trabajo, condición que fortalece al sindicalismo.⁷⁷

Los contratos colectivos se celebran por los sindicatos cuando representan a los comités de empresas, como tipo de representación unitaria que se constituye en cada centro de trabajo. En los propios contratos se decide la constitución y funcionamiento de un comité interempresarial integrado por delegados de los distintos comités empresariales.

d) Modalidades. La vigencia de los contratos colectivos puede considerarse por su aplicación territorial en local, provincial, interprovincial, nacional o de comunidad autónoma. Pueden ser por rama o sector de acuerdo con una determinada industria o por regir para todos los trabajadores o para una cierta categoría, dentro de cualquier ámbito territorial.⁷⁸

La legislación española tiene dificultades para definir a los sujetos que puedan participar en las negociaciones colectivas, y al igual que en Alemania, debe decidirse jurisprudencialmente. En caso de que concurren varias representaciones, que no formen coalición, el empresario, con fundamento en el artículo 87.1, tiene facultades para seleccionarlo.⁷⁹

El caso es distinto cuando se trata de convenios que rigen “un ámbito superior a la empresa”, en que sí se requiere la participación de organizaciones sindicales y de empleadores. En ambos casos pueden ser parte:

77 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 11a. ed., pp. 166-167.

78 *Idem*.

79 *Idem*.

Los sindicatos más representativos a escala nacional o de comunidad autónoma, así como, en sus ámbitos respectivos, los entes sindicales a aquellos adheridos o federados [...] y los demás sindicatos, siempre que incluyan como afiliados al 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del respectivo ámbito [...]⁸⁰

La negociación colectiva, de acuerdo con algunos autores españoles que conocen la realidad, que no siempre es igual a lo que dice la ley, se ha debilitado, situación que se agudiza por el silencio absoluto de la Constitución española sobre el particular, como afirma García-Perrote, e incluso Manuel Olea se refiere a un *cierto retroceso normativo de Estado*⁸¹ en función de la limitación de su intervención,⁸² sin embargo, el convenio colectivo debe respetar las limitaciones de la norma estatal que puede atribuirle rasgos y características.⁸³

Lo que ocurre en España guarda similitud con las tendencias que empiezan a presentarse en México; no obstante, el sindicalismo mexicano ha manifestado el rechazo a la flexibilidad laboral, apoyados en los derechos emanados de la Constitución, leyes reglamentarias y en los establecidos por medio de los contratos colectivos⁸⁴

80 *Ibidem*, p. 170.

81 Alonso Olea, Manuel, *El modelo constitucional de relaciones de trabajo y las decisiones del tribunal Constitucional*, Madrid, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad Complutense, Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales, Centro de Estudios Constitucionales, 1983, p. 13, cit. por García-Perrote Escartín, “Relaciones entre la ley y el convenio colectivo”, en “Estudios sobre flexibilidad laboral y nuevos comportamientos sindicales”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, 198, p. 167.

82 Valverde Martín, A., “El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *Revista de Política Social*, 137, 1983, p. 159. Cit. por García-Perrote, *op. cit.*, p. 167.

83 García-Perrote, *op. cit.*, p. 171.

84 La Comisión Permanente del Congreso ha recibido un Proyecto de reformas laborales presentado por un partido político de oposición en que se propone la cancelación del registro sindical, con lo cual “la existencia de los pactos colectivos ya no queda subordinada a los registros sindicales o a las tomas de nota de sus directivas [...]” paso previo a la supresión de los contratos-ley. La propuesta implica que las modificaciones de los instrumentos colectivos de negociación puedan ser reformados *hacia arriba o hacia abajo*, con la única limitación del respeto a los mínimos legales, lo que significaría la modificación del artículo 123 constitucional. La propuesta es difícil de aceptarse por las organizaciones sindicales, y la propia opinión pública probablemente no lo admitiera considerando que el derecho mexicano del trabajo sufriría un retroceso importante y significativo, sobre todo si semejantes reformas no se acompañaran de una legislación que otorgara una amplia y eficaz cobertura social en general tanto para los trabajadores asalariados como para los independientes; incluido en ello un fuerte sistema de asistencia social, que en realidad serán los soportes de las medidas liberales que en el campo laboral adopta Inglaterra, que como se señala en el texto lleva adelante una política flexible y desreguladora.

III. NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN AMÉRICA DEL NORTE

1. *Estados Unidos de Norteamérica*

a) Condición política. Los Estados Unidos integran una Federación que se fundamenta en la Constitución de 1776. Las 52 entidades funcionan con soberanía, por lo que cada una expide sus leyes. Existen leyes federales que son ley fundamental para todo el país.

b) Legislación. No es fácil analizar el derecho del trabajo norteamericano, en virtud de la diversidad legislativa; su sistema se basa en el *common law*, por la influencia inglesa.

En materia de trabajo deben considerarse principalmente la *Wagner Act*, de 1935, que declara los derechos de los trabajadores, entre los que se mencionan los de asociarse y negociar colectivamente por conducto de los representantes de los sindicatos certificados (debidamente establecidos);⁸⁵ prohíbe la competencia desleal y la interferencia patronal en los derechos de los trabajadores. Esta ley crea el Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo (*National Labor Relations Board*) encargada de administrar e interpretar las prácticas injustas en las relaciones de trabajo.⁸⁶

En 1947 las prácticas laborales se reformaron por la *Taft-Hartley Act*, que establece, entre otras obligaciones, la de la negociación colectiva en materia federal.

Posteriormente, la *Landrum-Griffin Act (Labor Management Reporting and Disclosure Act)* de 1959, hace una declaración de derechos de los miembros de los sindicatos y fija los procedimientos para su organización y representatividad, y modifica la Ley Nacional de Relaciones Laborales restringiendo parcialmente el derecho de los sindicatos para hacer manifestaciones públicas a fin de lograr los derechos de representación.⁸⁷

Otra ley importante es la que regula las relaciones en ferrocarriles y en las líneas aéreas (*The Railway Labor Act —RLA—*) que prácticamente es igual a la Ley Nacional de Relaciones Laborales.⁸⁸ El trabajo agrícola y del servicio público no se comprenden en las reglamentaciones de orden federal.

85 La certificación de los sindicatos es el equivalente al registro sindical ante las autoridades laborales en México.

86 *Vid.* nota 28.

