

La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales

Lilia García Morales*

Sumario: I. Introducción II. Concepto III. Objetivo y Características IV. Diálogo Social. V. La Negociación Colectiva en los Contratos de Trabajo VI. Criterios de la Suprema Corte de Justicia en materia de Contratación Colectiva VII. Consideraciones Finales VIII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

México enfrenta enormes retos y nuevos y difíciles desafíos ante fenómenos mundiales que están afectando principalmente a nuestra economía nacional, tales como la globalización que implica un mercado de libre comercio, frente a un sistema neoliberal que están provocando en nuestra sociedad graves problemas económicos y sociales que afectan a las fuentes de empleo y consecuentemente a los trabajadores; pues estos fenómenos económico-políticos han provocado: inflación, desempleo, bajos salarios, polivalencia, contratación atípica y en general nuevas formas de organización del trabajo frente a un sistema desregularizador, es decir, existe una realidad laboral flexibilizadora de las condiciones de trabajo que implican la anulación y el deterioro de los principios del Derecho del Trabajo en detrimento de la vida y de la dignidad de la clase trabajadora. Ello aunado a lo anacrónica y desfasada ley laboral de 1970 que actualmente nos rige.

Contra el panorama de explotación que ha vivido la clase trabajadora a lo largo de la historia y de la lucha constante por el reconocimiento de los derechos

* Licenciada en Derecho egresada de la Facultad de Derecho de la UNAM. Asesora del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor Definitivo por oposición en Derecho Individual del Trabajo por la Facultad de Derecho de la UNAM. Maestra en Derecho por el Instituto de Posgrado en Derecho Laboral.

fundamentales como son: la limitación de una jornada laboral, el pago de un salario justo y remunerador, el derecho a disfrutar de descansos, entre otras condiciones laborales y ante la fijación unilateral de éstos por el patrón en perjuicio del trabajador; éste ha tenido la necesidad de organizarse para luchar por el reconocimiento jurídico de sus derechos. Y así derivada de una condición innata del hombre de asociarse, experimenta que la “*unión hace la fuerza*” y se agrupa formando en un principio coaliciones, asociaciones profesionales y posteriormente sindicatos para contrarrestar esa fijación unilateral y desventajosa de condiciones laborales por parte del patrón.

Es así como surge el Derecho Colectivo del Trabajo en donde encontramos una triangulación entre las principales instituciones esto es el sindicato, al Contrato Colectivo de Trabajo y la Huelga, cuya existencia no se concibe el uno sin el otro, de ahí que, algunos juristas patronales le llaman “*El triángulo diabólico*” por el impacto de estas figuras en las fuentes de trabajo.

La lucha de la clase trabajadora por defender sus intereses comunes y lograr de *iure* mejores condiciones de trabajo y la actitud patronal de preservar sus intereses económicos, han generado múltiples conflictos de ahí, la importancia que reviste la figura de la “*Negociación Colectiva*” figura *sine qua non* para la solución de los conflictos de trabajo que día con día se viven en las relaciones laborales.

La negociación colectiva juega un papel relevante no solo en el ámbito individual sino principalmente en el

Derecho Colectivo en donde se fijan, se pactan o ajustan las condiciones de trabajo dando solución a dichos conflictos.

Desafortunadamente la “*Negociación Colectiva*” es una figura que no cuenta con una reglamentación específica dentro de nuestro sistema jurídico que permita resolver de manera justa y equilibrada los grandes o pequeños conflictos laborales a través de técnicas o procedimientos previamente establecidos.

II. CONCEPTO

El término *Negociación Colectiva* indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja.

El Diccionario Jurídico Mexicano concibe a la Negociación Colectiva como “el conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial que concertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones, discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento y observación de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con los

representantes de los trabajadores y de los patronos. Pláticas en las que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo”¹

Desde los orígenes del Derecho del Trabajo los trabajadores han buscado instrumentos que puedan contrarrestar la fuerza del patrón y así es como se manifiesta la necesidad de utilizar su fuerza organizada en grupo, de asociarse y dialogar para obtener el respeto y el incremento de sus condiciones laborales y el poder tener una vida digna.

La Negociación Colectiva también llamada convención colectiva de trabajo que es una de las instituciones más complejas en el Derecho Laboral, que surge a principios del siglo XX ya que, se convirtió en el fenómeno que posibilitó a los sindicatos (asociación de trabajadores) para la fijación, conservación y revisión de las condiciones de trabajo. Recordemos que antes de la Negociación Colectiva era el empresario quien fijaba unilateralmente las condiciones en que los servicios deberían ser prestados. Nace en un proceso de composición de intereses que incluye todo tipo de discusiones sobre políticas laborales relacionadas con ciertos sectores de trabajadores.

