

HACIA LA REFORMA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Carlos REYNOSO CASTILLO*

Resumen. El presente trabajo presenta algunas ideas que permiten reflexionar sobre la situación actual de los sindicatos en México y el mundo, teniendo como marco de referencia el actual debate en torno a la posibilidad de reformar la Ley Federal del Trabajo y en particular los denominados “derechos colectivos del trabajo”. El esquema de exposición de las ideas pasa por una revisión de las características del marco jurídico de estos temas, para luego centrar la atención en la forma como en los últimos años se ha sugerido reformar la ley en aspectos tan trascendentes y puntuales como el nacimiento jurídico de los sindicatos, las obligaciones sindicales, la autonomía sindical, la contratación colectiva, el proceso de elaboración de un contrato colectivo, los contenidos de un contrato colectivo, así como las reglas de validación de un contrato colectivo ante la autoridad competente. Asimismo, se toca el tema de las propuestas de reforma en materia de huelga, titularidad del derecho de huelga, la huelga en los servicios esenciales y el procedimiento de huelga, entre otros.

I. INTRODUCCIÓN

La intención de formar organizaciones para determinados fines ha estado en el ánimo de las sociedades desde siempre. El interés del ser humano por reunirse con sus semejantes forma parte de la historia de la humanidad; hay quienes señalan incluso que la intención de buscar y estar con sus semejantes no sólo es una necesidad social, sino que es una característica que forma parte de la misma naturaleza del ser humano. Hay que recordar cómo

* Profesor de derecho del trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco; asesor laboral (carv@correo.azc.unam.mx).

Rousseau, al referirse al “contrato social”, decía: “...como los hombres no pueden engendrar nuevas fuerzas, sino solamente unir y dirigir las que existen, no tienen otro remedio de conservación que el de formar por agregación una suma de fuerzas capaz de sobrepasar la resistencia, de ponerlas en juego con un solo fin y de hacerlas obrar unidas y de conformidad”;¹ así, la tendencia a la unión por diferentes motivos bien pudiera servir como guía de estudio que permita explicar la evolución de las sociedades contemporáneas.

Cuando la economía exigió reunir en un solo momento y en un solo lugar a grandes contingentes de la población en torno a un proceso productivo, se planteó la coincidencia de intereses entre los participantes en dicha organización del trabajo; de esta manera, la constatación de las coincidencias, en cuanto a necesidades y aspiraciones, permitiría que el hoy denominado movimiento obrero empezara a surgir, reafirmando y refrendado al paso de los siglos una de sus más sentidas aspiraciones: conseguir una unión amplia y sólida que permita de mejor manera avanzar en sus objetivos profesionales y personales. Las primeras organizaciones obreras plantearon la búsqueda de mecanismos de apoyo mutuo entre los trabajadores frente a las nuevas circunstancias que planteaba la organización industrial, tanto en México como en otras partes del mundo;² es por ello que más de un autor considera que los sindicatos de trabajadores son el fruto de la revolución industrial y, con ella, producto también de la expansión de determinadas formas de organización del capital.³

¹ Cfr. Rousseau, J. J., *El contrato social*, 4a. ed., México, Porrúa, 1975, p. 9.

² Baste recordar cómo en el caso mexicano, hacia fines del siglo XIX, se asiste al surgimiento de un gran número de sociedades de socorro, algunos estudios dan cuenta de ello: “Los artesanos ocupan en el mercado libre una posición en extremo vulnerable. Si enferman, sufren algún accidente, caen en prisión o mueren, ellos y su familia se ven en la más completa desolación. Carecen por completo de instrumentos colectivos para hacer frente a la mala fortuna. Sin embargo, no es sólo la incapacidad física para trabajar lo que los hunde en tal precariedad. Si por algún motivo quiebra su negocio, se deteriora por la competencia, o es desplazado por empresas más grandes, la situación del artesano se torna igualmente crítica.

Este artesanado, con un pasado y una tradición gremiales, que se remonta a la Colonia, opta por una forma de organización defensiva, en cierto sentido similar a la de los gremios...” Cfr. Woldenberg, José, *Antecedentes del sindicalismo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1983, p. 16.