87 Douglas, Leslie, L: *Labor Law*, Nutshell Series. West Publishing co. 3d NS, 1992, pp 2-7.

88 Las relaciones laborales en el campo de la transportación ferroviaria han sido muy importantes para el derecho del trabajo en EUA en virtud de que sus conflictos masivos ocasionaban serios trastornos en el sistema nacional de transporte; por esta razón, la primera ley de 1926 marca una era en este campo al reglamentar la libertad de asociación, la negociación colectiva y el derecho a huelga; condiciones que después se extendieron al transporte aéreo. Weiss, Marley S., "Union representation, collective bargaining, strikes, boycotts, other economic and legal

c) Relaciones individuales. Se manejan como acuerdos *no escritos* que dejan en absoluta libertad a los empleadores para fijar las condiciones de trabajo, a su libre albedrío (*employment-at-will*) con las excepciones de ley.

Los intereses individuales se sujetan a los intereses colectivos siempre que existan acuerdos colectivos, razón por la cual en la mayoría de éstos se conviene en no celebrar contratos individuales, previendo, en ocasiones, condiciones para que puedan hacerse cambios en las actividades, promociones, etcétera.⁸⁹

Por trabajador (*employee*) se entiende un individuo empleado por un empleador, definición textual de la Ley Federal del Trabajo, título 29 sección 203-(e)(definiciones), con algunas variaciones que dependen de la naturaleza del empleador.⁹⁰ Los contratos individuales de trabajo pueden contener prestaciones superiores a las pactadas en los contratos colectivos.

Las leyes norteamericanas regulan sólo ciertos derechos mínimos de los trabajadores: un único salario mínimo, pago de bonos por jornada extraordinaria, preaviso en el despido masivo, higiene y seguridad en el trabajo. Otras condiciones, como son seguros por incapacidad, pensiones, programas de entrenamiento, etcétera, se reglamentan pero sin establecer mínimos.⁹¹

d) Negociaciones colectivas. Como se explica antes, en el inciso b), la negociación colectiva es un derecho reglamentado en la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Este instrumento permite a los trabajadores, contar con mejores condiciones de trabajo que logran pactar los sindicatos.

Prácticamente no existe ninguna división jurisdiccional entre los consejos de trabajo, que se integran a niveles de empresa, de sector o nacional para efectos de la contratación colectiva. La costumbre ha categorizado estos contratos como económicos y no económicos, dependiendo de los temas sobre salarios, y compensaciones, por un lado, y reconocimiento sindical, obligaciones sobre seguridad, y procedimientos por agravios y sobre arbitraje, por el otro.⁹²

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLR) impone como condición para realizar las negociaciones colectivas, la buena fe, considerando que es necesario presentarse a las discusiones con amplitud de criterio, pero sin exigir

weapons and the dispute resolution. Process under american labor law”, conferencia dictada en la Universidad de Budapest, Hungría, 1995.

89 “Collective bargaining system as encouraged by Congress and administered by National Labor Relations Board of necessity subordinates interest of individual employee to collective interests of all employees in bargaining unit” *Vaca v. Sipes*, Mo. 1967, 87 S. Ct. 903, 386 U.S.: 171, 17 L Ed. 2d 842. Title 29, & 157 Federal Labor Laws.

90 Como empleado del gobierno de los Estados Unidos, de una agencia gubernamental inter estatal, de la Comisión del servicio postal, etcétera.

91 Weiss, *op. cit.*, p. 8.

92 *Ibidem*, p. 11.

la conclusión de un acuerdo. Las estrategias económicas son válidas antes, durante y después de haber celebrado algún acuerdo colectivo.

El concepto de *buena fe* es muy controvertido en su interpretación. Esto y el determinar si las prácticas son legalmente admisibles ofrecen una serie de contingencias que el Consejo Nacional se ve en la necesidad de resolver en caso de conflicto.⁹³

Generalmente los acuerdos colectivos incluyen cláusulas protectoras contra la terminación arbitraria del empleo *sin causa justificada*, y establecen prioridades cuando hay reducción de trabajadores; promociones, jornadas, descansos salariales, pensiones y seguros para atención médica e incapacidades.

La contratación colectiva es obligatoria; sin embargo, no se determina cuáles son los asuntos objeto de la misma. La negativa de un empleador para celebrar la podría ser una *violación a la ley*, pero cada caso requiere un análisis específico para que las autoridades lo califiquen como tal. Otro problema es determinar cuáles cláusulas pueden ser obligatorias y cuáles no. La obligatoriedad se declara según el sector industrial de que se trate.⁹⁴ Esta situación favorece a los empleadores que cuentan con la fuerza económica para someterse al Consejo Nacional y dilatar los procedimientos de negociación.

Un caso sobre lo anterior es el del empleador que se negó a celebrar el contrato, salvo que se incluyera una cláusula estableciendo como requisito que antes de que estallara una huelga, los trabajadores sindicados y no sindicados votaran en secreto la aceptación o el rechazo de su última oferta económica; la Corte consideró que el empleador violaba la ley y que dicha cláusula no era obligatoria.⁹⁵

En la determinación de la obligatoriedad o no obligatoriedad de los asuntos materia de contratación colectiva también influye la fuerza sindical. En muchos casos el sindicato desafía al empleador en el uso discrecional de su administración y presionándolo económicamente. Cuando la determinación judicial indica que las cláusulas exigidas por el sindicato no pueden tener carácter obligatorio les impide que se insista en las mismas, que presione económicamente al empleador e incluso que haga manifestaciones públicas.⁹⁶

Una característica de la negociación colectiva norteamericana es la probabilidad de seleccionar por el Consejo Nacional o por el empleador un *agente sindical* negociador. Esta circunstancia puede provocar que los trabajadores traten de presionar al empleador para ser los seleccionados; una de las presiones

93 Por ejemplo, la buena fe en la negociación colectiva es, según decisión del Congreso, alejar el control de la administración sobre salarios, jornadas y condiciones de trabajo. Douglas, *op. cit.*, p. 183.

94 *Ibidem*, pp. 193-197.

95 (NLRB v. Wooster Div. of Borg-Warner Corp. US. 1958).

96 Douglas, *op. cit.*, pp. 199-201.

puede ser la huelga, sujeta a un término de treinta días; pero por lo general resulta más ventajoso para los empleadores dejar que la Junta decida quién es el agente negociador mientras transcurre tiempo.

Existen casos en que las partes voluntariamente aceptan tener negociaciones múltiples entre varios empleadores independientes entre sí y un sindicato, en cuyo caso puede haber variaciones menores para cada empresa. La coerción de alguna de las partes para la negociación múltiple se considera como práctica ilegal.

Los procedimientos de estas negociaciones cambian mucho en cuanto a su formalidad; algunas veces se establecen las condiciones generales, y las específicas se acuerdan entre cada empleador y el sindicato; en otras, se toma un acuerdo general entre el sindicato y el empleador más importante y sobre el que se celebran los siguientes.