Es a partir del reconocimiento del derecho a los trabajadores de formar sindicatos como nace la figura de la Negociación Colectiva que se traduce

en los convenios, pactos o acuerdos que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Cabe señalar, que la Organización Internacional del Trabajo es el organismo que más empeño ha puesto para ofrecer un concepto de negociación colectiva ajustado a la realidad jurídica actual y así la define como el conjunto de acuerdos a los que puedan llegar empleadores individuales o representantes de organismos patronales con representantes sindicales, con la finalidad de establecer un convenio escrito; es, en suma la colaboración de los dos sectores del fenómeno productivo: el capital y el trabajo.

III OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS

La expresión Negociación Colectiva comprende todos los acuerdos que conciertan los representantes de los factores de la producción, es decir tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleados o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de:

- Iniciar una contratación colectiva
- Revisar un convenio vigente
- Modificar un convenio
- Fijar las condiciones de trabajo y empleo
- Exigir ciertas prestaciones económicas

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. L-O, México 1982, Pág.181

- Suspender o modificar contratos
- Mejorar el diálogo social a nivel de empresa
- Mejorar la productividad de la empresa
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez.²

La finalidad de esta institución es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo); lo que se busca es llegar a un arreglo o acuerdo de buena fe entre las partes. Cabe señalar, que en la mayoría de las veces como medida de presión para llegar a la negociación y hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido respetados, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga, aunque coincidimos con el laboralista Rolando Murgos T. quien afirma que “dentro de la negociación colectiva, para alcanzar el resultado derivado de un acuerdo entre las partes, pueden utilizarse diversos medios (trato directo, conciliación o mediación). No necesariamente la negociación colectiva supondrá la utilización de la autotutela (huelga) que implica la identi-

ficación de un acto de conflictividad, pero no podrá olvidarse que la huelga, como instrumento nivelador del poder de negociación gravitará en todo caso en la negociación, sea que se ejerza o no”³

La Negociación Colectiva es un mecanismo para fortalecer y mejorar las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus actividades, pues es obligación de los sindicatos llegar a acuerdos con los patrones para mejorar el nivel de desempeño del trabajador y por consecuencia mejorar, incrementar y optimizar la producción de las empresas haciendo que éstas tengan un mayor crecimiento y así proporcionar a sus trabajadores las mejoras que ellos requieren; cabe señalar, que nuestra ley laboral prevé la negociación colectiva respecto de los salarios (revisión salarial anual) y la revisión general de las condiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (negociación colectiva de las prestaciones generales) y que se prevé se debe realizar cada dos años.

En el ámbito internacional la Negociación Colectiva es una manifestación particular del diálogo social, que está considerado como un derecho fundamental integrante de la libertad sindical. Mundialmente este derecho se encuentra garantizado en los Convenio 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, la negociación colectiva es

² Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Negociaciones colectivas en los países industrializados*, OIT, Ginebra, 1974, Pág. 37.

³ Cit por. De Buen Lozano, Néstor, et al, *Memoria del VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. “Conciliación”*, Talleres Gráficos, Mexicali, B.C., 1995, Pág. 119

la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas mediante un convenio colectivo típico que es el producto de esa negociación, de un procedimiento esto es, el pacto social propiamente dicho.

En la práctica ha sido norma de las relaciones laborales que antes de intentar cualquier acción judicial ante los tribunales jurisdiccionales correspondientes, se procure que las partes en conflicto busquen el propósito de llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto y que corresponda a los intereses y pretensiones de cada uno de los actores.

La Negociación Colectiva tiene como *objetivo*:

- *Iniciar* una contratación colectiva
- *Revisar* un convenio vigente
- *Modificar* un convenio
- *Fijar condiciones* laborales especiales
- *Exigir* ciertas prestaciones económicas.
- *Suspender* o modificar contratos
- *Mejorar* el diálogo social a nivel de empresa

La mayoría de las legislaciones prevén la Negociación Colectiva como el medio a través del cual se deben resolver los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo, desde un ámbito extrajudicial hasta en los procedimientos laborales; en México sí se prevé esta figura jurídica, pero no se encuentra regulada con precisión en nuestra legislación no obstante que, si existen en nuestra legislación medios que permiten resolver

problemas internos en las empresas para evitar que desemboquen en graves conflictos que pongan en peligro la existencia misma de la empresa; la estabilidad de la fuente de trabajo; que provoquen situaciones de choque entre trabajadores y patrones; que se atente contra la productividad y que se causen graves daños económicos al país. De ahí que, en la actualidad los gobiernos se han preocupado por instaurar medios conciliatorios que se encarguen de esta función, si los interesados por sí mismos no pueden avenir y encontrar bases para solucionar los conflictos. Luego entonces, la negociación puede abarcar todos los aspectos derivados de las relaciones laborales tales como: salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, categorías y promociones, despidos y en general cualquier otra condición de trabajo.