La contratación múltiple es favorable para los empleadores porque simplifica las negociaciones, permite mayor intercambio de información y acordar condiciones similares que restringen la competencia entre los empleadores respecto al mercado de trabajo (*social dumping*). De cierta manera se condensan los problemas y permite que los empleadores menores adquieran mayor fuerza.

Las negociaciones con varios sindicatos son menos frecuentes y no representan problemas cuando son voluntarias para ambas partes. Desde el punto de vista de los sindicatos esta negociación los fortalece.

Uno de los problemas más importantes que se presentan en las relaciones laborales es la negativa del empleador a negociar colectivamente.

La negativa del empleador puede considerarse una práctica ilegal, y el Consejo Nacional queda en posibilidad de ordenar que las partes sean convocadas para negociar; en el caso de que el empleador pretenda desafiar a los trabajadores, está facultado para iniciar un proceso y celebrar una audiencia. Si aún así no acepta el empleador, se tendrá que recurrir a la Corte de Apelación para que haga que se ejecute dicha orden.

El proceso para la ejecución de dicha orden puede prolongarse por varios años, durante los cuales el empleador no queda obligado a celebrar ningún acuerdo con el sindicato, lo que representa una desventaja para los trabajadores por razones tanto económicas como por la pérdida de interés en su sindicato. De cualquier manera, una negociación celebrada en estas condiciones es muestra de la debilidad del sindicato.

Con frecuencia el empleador inicia las discusiones sin la intención para concluir ningún acuerdo, porque no existe la buena fe. Cuando finalmente el Consejo admite que hay incumplimiento por parte del empleador, no existe acción judicial para forzarlo a ello y sólo puede insistirle en su "obligación". Frente a esta situación, el empleador puede defenderse al argumentar que la buena fe a la que está obligado no le constriñe a concluir la negociación.

Por otra parte, cuando el Consejo Nacional advierte mala fe y la violación a la ley, no tiene posibilidades para comprobarlo ni para imponer sanciones porque sus funciones son de carácter administrativo; además, la Suprema Corte ha resuelto que aquél tiene facultades para requerir a las partes para negociar, pero *que no tiene poder para obligar a una compañía o a un sindicato para llegar a un acuerdo colectivo*.⁹⁷

Se ha presentado el caso de que una Corte de apelación inste al Consejo a adoptar medidas integrales (*make-whole remedy*) para que el empleador compense a los trabajadores por el dinero perdido ante su negativa para negociar. La compensación procede cuando sus objeciones sean frívolas o de mala fe; por ejemplo, el pretexto de no reconocer la legitimidad de la representación sindical; en cambio no será aplicable cuando las objeciones se consideren “razonablemente debatibles”.⁹⁸

El Consejo ha considerado que la negativa del empleador puede justificarse por razones de orden técnico, que deben exponerse ante la Corte de Apelaciones, y existe la posibilidad de que se indemnice a los trabajadores.⁹⁹

Cuando se comprueba que existen problemas respecto a la pérdida de representatividad sindical, el empleador tiene derecho a no negociar, pero no tiene permitido intervenir en la certificación de la pérdida de representación, que se considera violación a la ley. La comprobación de esta falta de representatividad debe hacerse mediante votación secreta y sustentarse por más del 30% de los trabajadores.¹⁰⁰

Al Consejo Nacional le corresponde asegurar a los trabajadores la absoluta libertad para ejercer sus derechos para negociar señalando el organismo o sindicato con el que deben tratar.¹⁰¹

También existe la posibilidad de que los trabajadores realicen prácticas injustas, como tratar de forzar a los agremiados a renunciar a sus derechos, negarse a la negociación colectiva, o a exigirla ostentando la representación de los trabajadores cuando es otro el sindicato que ha obtenido la certificación; y por organizar o intentar hacer huelgas por ese mismo motivo.¹⁰²

97 Douglas, “[...] *The Supreme Court reversed, holding that the NLRB has the power to require the parties to negotiate but is ‘Without power to compel a company or a union to agree to any substantive contractual provision of a collective bargaining agreement’* [...]” Section 8(d), *op. cit.*, pp. 222.

98 “Fairly debatable”, *vid. ibidem*, p. 223 IUE v. NLRB [Tiidee Products, Inc] (D.C. Cir. 1974).

99 *Ibidem*, pp. 224-225.

100 *Ibidem*, pp. 225-230.

101 V. & 159 (b) Title 29, Federal Labor Laws.

102 Picketing as unfair labor practice-International Brotherhood of teamsters, Local 695, AFL v. Vvogt, Inc., 354 U.S: 24 (1957). *Vid.* Carnes, Charles N., *Labor Law*, Legalines, Chicago, pp. 60-61.

Es importante destacar que la ley impone a las partes la obligación de minimizar cualquier disputa referente a los contratos colectivos y de arreglarse expeditamente con el propósito de evitar que se interrumpa el crecimiento comercial con motivo de conflictos laborales (Title 29, & 174 (a) (2)).¹⁰³

Generalmente en los convenios colectivos se determinan los procedimientos para solucionar los conflictos que surjan durante su vigencia.

Por otra parte, se considera que es positivo para lograr la *paz industrial* (*paz social*) que las diferencias entre las partes se discutan aun durante la vigencia del convenio; sin embargo, surgen varios problemas al respecto dependiendo de que las discusiones se refieran a asuntos que se contemplan en el convenio colectivo o bien que sean ajenas a éste.

e) Duración. Los acuerdos colectivos pueden ser por tiempo determinado. De acuerdo con el criterio del Consejo Nacional, durante el tiempo de su vigencia no existe obligación para ninguna de las partes de modificarlo, por lo que el sindicato tiene que ser muy precavido respecto de los problemas que puedan surgir posteriormente y muy cuidadoso en sus renuncias a tratar determinados problemas, circunstancia que se minimiza con relación a los empleadores. Las partes pueden convenir esta imposibilidad en las llamadas cláusulas *zipper*, pero no siempre son efectivas.

h) OIT. Los Estados Unidos de Norteamérica no tienen ratificados los convenios número 87, sobre derecho de sindicación ni el número 98 sobre derecho de negociación colectiva.¹⁰⁴

2. Canadá

a) Condición política. Es un Estado federal integrado por diez provincias, regido por un sistema parlamentario, miembro de la Comunidad Británica. La Constitución data de 1867. Es un Estado bilingüe, ya que varias de sus provincias de origen francés conservan ese idioma. El Poder Ejecutivo recae en el primer ministro, y el Poder Legislativo lo integran la Cámara Alta y la Cámara de los Comunes.

b) Legislación. La ley fundamental es la Constitución. Las provincias gozan de autonomía administrativa y legislativa, por lo que, al igual que en los

¹⁰³ Es importante señalar que para el año de 1993, la afiliación sindical, en el sector privado de EUA, ha descendido a 12% de la fuerza de trabajo: Commission on the future of worker management relations, fact finding report (1994) (US Dept. of Labor & US Dep. of Commerce, Washington D. C., USA) citado por Weiss, *op. cit.*, p. 7.