El primordial objetivo de las Negociaciones Colectivas es la celebración del *Contrato Colectivo de Trabajo*, este documento es el mecanismo por medio del cual quedan establecidos todos los acuerdos y mejoras que se obtuvieron en el diálogo social, es la materialización de la Negociación Colectiva. En muchas ocasiones lograr la firma de un contrato colectivo de trabajo no es tan sencillo, pues no basta con que se lleve a cabo la Negociación Colectiva de manera legal y con todas sus características, hay puntos en los que los patrones o sus representantes no coinciden con los sindicatos, por circunstancias propias de las peticiones hechas, por lo que, los sindicatos usan su recurso

o medio de presión que es la “huelga” para exigir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para el desarrollo de esta institución colectiva se han impuesto diferentes métodos y sistemas que varían de país en país con el propósito de ser uniformes y congruentes con las políticas sociales globalizadas que tiendan al acercamiento de trabajadores y empresarios para solucionar sus desavenencias de tal forma que el fomento a la convención privada ha ganado terreno no solo en el ámbito de las relaciones individuales sino colectivas de trabajo, de ahí que la propia OIT en su Sexagésima Séptima Reunión de la Asamblea, que tuvo lugar en Ginebra en 1981, aprobó el convenio número 154 que contiene reglas sobre negociaciones colectivas de todo orden y en donde se palpa el interés de impulsar *los acuerdos particulares y evitar en lo posible la intervención de las autoridades jurisdiccionales*.

En México la legislación laboral de 1931 incluyó como formas de negociación bipartita, la convención colectiva (artículos 42 a 58); el Reglamento Interior de Trabajo (artículos 101 a 105) y las demás comisiones mixtas, que según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podían ocuparse de funciones económicas o sociales, pero no jurisdiccionales, para decidir sobre conflictos o litigios habidos entre las partes (Tesis No. 106 del Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975 del Semanario Judicial de la Federación, Pág. 103)

Actualmente en nuestro país el método tripartita es la forma de solu-

ción de los conflictos laborales en México la cual se ha ido incrementando día con día; siendo la Negociación Colectiva en este contexto la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas, aunque, no podemos hacer a un lado los criterios jurídicos emitidos por nuestros más altos tribunales laborales, que han generando graves confusiones y complejas opiniones respecto a esta institución.

Así también, referimos a la forma más común de Negociación Colectiva que se da con la sola intervención de las partes o sus representantes, con el fin de solucionar sus diferencias previas al surgimiento de un conflicto colectivo. Se trata de una acción recíproca de diálogo y que prevalece principalmente en las relaciones individuales de trabajo.

El arreglo directo tiene varias características entre ellas: Es una solución directa; basta la intervención de las partes y un deseo de negociar la solución de sus diferencias surgidas de las relaciones laborales. Esta forma es extrajudicial pues no interviene dependencias jurisdiccionales.

IV. DIÁLOGO SOCIAL

Antiguamente era una práctica común que el patrón expidiera un reglamento de fábrica en el cual de manera unilateral éste fijaba las condiciones de trabajo que regirían en la empresa, pudiendo el patrón modificarlas a su arbitrio en cualquier momento lo cual determinaba

el estado de indefensión en el que se encontraban los trabajadores.

El constituyente de Querétaro a pesar de su gran espíritu social, no vislumbró con claridad en el texto constitucional una reglamentación precisa de esta figura tan imprescindible en el Derecho Colectivo, que es la Negociación Colectiva, sin embargo, sí establece el derecho de libertad sindical sin condiciones es amplísimo y es ahí donde se germina la Negociación Colectiva a través de la cual los sindicatos pueden alcanzar sus fines que son el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de sus agremiados. No es comprensible la existencia de la libertad sindical en ausencia de la Negociación Colectiva o de la Huelga.

Es la Ley Federal del Trabajo de 1931 que pone fin a esta situación incorporando en su texto y reconociendo la figura del *Contrato Colectivo de Trabajo*.

Negociar colectivamente es una medida de equilibrio entre los factores de la producción y que consiste en que el patrón y los trabajadores se sienten frente a frente a dialogar sobre el orden laboral que regirá en la empresa o establecimiento, es decir, que a través del diálogo social puedan de manera conjunta determinar las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestará el servicio.

La Negociación Colectiva es una manifestación de la voluntad de los grandes sectores, trabajadores y patrones, que convergen en un diálogo social y esta considerado como un hecho fundamental básico inte-

grante de la libertad sindical, es una institución democrática que conlleva un cúmulo de ideas encaminadas a la realización de la justicia social. La negociación es un acceso a la paz social.