¹⁰⁴ De los países de América del Norte y del Sur, Estados Unidos, después de la República de El Salvador, es el que menos ratificaciones ha hecho de los convenios de la OIT.

Estados Unidos, las leyes varían de una región a otra, con la ventaja de que sólo son diez provincias.

No obstante ser pocas provincias, existen diferencias importantes por la composición étnica del país, incluso en los sistemas jurídicos, lo cual parece ser más notorio en Quebec (más ligada con la cultura francesa) y Colombia Británica.

Como en toda federación política, existen asuntos de competencia federal y local. En términos generales, la legislación laboral corresponde a las provincias y la competencia federal se reserva para algunas industrias y actividades: de transporte, radio y televisión, bancos, instituciones establecidas en las zonas de reservas, etcétera.

No existe un criterio por materia o por región para determinar la competencia: las principales están señaladas en el Código de Trabajo de 1972, que en el preámbulo establece que las políticas legislativa y laboral persiguen fines de bienestar para todos impulsando la práctica de las negociaciones colectivas y la solución positiva de los conflictos con el gran apoyo de los trabajadores y de los patrones, como fundamento que permita asegurar para todos el beneficio del progreso.¹⁰⁵

Existe un Consejo de Relaciones de Trabajo con funciones de carácter administrativo, que al igual que el Consejo Nacional de Estados Unidos, carece de facultades para ejecutar sus órdenes.¹⁰⁶

La Constitución política, por su antigüedad y por su vinculación con la Corona inglesa, no se refiere a “relaciones laborales”, que se regulan como *derechos civiles* en el capítulo de *property and civil rights*, (artículos 91, 92, al 13). La legislación de trabajo está codificada y en gran parte se basa en la *Warner Act* de Estados Unidos.¹⁰⁷

c) Contratos individuales. Las condiciones laborales de los trabajadores individualmente considerados, tanto en la jurisdicción federal como en la provincial, se determinan con base en algunos mínimos a que se refiere la parte III del Código: salarios, jornadas, pago por tiempo extraordinario, vacaciones pagadas que el gobierno federal establece, que varían de acuerdo con los mercados de la fuerza laboral.

¹⁰⁵ Código Canadiense de Trabajo, parte I, Preámbulo 9.

¹⁰⁶ El Consejo se integra por representantes seleccionados de las cuatro esquinas del país. Su trabajo es exclusivo y de tiempo completo. La sede está en Ottawa y tiene cuatro oficinas regionales. El reglamento de su funcionamiento fue modificado en enero de 1992 (DORS/91-622 V. El papel del Consejo Canadiense de Relaciones de trabajo. Ministerio de Aprovechamiento y Servicios, 1993, pp. 1-7.

¹⁰⁷ Legault, Gérard. Director General de Operaciones del Consejo de Relaciones de trabajo de Canadá, *Presentation to the workshop on the Right to organize and freedom of association sponsored by the U.S. Department of Labour, under the 1995 co-operative work program of the North American Agreement on Labour Co-operation*, septiembre de 1995, pp. 2-3.

Los códigos civiles reglamentan las relaciones de trabajo que se consideran *subordinadas*. Las referencias a la dignidad humana y a otros factores del derecho clásico del trabajo se encuentran en las provincias francófonas.¹⁰⁸

La celebración de contratos colectivos supone prioridad frente a las contrataciones individuales.¹⁰⁹

d) Negociación colectiva. Durante los primeros años de este siglo era frecuente que la negativa del empleador a celebrar acuerdos colectivos provocara huelgas, las que fueron prohibidas en los últimos años de la década de los cuarenta.

Actualmente los sindicatos con *certificación* como representantes de la mayoría de los trabajadores, tienen derecho a negociar ese tipo de acuerdos que la legislación canadiense denomina *conventions collectives* o *collective agreement*, para determinar los niveles de remuneración, prestaciones sociales y las condiciones de trabajo.

Al igual que en la legislación y costumbre de Estados Unidos, las partes tienen la obligación de actuar de buena fe y realizar esfuerzos razonables para concluir los arreglos colectivos.

Cuando las partes no logran ponerse de acuerdo pueden solicitar al Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, la intervención de un conciliador, que intentará que las partes concluyan una negociación. Cuando la gestión es infructuosa el Ministerio hace una declaración en tal sentido y transcurridos siete días, las partes quedan en libertad de hacer legalmente una huelga o un paro. De otra forma dichas acciones no son permitidas por la ley.

e) Modalidades. Toda convención colectiva debe incluir cláusulas relativas a los procedimientos para arreglar las diferencias y conflictos que surjan entre las partes. Generalmente, cuando éstas no pueden ser resueltas se prevé la participación de un único árbitro o una comisión de arbitraje integrada por tres miembros. Las resoluciones son definitivas.

Los contratos colectivos deben celebrarse a través de un *agente negociador* que puede ser un sindicato *certificado* o acreditado. La solicitud de un sindicato para acreditarse este derecho debe hacerse del conocimiento de los trabajadores mediante avisos del empleador.

¹⁰⁸ El Código Civil de Québec define al contrato individual de trabajo, en su artículo 2085, como aquel “por el cual una persona, asalariada, se obliga, por un tiempo limitado y mediante una remuneración, a efectuar un trabajo bajo la dirección o el control de otra persona, el empleador”.

¹⁰⁹ Vierge, Pierre, “Le contrat de travail selon le *Code Civil du Québec*. pertinence ou impertinence?”, *Revue Générale de Droit*, Université d’Ottawa, vol. 24, núm. 2, 1993, pp. 239-249.

En algunas ocasiones el mismo empleador reconoce voluntariamente al sindicato, pero la certificación oficial se otorga aproximadamente al 80% de las solicitudes y es el camino más común que toman los sindicatos.¹¹⁰

La acreditación implica que se cuenta con la aprobación de la mayoría de los trabajadores (mayoría variable que puede oscilar entre el 35 y el 50% mientras que en algunas provincias se habla de más de 60%);¹¹¹ que la actividad es de jurisdicción federal, que el sindicato es de buena fe, que los trabajadores desean que el sindicato sea el agente negociador y que la solicitud de certificación está hecha oportunamente.¹¹²

Existe la posibilidad de que la parte patronal rechace al sindicato y solicite la organización de otro para concertar el convenio colectivo; sin embargo, no es admisible que influya en los sindicatos. En este caso el Consejo puede negar la certificación sindical. Su política es informal, pero al mismo tiempo es muy estricta con el cumplimiento de los pocos requisitos.

El Consejo de Relaciones Laborales puede rechazar la demanda de la negociación cuando advierte que el sindicato está organizado por el empleador o que la acreditación de aquél es fraudulenta (*maraudage*).¹¹³ Esta decisión impide al sindicato que vuelva a presentar solicitud alguna ante la misma unidad, en un término de seis meses a partir de la fecha del rechazo.

Cuando la mano de obra proviene de un mismo lugar, de una misma fuente, el Consejo tiene facultades para dirigir las acreditaciones de los trabajadores de dos o más empleadores en una misma zona geográfica determinada y exigir a éstos que designen a un representante para los arreglos de la negociación colectiva, función que generalmente realiza una asociación patronal. Cuando no lo nombran lo hace el Consejo.

Los derechos de representación sindical y de los agentes negociadores pueden ser revocados en los tres meses previos a la conclusión de la convención colectiva si la vigencia es por tres años, o en el curso de los tres últimos meses del año en que termina o de cada uno de los años subsecuentes si se prorroga.

El Código de Trabajo prohíbe a los empleadores intervenir en la formación de sindicatos o en su administración, así como de sancionar o ejercer represalias contra los trabajadores cuando éstos hagan valer sus derechos lícitamente.

110 Lanyon, Stan, "Strategies by unions and employers regarding union organizing campaigns", *Labour Relations Board of British Columbia*, Washington, D. C., septiembre de 1995 pp. 1-2.

111 Cuando el porcentaje de trabajadores oscila entre 35 y 50% el Consejo puede hacer que haya una votación para saber si quieren ser representados por el sindicato.

112 Legault, *op. cit.*, p. 4.

113 *Maraudage* significa "robo de frutos" o "cosechas no levantadas". *Vid.* part. III, arts. 23 a) y b); 25 y 26 (1), (2) y (3). *Regulations relating to the Canada Labour Relations Board*, 1992.

En caso de que se presenten demandas ante el Consejo, éste no está obligado a celebrar una audiencia, por lo que es muy importante que las partes detallen sus quejas o demandas. Siempre es recomendable la amigable composición, por economía y para ser compatible con los objetivos del Código del Trabajo.

Cuando el Consejo resuelve que alguna norma laboral se ha violado, dispone de poderes para subsanarla, incluso para ordenar a los empleadores que reincorporen a los trabajadores a su trabajo e indemnizarlos por la pérdida de sus salarios y prestaciones sociales, así como el ordenar a los sindicatos atender las quejas de los trabajadores, cancelar las sanciones o admitirlos en sus filas.

En caso de una sustitución patronal en que se unan trabajadores sujetos a convenciones colectivas diferentes o que no estén sindicados, el Consejo puede ser llamado para pronunciarse sobre el estatuto del agente negociador acreditado y del sindicato que representa a los trabajadores.

La contratación colectiva con clasificaciones rígidas en las actividades y con reglas de trabajo muy detalladas se considera que reduce la competitividad; esta circunstancia se utiliza como estrategia patronal para justificar cierre de empresas y despidos, lo que ha logrado que declinen muchos trabajadores a la sindicación.

La regla general de la negociación colectiva en Canadá es la descentralización, tanto a nivel provincial como federal, con ciertas excepciones, algunas de ellas informales y otras en las que se presenta un fenómeno de interinfluencia dentro de un mismo sector.

f) Duración. Cualquiera de las partes puede solicitar de su contraparte la negociación colectiva. En caso de que ya exista pueden solicitar la revisión, avisar de su terminación o requerir la renovación en el periodo de los tres últimos meses que precedan al término de su vigencia. La revisión puede ser parcial o total.

Cuando no se estipula el tiempo de vigencia del contrato colectivo, o que se estipule un término inferior a un año, se considerará válido por un año, lo cual no impide que se someta a revisión.

Las huelgas o los paros patronales no son lícitos sin antes haber solicitado la negociación colectiva por la parte respectiva.¹¹⁴

g) Comentarios. Los trabajadores en Canadá tienen derecho a sindicarse libremente, así como para celebrar negociaciones colectivas.¹¹⁵ Existen pequeños sindicatos independientes integrados por trabajadores de un solo empleador, a los que se les conoce como sindicatos amarillos,¹¹⁶ y sindicatos muy grandes

114 Art. 89 incisos a), b), c), d).

115 Parte I del Código de Trabajo.

116 Gagnon, Jean-Denis, "La négociation collective, centralisation et décentralisation", *Seminario Internacional de Derecho Comparado del trabajo*, Universidad Attila József, Szeged, Hungría, agosto de 1995. Se estima que entre el 80 y el 90 por ciento de los sindicatos canadienses pertenecen a federaciones y al Congreso Canadiense del Trabajo.

como *Canadian Auto-Workers*. Algunos están afiliados a organizaciones sindicales de los Estados Unidos e internacionales, como es el caso de los *teamsters* (transportistas).

Los sindicatos se agrupan en consejos de sindicatos locales; federaciones provinciales y grupos nacionales, como el Congreso del Trabajo. Sus funciones son las de mantenerse en relación con los gobiernos, siempre intentando disposiciones favorables para los trabajadores,¹¹⁷ en lo que se llaman funciones de *lobbing*.

Gagnon se refiere al caso de las negociaciones entre las grandes empresas de la industria automotriz, en las que se favorece el desarrollo de sindicatos locales afiliados a una misma central que negocia para varias empresas y en que los empleadores son propietarios de muchos establecimientos, incluso de empresas similares. La idea es de condensar la contratación colectiva, no multiplicar; sin embargo, deben atenderse los intereses de los trabajadores que no siempre son los mismos (los ingenieros de una planta no tendrán las mismas inquietudes que los operarios, lo que también influye en el pluralismo sindical).¹¹⁸

h) OIT. Canadá no tiene ratificado el convenio número 98 sobre derecho de negociación colectiva. Entre los 28 que sí ha ratificado se encuentra el número 87 sobre el derecho de sindicación.