Esta figura tiene una gran trascendencia y un gran impacto en las relaciones individuales de trabajo, pues recordemos que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, donde debe imperar precisamente el “diálogo social” entre los sectores productivos para fijar a través de la Negociación Colectiva las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio. Los trabajadores como clase social, como factor de poder, lucharon abiertamente hasta conseguir sentarse a la mesa de negociaciones, para discutir, de igual a igual con el patrón las condiciones de trabajo.

El derecho de Negociación Colectiva (materializada en el Contrato Colectivo de Trabajo), junto con el de sindicación y la huelga conforman la trilogía indisoluble de los derechos colectivos y son los instrumentos que el constituyente puso en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social.

El derecho a negociar colectivamente las condiciones de prestación de servicios laborales *no tiene un fundamento constitucional expreso* en ninguno de los apartados del artículo 123 constitucional, sin embargo, podemos inferir su regulación legal de la siguiente manera: por lo que respecta al Apartado “A” cuando en el tercer párrafo del artículo en comen-

to se menciona "...y de manera general, todo contrato de trabajo", se comprende no solo el contrato individual sino también el colectivo. La libertad de sindicalización, consagrada en la fracción XVI, carecería de sentido en ausencia de la facultad sindical de negociar las condiciones de trabajo.

De lo anterior podemos afirmar que en la Ley Federal del Trabajo se infiere la regulación de la Negociación Colectiva en los artículos del 386 al 403 en lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, y del 404 al 421, en cuanto al contrato-ley. La ley laboral mexicana no establece con precisión para los trabajadores organizados colectivamente el momento de la negociación, la etapa de preparación previa a la celebración del contrato, los procedimientos a seguir para establecer los acuerdos, pero sí impone al patrón la obligación de celebrar el *contrato colectivo* cuando el sindicato se lo solicite, y que esto se hace a través del ejercicio del derecho de *huelga*. Y en el Apartado "B", de los artículos 87 al 91 de su ley reglamentaria (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado) que se refieren al establecimiento de las condiciones generales de trabajo. Aunque cabe señalar que en este rubro la Negociación Colectiva está muy desdibujada ya que el artículo 87 de la Ley Burocrática dispone que las condiciones de trabajo serán fijadas por el titular de la dependencia "*tomando en cuenta la opinión del sindicato*". Puntualizamos que resulta difícil comprender esta última parte de "tomando en cuenta la opi-

nión del sindicato", que obviamente no equivale a la Negociación Colectiva, es decir que se pueda conciliar, conquistar o ceder laboralmente. Estamos conscientes que este punto podría ser materia de un interesante trabajo de investigación.

Los dirigentes sindicales o aquellos que intervengan en el proceso negociador deben tener pleno conocimiento de los salarios que perciben los trabajadores, de las prestaciones que han adquirido, así también, deben conocer cuáles son las aspiraciones económicas de esos trabajadores, pero también deben tener conocimiento y estar conscientes de la situación financiera o económica de la fuente de trabajo, para, bajo esos parámetros y aproximaciones poder estar en posibilidades de realizar una verdadera negociación.

El acuerdo o convenio a que se llegue, viene a ser el producto de la negociación, es el pacto social de mayor nivel que difiere de la *concertación* pues ésta según Ermida Uriarte es "toda convergencia de voluntades y actitudes, determinando o resolviendo sobre ciertos asuntos, mediante la conciliación y composición de puntos de vista e intereses distintos y en ocasiones contradictorios ... es una noción política que requiere el tripartismo para facilitarla y hacerla posible, al requerir de tres protagonistas principales de la vida económica que unen sus voluntades con el objeto de enfrentar situaciones críticas, "es la participación del sector sindical, del sector empresarial y del Estado, en la planificación

y adopción de decisiones que recaen en diferentes ámbitos, especialmente en el económico y social”.⁴

En nuestro país, hemos experimentado el desarrollo de diversas formas de “diálogo social”, la concertación social en el caso de México hace su aparición en un contexto problemático y asumió la denominación de “*pactos*” sociales que se realizaron entre los más importantes actores sociales, y donde el tema que se abordó de manera principal fue sobre todo en materia económica, con el fin de encontrar soluciones concertadas como parte de una estrategia encaminada a superar la crisis que por sexenios nos ha amenazando.

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En la mayoría de las veces como medida de presión para llegar a la negociación y para cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido respetados, los trabajadores ejercitan su derecho de *huelga*, como es el caso de *la firma del contrato colectivo* de trabajo cuando el sindicato le solicita al patrón su celebración, su revisión o cumplimiento lo cual se realiza a través del emplazamiento o de la amenaza de huelga, toda vez que la ley laboral así lo prevé.

Cabe señalar, que nuestra ley de la materia no establece con preci-

sión para los trabajadores organizados colectivamente el momento de la negociación, la etapa de negociación previa a la celebración del contrato, los procedimientos a seguir para establecer los acuerdos ni las técnicas de la negociación, pero sí impone al patrón la obligación de celebrar el contrato colectivo cuando el sindicato se lo solicite, y que esto se hace como ya se dijo a través del ejercicio del derecho de huelga.

Héctor Santos Azuela define, la negociación como “un procedimiento de discusión, sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado, teniendo como fin el otorgamiento y firma del contrato colectivo.”⁵

La Negociación Colectiva es una manifestación particular del diálogo social y está considerada como un derecho fundamental básico integrante de la “libertad sindical” tan es así que dicho derecho se encuentra organizado a nivel mundial en los Convenios Internacionales Número 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Cabe aclarar que la importancia del Convenio Internacional número 98 que no ha sido ratificado por México, ya la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión señalando que México está obligado a respetar dicho convenio en virtud de que ha sido considerado por la OIT como uno de los *convenios fundamentales* que los países miembros deben respetar.

⁴ ERMIDA URIARTE, O. *La concertación social*, “Estudios de Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”, Montevideo Uruguay, 1985, Pág.271

⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1987. Pág. 50

El Contrato Colectivo es un instrumento formal jurídico que contiene los acuerdos de voluntad de las partes, donde éstas convienen (sobre todo en las revisiones) las modalidades y cláusulas que mejor les convengan a través de la Negociación Colectiva.

La Negociación Colectiva entraña la solución a los conflictos de trabajo, se ha considerado como el instrumento fundamental y prioritario para reglamentar las relaciones de trabajo y promover un mejoramiento permanente de las relaciones de trabajo, económicas y profesionales de los trabajadores, es por tanto, la clave para consolidar y garantizar los derechos de opinión, expresión, reunión y acción sindical. Tales efectos dependerán en gran medida del buen funcionamiento y de la fuerza sindical de sindicatos rojos de lucha y no de los “sindicatos blancos o amarillos” (CTM) que colaboran o que están vendidos con el patrón a través de los llamados “*contratos de protección*” que tienen celebrados la mayoría de las empresas en México con los sindicatos principalmente de la CTM y que desafortunadamente abarcan el 90% de los depositados ante nuestras autoridades, lo cual demuestra la crisis y decadencia no solo del sindicalismo el cual ha desvirtuado su función y sus objetivos, sino de la Negociación Colectiva (que es nula) y consecuentemente del Contrato Colectivo de Trabajo que es simulado. Todo esto en la actualidad ha provocado que la negociación en ese rubro sea nula pues tanto los representantes de los trabajadores y de los patrones solo actúan en bene-

ficio de sus propios intereses, y no del interés profesional que representan, por lo que en este renglón las partes solo negocian lo que a sus intereses personales corresponde, y no lo que beneficie a sus agremiados en el caso de los sindicatos.

La doble transición económica y política por las que atravesó nuestro país en las dos últimas décadas, la “nueva cultura laboral” de 1995 fue el reflejo de la política laboral de administraciones del PRI y del PAN en donde los “contratos de protección” siguieron viéndose como una solución pragmática a los problemas de la gobernabilidad laboral en un contexto de globalización y apertura comercial, entre tanto el sector empresarial lograba difundir su propio “modelo sindical”, es decir el sindicalismo blanco que es la degradación del sindicalismo mexicano que generalmente participa en la práctica fraudulenta promovida por los propios empresarios.⁶

Ello así, en la práctica desafortunadamente esta institución (la negociación colectiva) se encuentra atada a los diferentes factores reales de poder y a los estándares económicos que rigen y delimitan nuestro estatus económico, como es el caso de la *negociación de salarios* en donde ya no hay materia que negociar, es decir, salarios que negociar pues los aumentos se han estandarizado del 3 al 5%,

⁶ Cfr. Contratación Colectiva de Protección en México. “Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Coordinadora Graciela Bensusán et al. Editorial ORIT-UNAM. México. 2007. Pag. 1.

dada la inflación tan alta que estamos padeciendo en México. Asimismo, respecto de la *negociación de prestaciones* es triste reconocer que en muchas empresas se ha llegado al tope de la capacidad económica de éstas, de tal forma que ya no se negocia en el sentido de aumentar dichas prestaciones, sino lo que se está negociando por grandes, medianas y pequeñas empresas es, la subsistencia, es decir la no desaparición de la fuente de trabajo sin importar que ya no se superen las prestaciones laborales, y que por el contrario se disminuyan si esto fuera necesario, frente a la amenaza del cierre de las empresas; e inclusive se está llegando al extremo de pactarse en los contratos colectivos, que determinadas actividades como es la de limpieza y seguridad privada se contraten con intermediarios como lo es el *outsourcing* (*proveedores externos*), lo cual demuestra la grave crisis de nuestra figura en estudio.