3. México

a) Condición política. Los Estados Unidos Mexicanos forman una República federal, democrática, representativa, con régimen presidencial. El sistema legislativo se integra por las Cámaras de Diputados y Senadores que forman el Congreso de la Unión.

b) Legislación. Las entidades federativas son libres y soberanas, por lo que expiden sus propias leyes. Algunas materias son exclusivamente de competencia federal, entre ellas la del Trabajo, regida actualmente por una segunda Ley Federal de Trabajo expedida en 1970.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. Desde su promulgación en 1917 la Constitución Política consagra las garantías sociales en el artículo 123. En la legislación reglamentaria la competencia se distribuye en estatal y federal.

c) Relaciones individuales de trabajo. La LFT amplió su sentido tutelar con la intención de cubrir de manera más completa a los trabajadores, y considera

117 Legault, *op. cit.*, p. 11.

118 Gagnon, Jean-Denis, "La négociation collective, centralisation et décentralisation", *Seminario Internacional de Derecho Comparado del trabajo*, Universidad Attila József, Szeged, Hungría, agosto de 1995. Se estima que entre el 80 y el 90 por ciento de los sindicatos canadienses pertenecen a federaciones y al Congreso Canadiense del Trabajo.

que entre el trabajador y el “patrón” nacen derechos y obligaciones aun cuando no haya un contrato de trabajo. La sola relación que se establezca entre ellos, a través del trabajo subordinado, produce efectos jurídicos. Las condiciones generales deben consignarse por escrito, y en caso de que no sea así se aplican las normas mínimas de la ley.

Existen normas específicas para ciertas actividades que en su realización requieren un trato diverso al general. Se conocen como trabajos especiales.

El derecho mexicano del trabajo tiene arraigo de gran importancia en el contexto jurídico-histórico y social del país.

d) Negociación colectiva. En México, se reconoce y se garantiza como un derecho social el derecho a la sindicación y a la contratación colectiva. La LFT se refiere a dos figuras específicamente: el contrato colectivo y el contrato-ley, ambos definidos en los artículos 386 y 404, ampliamente aplicados en el medio laboral mexicano.

De acuerdo con nuestra legislación, la voluntad colectiva, puede ser la voluntad de dos o más trabajadores. La formalización legal de los sindicatos exige un mínimo de veinte trabajadores en *servicio activo*. Se trata de la expresión voluntaria de un grupo en el que, como es de preverse, puede haber ciertas diferencias que se resuelven siempre en función del interés de grupo al que quedan subordinados los intereses individuales.

El contrato colectivo es un acuerdo jurídico de voluntades, y no obstante que el derecho del trabajo no es formalista, en éste, como en otros tantos asuntos, requiere de una forma, que lejos de ser una solemnidad se convierte en el revestimiento que le imprime obligatoriedad. De acuerdo con Mario de la Cueva, esto es la envoltura.

Las negociaciones se celebran entre sindicatos, organizaciones de trabajadores y uno o varios empleadores u organizaciones o *sindicatos de patronos*.

Se entiende por *sindicatos* los que se organizan por trabajadores, pero también los hay de *patrones*, que han preferido distinguirse por su denominación (el ejemplo más sobresaliente es el de la Confederación Patronal Mexicana [COPARMEX], registrada como sindicato patronal).

La figura del sindicato patronal prácticamente queda en un segundo plano en la legislación laboral que a lo largo del capítulo respectivo solo destaca el requisito de que se constituya por lo menos por tres patronos.¹¹⁹ Esta circunstancia, que pudiera parecer inequitativa, obedece a la *ratio legis* de las disposiciones laborales que ante todo son tutelares de los trabajadores.

La finalidad de los sindicatos, no hace falta explicarlo, es la defensa de los derechos de sus integrantes. Su formación es absolutamente libre, si bien es

119 Puede haber sindicatos patronales estatales y nacionales, y la ley los sujeta a los mismos requisitos de forma que se aplican a los sindicatos de los trabajadores.

cierto que la práctica ha permitido que, como en toda comunidad social, se impongan ciertas agrupaciones en función de su organización y por el éxito de sus gestiones. El liderazgo es un factor de poder, como lo explica Weber¹²⁰ a propósito de la dominación, que se puede adquirir por distintas formas. En el caso del sindicalismo su fuerza ha logrado establecer instrumentos legales para mejorar las condiciones de los trabajadores, *conquistas sindicales*.

e) Modalidades. El contrato colectivo es obligatorio una vez firmado por las partes por medio de sus representantes legales. Se deposita ante las autoridades del trabajo como si se tratara de un sello, más que de legalidad, como reconocimiento por el cumplimiento de los requisitos de ley. El documento que se entrega a la autoridad es para que, en caso de que surjan conflictos, puedan resolverse de acuerdo con la voluntad mayoritaria o conforme a derecho, justa y equitativamente. Conflictos que incluso pueden surgir entre los agremiados y sus representantes sindicales. La forma escrita constituye un medio de prueba.

En el caso de los contratos-ley, la obligatoriedad abarca toda una rama o sector industrial o de servicios, generalmente entre las actividades más significativas en la producción y en la economía, por lo que requieren un acto de poder público para efectos *erga omnes*. Esto permite homogeneizar las condiciones generales de trabajo en la rama correspondiente, y evitar la competencia empresarial en los mercados de la fuerza laboral, conocida como *social-dumping*.¹²¹

El contrato colectivo puede comprenderse como el *enterprise bargaining* o *la convention collective d'entreprise, contrato de empresa*, como se acostumbra en: Estados Unidos, la parte de habla inglesa de Canadá,¹²² Japón, Francia,¹²³ etcétera.

El contrato-ley puede encontrar mayor similitud con las contrataciones colectivas por rama industrial, como las que reglamentan países como Holanda y Bélgica, por citar sólo un ejemplo.

Como otra forma de negociación colectiva están los acuerdos o pactos sociales que corresponden a los objetivos gubernamentales para armonizar las políticas económico-sociales a nivel nacional.

El éxito de estos pactos es que los actores sociales estén de acuerdo, que los sindicatos se mantengan cerca de los partidos políticos que tienen juego en el poder, como ocurre en México o como ocurre en ciertos países en que hay un

120 Weber, Max, *Economía y sociedad*, México, FCE, 1984.

121 Neal, Alan, C., "Health and Safety: Challenges for the U.K.", presentada en la conferencia sobre The Industrial Relations of Health and Safety: Implications of the Community's Framework Directive, en Boloña, Italia, febrero 1990, p. 773.

122 Gagnon, Dean Denis, "La négociation collective, centralisation et décentralisation", Seminario Internacional de Derecho del Trabajo Comparado. Universidad Attila József, Szeged, Hungría, agosto de 1995, pp. 1-4.

123 En Francia la tendencia, a partir de las Leyes Roaux, es la negociación a nivel industrial.

acercamiento de los sindicatos con los partidos políticos en las épocas de elecciones. Se presupone que para lograr acuerdos económicos la situación política ha de ser favorable.

f) Duración. El contrato colectivo puede ser por tiempo o para obra determinada, o por tiempo indeterminado, lo que debe estipularse en el mismo, en todos los casos puede ser revisado parcial o totalmente previa solicitud de una de las partes cumpliendo con los requisitos de representatividad mayoritaria que la ley marca; artículos 391, 397, 398, 399 y 399 bis, LFT. Sin embargo, la revisión salarial es obligatoria anualmente. Cuando la revisión general no es solicitada en el periodo que prevé la ley, se prorrogará por un tiempo igual al de la duración convenida o por tiempo ideterminado.