“La simulación de las relaciones laborales, de la organización sindical, y de la contratación colectiva misma. Formal y legalmente la empresa cumple con los requisitos de la legislación laboral mexicana, aunque solo sea en el papel. Simula tener un sindicato, simula negociar colectivamente, simula tener un Contrato Colectivo de Trabajo, aunque todo esto sea a espaldas de los trabajadores, es decir se simula el “Estado de Derecho.”⁷

En resumen podemos afirmar que los “contratos de protección” han sido los mecanismos principales implemen-

tados en nuestro país por los factores reales de poder para la concentración del ingreso y de la riqueza, constituyen una verdadera maquinaria institucionalizada de inequidad, injusticia, empobrecimiento y verdadera explotación de los trabajadores mexicanos, que ha llevado a la crisis de nuestras instituciones del derecho colectivo del trabajo y aún más a la desaparición del Estado de Bienestar que todo ser humano debe disfrutar.

VI. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.

De todo lo anterior, en principio parecería justificable la función que han tenido nuestros máximos tribunales jurisdiccionales como lo son los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación quienes al conocer de las problemáticas laborales de los casos concretos (que son los menos pero con un gran poder político-económico) y enfrentarse a una legislación vieja e inadecuada y desfasada por la realidad, han emitido una serie de criterios que de alguna manera han revolucionado y transformado el Derecho Colectivo del Trabajo, es decir, si bien es cierto estamos conscientes de que nuestra ley laboral ha quedado rebasada por más de cuarenta años y hoy se está viviendo una realidad laboral diferente, de ahí que esos criterios han tenido por objeto subsanar las lagunas u omisiones que la ley no regula y resolver los casos concretos

⁷ *Ibidem*. Pág. 110

que están surgiendo en la vida práctica a través de la creación del derecho.

Es una realidad la transformación que ha sufrido el Derecho Colectivo del Trabajo a través de la jurisprudencia y en especial el Contrato Colectivo de Trabajo y la Negociación Colectiva, prueba de ello son los diferentes criterios jurisprudenciales emitidos por nuestros máximos tribunales y especialmente por la Suprema Corte que han flexibilizado las condiciones de trabajo en las empresas enfocadas a la “desregularización” del derecho laboral, y que en algunos casos han sido controvertidas y que a continuación se señalan:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, APLICACIÓN DEL. EN RELACION CON LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE. En virtud de las prestaciones contenidas en las cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo a favor de los trabajadores, se consideran conquistas de los mismos, resulta inconcuso que contra esas obligaciones legales no pueden aplicarse válidamente la jurisprudencia en contrario. Amparo directo 4752/56. Ponente: Arturo Martínez Adame. Tesis Aislada. Quinta Época. Cuarta Sala.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SOLICITUD DE REVISIÓN DE. PUEDE PRESENTARSE EN FORMA EXTRAJUDICIAL. En la ley Federal del Trabajo, no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, basta con solicitar la revisión

en los términos del artículo 399 de la ley laboral, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aún cuando sea en forma extrajudicial. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo en revisión 950/79. Productos Plásticos de Puebla S.A. 16 de abril de 1980. Unanimidad de votos. Ponente Mario Gómez Mercado. Tesis Aislada. Séptima Época.

Nos queda claro que este criterio determina que en dichas convenciones colectivas se deben respetar los principios y derechos consignados en nuestros ordenamientos jurídicos, refiriéndonos a nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, claro no tendrían razón de ser los Contratos Colectivos si se limitaran a regular lo que ya está establecido en esas disposiciones.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este criterio de la Corte que enarbola el principio de “la autonomía de la voluntad” de las partes y del ejercicio

de su libertad para renunciar prácticamente a los derechos adquiridos por la representación sindical en favor de la clase trabajadora, bajo el pretexto y la supuesta protección de que dicha renuncia no aplica para los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente a favor de los trabajadores, pues ello atenta a los principios fundamentales del derecho del trabajo y contra el principio de *inderogabilidad del elemento normativo* que caracteriza al contrato colectivo del trabajo, es decir, se atenta contra la naturaleza misma de dicha institución, pues en ese tenor no tendría ningún sentido o justificación la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, pues sería ocioso que en este documento se plasmaran los mismos derechos que ya se consagran tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123 constitucional apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *serán nulas las estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores.* A su vez es el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo que establece que ningún Contrato Colectivo

podrá pactarse en condiciones menos favorables a las ya existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere *que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato;* ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se infiere a cuando por primera vez se va a firmar un Contrato Colectivo, pues el empleo de dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos individuales que existen en las empresas o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un Contrato Colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados Contratos Colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que *válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal;* estimar lo contrario podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

De estos criterios jurisprudenciales, han surgido múltiples reflexiones y críticas interesantes derivada de la postura de nuestros juzgadores en cuanto a la nula valoración de los principios generales del derecho laboral consagrados en nuestra Ley Fundamental en su artículo 123 ya que, se estima que la Corte debe interpretar y crear el Derecho respetando la Constitución y sus principios, especialmente los de carácter social como lo es *“la irrenunciabilidad de derechos”* que es sagrado en el Derecho del Trabajo pues constituye su base y su cimiento, además de otros principios como lo es el de *estabilidad en el empleo, las garantías mínimas, ante la duda lo que más favorezca a los trabajadores, la justicia social, la costumbre es ley* siempre que favorezca a los intereses de los trabajadores, entre otros.

Estamos conscientes de los momentos difíciles de crisis económica que estamos padeciendo en nuestro país y que se ve reflejada principalmente en la micro, pequeñas y medianas empresas que en la mayoría de las veces se ven en peligro de extinción, provocándose un mayor desempleo y el crecimiento del trabajo informal o subempleo, lo que nos obliga no solo como autoridades, sino como sociedad a tener una conciencia más humana y crear las instancias adecuadas para evitar esa catástrofe empresarial y por ende laboral de los trabajadores, logrando mantener

como ya lo señaló el constituyente de 1917 el *“equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del trabajo con los del capital”*, que el gobierno cree políticas económicas y sociales que permitan a nuestras fuentes de trabajo perpetuarse, conservarse y desarrollarse dentro de una economía de mercado, que pudiera traducirse desde el punto de vista jurídico en una reforma integral no solo laboral, pues de ser así resultaría insuficiente, sino de hacer una reforma fiscal, laboral, económica y social que dé solución a los múltiples problemas que con efecto dominó, se dan como consecuencia de una grave crisis económica mundial que tiene un mayor impacto en los países como el nuestro en vías de desarrollo.

Reiteramos que en las relaciones laborales y en la solución de los conflictos de trabajo, debe buscarse un justo equilibrio no solo de producción sino social entre las partes contratantes a través de la Negociación Colectiva, al margen de una normatividad y bajo la inspección y vigilancia de las autoridades laborales correspondientes y olvidarnos de ese antagonismo histórico que hemos venido arrastrando a lo largo del tiempo y estar conscientes, por un lado, los trabajadores y los sindicatos de que es prioritario el salvaguardar la fuente de trabajo ya que, sin ésta no podríamos hablar de la existencia de las relaciones laborales y mucho menos de condiciones de trabajo; por otro lado, los patrones deben estar conscientes de que no solo los trabajadores deben sacrificarse para salvar sus empresas como

lo han venido haciendo a lo largo de la historia enfrentando y sufriendo las consecuencias de dichas crisis económicas.

Cabe señalar que los criterios a los que nos hemos venido refiriendo han generado múltiples reflexiones con diferentes enfoques, otro sería que como se desprende de las jurisprudencias transcritas con anterioridad, se han establecido diferentes instrumentos o circunstancias para que se pueda realizar la renuncia de derechos y una de ellas es el hecho de que las partes, principalmente el patrón, ya no tiene que agotar la tramitación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del *procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica* en donde la ley laboral establece que el patrón tiene que solicitar la autorización ante esta autoridad de la modificación de las condiciones de trabajo para salvar la empresa ante las crisis económicas que pudieran llevarla a su desaparición. Lo cual es contrario a derecho, toda vez que no podemos regresar a los tiempos en donde las partes de común acuerdo fijaban las condiciones de trabajo (en el derecho común) frente a la carencia de una legislación protectora de la clase trabajadora, pero que desafortunadamente es lo que se está viviendo actualmente.

De lo anterior, podemos afirmar que en ningún caso procede la renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores y que si se hace serán condiciones o disposiciones nulas aunque se pongan, conforme a lo establecido en nuestro marco legislativo.

Otra desventaja para la clase trabajadora es “*que es válido que se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva*”, inconcebible pues sería como desconocer que la costumbre en nuestra materia es fuente del derecho del trabajo, luego entonces si estas conquistas laborales o extralegales como las llama la Corte, se encuentran plasmadas en un pacto o convención social es indudable su obligatoriedad y su inderogabilidad que es una de las principales características del elemento normativo del contenido del Contrato Colectivo, y no como está sucediendo actualmente en muchas empresas, que de manera desoladora, están viviendo graves problemas económicos encontrándose al borde de la quiebra. Consideramos que como la ley lo prevé se puedan modificar las condiciones de trabajo por “circunstancias económicas” previa la autorización de las Juntas de Arbitraje siempre que se acredite dicha circunstancia ante estas autoridades laborales, pero ello no quiere decir que en todas las empresas en donde supuestamente existe un desequilibrio de los factores de la producción, se permita y autorice a través de la jurisprudencia que las partes puedan convenir renuncia de derechos, pues en realidad quien renuncia es la clase trabajadora.