Los contratos-ley también deben precisar el tiempo de vigencia, que no excederá de dos años. Para su revisión se requiere la solicitud de una de las partes que represente la mayoría. Cuando no se solicita la revisión se prorroga por un tiempo igual al de la duración fijada. La revisión salarial es obligatoria anualmente.¹²⁴

g) Comentarios. La tendencia de la negociación colectiva en México puede identificarse con la de la *centralización*, cuyos resultados son la pluralidad de los contratos colectivos y los contratos-ley dentro de un marco de limitaciones económicas impuestas por una situación de crisis ajena a las empresas o a los sindicatos, separándose así de la *desregulación* que se ha impuesto en algunos países; verbigracia, Inglaterra, en donde, según Neal, se produce “un ataque” a la negociación colectiva como medida necesaria para equilibrar las relaciones económicas de acuerdo con las condiciones que se presentaron en los años ochenta, política que también fue impulsada durante los dos términos del presidente Reagan en Estados Unidos.¹²⁵

La legislación mexicana no utiliza los términos de “centralización”, “descentralización”, y “desregulación”, cláusulas de paz o paz industrial, pero sí aplica algunos de los procedimientos reguladores porque la condición económica del país requiere políticas acordes para impulsar el desarrollo conforme a los programas que el Estado diseña buscando fortalecer la economía, aumentar la productividad y lograr el crecimiento en un ámbito de paz y tranquilidad social que se traduzca en igualdad de oportunidades para los mexicanos y el mejoramiento de las condiciones de vida.

La *centralización* pretende nivelar los contenidos de los contratos colectivos y los contratos-ley. Las condiciones económicas del país han aconsejado la rectoría gubernamental de la economía, y, dentro de los cauces legales, con absoluto respeto a las libertades que garantiza la Constitución Política, se han

124 Artículos 410, 419, 419 bis y 420, LFT.

125 *Op. cit.*, p. 762.

convocado a las representaciones de trabajadores y de empleadores para determinar las políticas de mayor conveniencia en función de los intereses sociales.

En los pactos sociales no se incluyen cláusulas de sanción, son *acuerdos entre caballeros*, como dirían los británicos y como piensa Schregle. Cada país quisiera tener un pacto social, un acuerdo con los actores sociales.

En México la negociación colectiva se orienta a lo que hoy se denomina *negociación colectiva articulada*, es decir, que en el manejo colectivo de las relaciones de trabajo se presentan los tres niveles: centralización, descentralización y acuerdos sociales, situación que no es una novedad y que se ha practicado desde hace muchos años. El tema de la centralización y descentralización de las negociaciones colectivas ha sido consultado en las conferencias magistrales de Weiss; Schregle; Neal; Gagnon dictadas en el 10 Seminario Internacional de Derecho del Trabajo Comparado. Universidad Attila József. Szeged, Hungría, agosto de 1995. Sin embargo, hay que advertir que debido a las recientes crisis económicas se acordó buscar la descentralización en la política salarial.¹²⁶

h) OIT. México ha ratificado 76 convenios internacionales, entre ellos el núm. 87, sobre libertad sindical, pero no se ha ratificado el núm. 98 sobre el derecho a la negociación colectiva.

IV. CONCLUSIONES

1. La terminología en la mayor parte de las legislaciones se refiere, como siempre lo ha hecho notar De Buen, a *convenciones o acuerdos colectivos*, pero con independencia del nombre que reciba, existe como una figura ya clásica para determinar condiciones generales de trabajo.

2. La importancia de las negociaciones colectivas es categórica. En cada país ha tomado modalidades diversas, pero la mayoría de los analizados presentan la aplicación de varios principios característicos del derecho del trabajo: *erga omnes, in dubio pro operario y la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores*, por el interés social que la materia implica.

Es también principio regulador en las relaciones laborales, la participación tripartita; para establecer derechos y obligaciones y para resolver conflictos.

3. El sindicalismo y la negociación colectiva caracterizan una dualidad con impacto extraordinario en las relaciones de trabajo y en el campo de lo social de un país. Su impacto es directo en los mercados de la fuerza laboral y en los techos salariales.

4. La orientación centralizadora fue clásica en los países comunistas, en que el Estado monopolizaba la economía. Esta orientación, considerada desde un

126 Vid. conclusión, núm. 9.

punto de vista moderado, implica delinear una estructura formal en que se desarrollen las relaciones de trabajo cuando existe intervención económica por parte del Estado. La orientación centralizadora se encuentra en Italia, Bélgica, Holanda, España, y México.

5. La descentralización, por el contrario, es una perspectiva mucho más amplia que favorece a los empleadores, pero que puede desatar entre ellos la competencia desleal en el campo de lo social. De cualquier manera, esta tendencia se ha impuesto en algunas negociaciones de una rama determinada, o en legislaciones completas.

Gran Bretaña, Estados Unidos y Canadá pueden ser ejemplos de esta orientación, lo que hace su legislación social más flexible, e incluso incurrir en la desregulación.

6. La negociación articulada puede ser un sistema nivelador cuando las economías no se han consolidado y cuando las condiciones de los trabajadores en una misma sociedad son desiguales y contrastantes con otros sectores productivos. Puede ser una pieza importante en el control de los procesos inflacionarios.

Por otra parte, la articulación indica colaboración de los actores sociales: trabajadores y empleadores. La presencia o intermediación del gobierno es indispensable para dar vigencia a los acuerdos colectivos, cualquiera que sea su modalidad.

7. En condiciones de desajustes sociales, la articulación en las diferentes contrataciones es factor de armonía. La verdadera negociación requiere que existan dos partes libres e independientes, y de hecho, como dice Severinski, tales elementos son indispensables cuando se trata de una tendencia descentralizadora en relación con estructuras de libre comercio, en que la idea de una comunidad sustituye a la de *lucha de clases* (aunque Severinski habla de *public partnership*). Por lo que sólo puede considerarse la centralización o el monopolio del Estado en cuanto a reglamentar las bases mínimas sobre las que las partes deben tratar sus convenios y contratos como un nivel mínimo de protección.¹²⁷

8. La homogeneización de las condiciones laborales no significa necesariamente que se determinen *niveles únicos*. El reconocimiento a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva tienen que ser garantizados por las leyes.

9. La articulación en las negociaciones puede corresponder a un solo tema, como en Austria respecto de los salarios, o para un sector o rama, como en Suiza, en la industria relojera desde 1937.