VII. CONSIDERACIONES FINALES

Primera.- La Negociación Colectiva, es un actividad esencial y básica de las organizaciones sindicales

para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, se le considera como la herramienta imprescindible para la asimilación y adaptación permanente a las *transformaciones* que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital y que hoy en día han desfasado a la legislación aplicable vigente, ya que, están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo como es el caso de las formas atípicas de contratación, la movilidad funcional, nuevos empleos y nuevos sujetos, unidades emergentes de negociación, cambios en la configuración en las empresas por mencionar solo algunas.

Segunda.- La Negociación Colectiva tiene por objeto preservar los principios generales del Derecho del Trabajo, principalmente la irrenunciabilidad de derechos y la estabilidad en el empleo de ahí que, su función principal es la de proteger al hombre que trabaja, siendo su marco de regulación colectiva la mejor forma de garantizar los derechos de los trabajadores, frente a quienes pretenden realizar negociaciones individuales entre desiguales, plasmadas en los contratos, pretendiendo imponer de manera unilateral las condiciones de trabajo como se hacía en la época de la revolución industrial en donde no se tenía una reglamentación adecuada y por eso el patrón abusaba desmedidamente.

Tercera.- Actualmente los sindicatos juegan un papel muy importante en la Negociación Colectiva, son los protagonistas de la acción permanente para proteger y garantizar los derechos de quienes trabajan, pues es claro que

sin la organización colectiva de los trabajadores no puede haber negociación colectiva, pues son las personas morales jurídicamente reconocidas por la ley que representan los intereses de los trabajadores agrupados. Aunque cabe señalar que en países latinoamericanos como Argentina y Uruguay no necesariamente debe negociar el sindicato.

Cuarta.- Los nuevos escenarios de la economía mundial han traído como consecuencia las formas atípicas de trabajo y los contratos temporales, las empresas se están disgregando en su estructura orgánica y territorial lo cual impacta en el futuro de la Negociación Colectiva ante las nuevas formas de contratación que emergen, de ahí que es difícil continuar con los antiguos moldes en los que se sustentaba la negociación lo cual hoy en día exige una reglamentación integral de esta figura del Derecho Colectivo del Trabajo, pues está enfrentando muchas modalidades atípicas; es decir, debe enfrentar los nuevos retos impuestos en los convenios colectivos, en la jurisprudencia de la Corte, en la realidad económica que viven las fuentes de trabajo las cuales se han visto severamente golpeadas al grado de desaparecer o estar en vías de ello.

Quinta.- Consideramos necesario que en México se regule esta figura tan recurrida en el ámbito individual y colectivo y se fomente su aplicación y desarrollo que implicaría promover el consenso, el acuerdo, mediante conciliaciones y concesiones recíprocas, estimulando el diálogo social lo cual resultaría beneficioso para las relacio-

nes laborales, para las empresas y por ende para el desarrollo económico de los países. Tal es la importancia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con sus empresarios a través de la representación sindical, que ha sido promovido enérgicamente por la OIT desde su fundación y en especial desde la creación de los Convenios número 87 y 98 sobre derecho de sindicación y de Negociación Colectiva. (este último no ha sido ratificado por México)

Sexta.- A lo largo de la historia, la práctica de la negociación colectiva ha tenido que superar muchos obstáculos tanto en el ámbito internacional como nacional para adaptarse en un entorno de constante transformación, partiendo de la idea de que la negociación colectiva existe para solucionar los conflictos, no para crearlos.

VII. BIBLIOGRAFIA

Abramo Laiz y Martha Rangel. *Negociación Colectiva y Equidad de Género*. Ed. OIT. Santiago de Chile 2005.

Albuquerque, Rafael y Néstor de Buen. *El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio*. Ed. Porrúa. México. 2000.

Alvarez Argüelles, Roberto. *La Negociación en México en el GATT*. Tercera ed. Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos AC. México 2001-

Bouzas Ortiz, José Alfonso. *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*. Col. Textos jurídicos. Ed. IURE Editores. México 2007

Contratación Colectiva de Protección en México. "Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Coordinadora Graciela Ben-susán et al. Ed. ORIT-UNAM. México 2007

De Buen Lozano, Néstor et al. *Memoria del VII encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Ed. Talleres Gráficos del Estado de B.C. México 1995

De La Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Octava ed. Ed. Porrúa. México 1967

Ermida Uriarte, Oscar. *La Concertación Social*. "Estudios de Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Montevideo Uruguay 1985

Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. T. L-O Ed. Porrúa-UNAM. México

Santos Azuela, Héctor. *Estudios de Derecho Sindical y del trabajo*. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas/UNAM. México 1987

[http: www.oit.org.mx](http://www.oit.org.mx). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. 1948

[http: www.ilo.ch/public/spanish/index.htm](http://www.ilo.ch/public/spanish/index.htm) *Organización Internacional del Trabajo*

<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/>