127 Severinski, *op. cit.*, p. 200.

10. En efecto, la posibilidad de que las partes (empleador y sindicato) establezcan las reglas que determinen sus relaciones de trabajo es una forma autónoma de crear normas subjetivas que deberán cumplir en los términos pactados. La obligatoriedad queda determinada cuando el contrato se firma por ambas partes. Al ser entregado a las autoridades en lo que se conoce como *depósito* se cumple con una formalidad que produce efectos *erga omnes*. El depósito es el acto que le da publicidad.

No obstante que el instrumento más importante con que cuentan los trabajadores para ejercer presión sobre la parte patronal es, sin lugar a dudas, la huelga, otro instrumento es la negociación a las que ambas partes asisten con un nivel de igualdad jurídica que la ley les reconoce, igualdad que se fundamenta en el carácter tutelar de la ley, que pretende la nivelación de las desigualdades económico-sociales entre las partes.¹²⁸

11. La liberalidad en las negociaciones individuales o colectivas de trabajo, por conveniente que pueda resultar, es un riesgo muy alto que requiere de reflexiones serenas y fundamentadas; y, sobre todo, no puede pensarse en modificaciones al vapor en los esquemas laborales a través de flexibilidad, y, en todo caso, el desarrollo de un eficaz y amplio sistema de seguridad social para los trabajadores y para la población abierta es indispensable.

12. En las perspectivas de la negociación colectiva en la unión europea hay dos tendencias contradictorias entre sí: una es la de la *participación institucional* por integración, en los mecanismos de la sociedad de los capitales de los intereses del personal asalariado; la otra es la de la *participación contractual*, por vía de confrontación y de compromisos entre el capital y el trabajo.¹²⁹

Es claro que la política laboral europea no se desenvolverá de manera idéntica, pero con motivo de las cláusulas sociales que han suscrito y el nivel de supranacionalidad en desarrollo indica que será una sola tendencia la que se ponga en práctica, salvo la Gran Bretaña por las particularidades que se señalan en su sistema y por no haber suscrito el Tratado de Maastricht.¹³⁰

La perspectiva europea puede desarrollarse de la siguiente manera:

128 Cierto es que en la evolución socioeconómica y política las organizaciones sindicales han logrado una fuerza mayor a la de ciertos patrones o empresarios, considerando los casos específicos; mas en el caso de centrales y confederaciones continúan con mayor fuerza las del sector patronal, que es la clase económicamente pudiente que abarca el mercado comercial e industrial.

129 Lyon-Caen, Gérard, y Lyon-Caen, Antoine, *Droit social international et européen*, 8a. ed., Précis Dalloz, pp. 333.

130 *Ibidem*, pp. 331 y ss. Véase también: Gaudu, Francois, "L'influence du droit communautaire sur la politique de l'emploi", ponencia presentada en el Seminario del Centro de Investigaciones en Derecho Económico de la Universidad de Cergy-Pointoise el 24 de mayo de 1993 y en una intervención concluye de Saverne de la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo en septiembre de 1992.

—si la comisión desea proponer reglas en el campo social, se les informa a sus miembros (socios sociales) que pueden solicitar el aplazamiento de la iniciativa;

—durante este periodo los miembros sociales pueden negociar para llegar a una solución que les satisfaga;

—si los miembros asociados llegan a un acuerdo, puede hacerse efectivo tanto por los procedimientos nacionales como por decisión del consejo sobre la propuesta de la comisión.¹³¹

13. Con la perspectiva ya tan bien marcada del surgimiento de un derecho del trabajo europeo, e incluso derecho social, se advierte una transformación y fortalecimiento en el derecho internacional del trabajo, que hasta ahora se mantiene con destacada influencia pero sin carácter coercitivo.

14. Teniendo presente la diferencia entre la comunidad europea que busca su integración, con la asociación comercial de los tres países de América del Norte, no puede descartarse la influencia del Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral, primero en los comportamientos y luego en las legislaciones laborales de los países suscriptores.

Ejemplo de lo anterior pudiera ser que en el Programa de Acción para reforzar el Acuerdo Único para superar la Emergencia Económica (USEE), en el punto número 4, sobre política salarial, en el análisis de la dimensión del ajuste salarial, con la necesidad de preservar el empleo y controlar la inflación se propone, entre otras medidas, la de descentralizar las negociaciones a nivel de cada empresa, tendencia que tanto las organizaciones obreras como las cúpulas empresariales sugirieron a efecto de dar mayor capacidad económica a la clase trabajadora y así hacerla recuperar su capacidad de compra.¹³²

15. Las tendencias económicas en las políticas de Estados Unidos y de Canadá, que incluyen las condiciones de trabajo y de seguridad social, son distintas a las de México. No puede afirmarse si son buenas o inconvenientes. Cada país enfrenta necesidades distintas y momentos políticos también diferentes. La influencia que puedan tener los comportamientos extranjeros sólo serán útiles en cada país, cuando se amolden a su contexto político general. Las leyes no hacen milagros; sólo preparan los medios e instrumentan los programas. Las leyes no son buenas o malas y los programas no son modelos-tipo rígidos.

16. Los cambios nacionales positivos son producto de decisiones compartidas e integradas. Sólo con la colaboración de los grupos productivos, y la

131 Goetschy, Janine, "Le dialogue social européen de Val Duchesse: un premier bilan", *Travail et Emploi*, núm. 47, 1991. Cit. por Join-Lambert, *op. cit.*, p. 116.

132 En este caso puede considerarse que la descentralización se propone sólo en materia salarial, al contrario de la rigurosa centralización que en la misma materia funciona en Austria. *Id.* conclusión núm. 9.

garantía del Estado puede mantenerse el equilibrio para que se logre el sueño de la justicia social.

17. Es muy importante mantener un nivel de información sobre la marcha de las negociaciones colectivas en los Estados Unidos y en Canadá por diferentes motivos: entre ellos conocer los impactos políticos-sociales que puedan influir en las condiciones de México.

18. Es importante también saber el sentir de las centrales sindicales extranjeras y preparar el marco legal para armonizar las relaciones intersindicales. El éxito de estos pactos es que los actores sociales estén de acuerdo, que los sindicatos se mantengan cerca de los partidos políticos que tienen juego en el poder, como ocurre en México o como ocurre en ciertos países en que hay un acercamiento de los sindicatos con los partidos políticos en las épocas de elecciones. Se presupone que para lograr acuerdos económicos la situación política ha de ser favorable.

NOTA: Los datos de los convenios ratificados por los países están tomados de “El Trabajo en el Mundo”. Anexo Estadístico II Ratificación de los convenios básicos de la OIT (al 31 de octubre de 1994) 1995.