³ “Al nivel del asalariado se produce un fenómeno —llamado a un crecimiento mucho más rápido en el curso del siglo XIX— de la concentración obrera y de la aparición de un nuevo tipo de proletario. Su característica primordial, a la espera de la constitución de una verda-

Bajo esta idea aspiracional de unión de los trabajadores se iría construyendo un gran número de importantes análisis y teorías, con las cuales se buscaba encontrar las motivaciones que llevarían al progreso de las sociedades. Baste recordar cómo el marxismo, en su explicación sobre los mecanismos de funcionamiento del capitalismo, señalaba que la unión de los trabajadores sería una de las maneras que permitirían superar las injusticias y explotación que padece la clase obrera.⁴ Asimismo, el anarquismo, en voz de Bakunin, señalaba que el pueblo vive en condiciones de injusticia extrema, y que para eliminar esta situación había que “extirpar las fuerzas del mal”, a saber: el Estado, la religión, la propiedad, y que esto se podría alcanzar por medio de la organización del proletariado y planteaba la propiedad colectiva de la sociedad entera. Por su parte, el reformismo, al cuestionar al marxismo, planteaba luchar por reformas inmediatas dentro del marco capitalista, con lo cual se concretarían las aspiraciones revolucionarias socialistas sin tener la necesidad de pasar por alguna revolución. A estos planteamientos hay que agregar la influencia que desde fines del siglo XIX también tuvo y sigue teniendo la denominada doctrina social de la Iglesia, o socialismo católico o cristiano como también se le denomina, en virtud del cual es posible una organización de la clase obrera en concordancia con los planteamientos cristiano católicos.⁵

Estas aspiraciones gremiales y clasistas de unión se irían reflejando al paso de los años en el marco jurídico que se venía tejiendo para regular las relaciones de producción, no siempre de manera fácil ni gratuita, en institu-

dera clase obrera de la gran industria, fue sin duda la de amasarse en lo más bajo de la escala social en condiciones hasta entonces inusitadas de degradación y aislamiento, mientras que su separación económica y moral con relación a la clase de los empresarios crecía fuertemente...”. Cfr. Bergeron, L. *et al.*, *La época de las revoluciones europeas 1780-1884*, México, Siglo XXI, 1976, colección Historia Universal, p. 22.

⁴ Dice el maestro Lastra Lastra: “Las ideas marxistas, políticamente, persiguen la organización del proletariado en partido de clase, con la finalidad de conquistar el poder como sea, y permanecer en el mismo contra todo y hasta contra todos, si es preciso, con el propósito de destruir el capitalismo burgués, e imponer la economía estatal que impida la resurrección de la economía capitalista para poder llevar a la realidad la organización y distribución socialista de los bienes y de los productos”. Cfr. Lastra Lastra, J. M., *Derecho sindical*, México, Porrúa, 2003, pp. 130 y 131.

⁵ Cfr. Freyre Rubio, J., *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*, 4a. ed., México, UAM, 2008, pp. 29-49.

ciones y figuras jurídicas con las cuales se buscaba dotar de personalidad a aquellos esfuerzos solidarios que ya existían en la realidad antes que en la formalidad legal.

Tal fue el caso de los sindicatos, los cuales si bien hoy en día forman parte del derecho del trabajo, con pleno reconocimiento de su existencia, no siempre encontraron un espacio jurídico en los albores del derecho industrial del siglo XIX.⁶

Baste recordar cómo varios destacados laboristas, a lo largo del siglo XX, explicaban la historia del sindicalismo como una historia que había pasado, visto desde la normatividad, desde la prohibición expresa de cualquier intento de organización colectiva, sancionando severamente incluso por la vía penal, pasando por una etapa de tolerancia en donde si bien las acciones inhibitoras habían cesado, tampoco se contaba con un marco jurídico regulador de la acción sindical, hasta llegar al reconocimiento pleno del nacimiento, vida y desaparición de los sindicatos, dando lugar a un capítulo de gran trascendencia en el derecho laboral contemporáneo, como lo es el denominado “derecho colectivo”, donde el actor protagónico es el sindicato.⁷ Este esquema de análisis y estudio de la evolución de los sindicatos sirvió durante mucho tiempo para ver cómo, en cada país, estas fases evolutivas se presentaban más o menos de manera clara y con algunas variantes según el caso; sin embargo, la historia contada de esta manera pareciera detenerse en momentos como el actual, en donde la acción sindical en países como México ya no puede ser explicada con aquellas propuestas doctrinales; la pregunta es entonces: ¿cuál es la etapa evolutiva en la cual se encuentran los sindicatos a inicios del siglo XXI?; si bien pasaron de una etapa de prohibición hacia una de tolerancia para llegar a la de un reconocimiento legal, ¿en dónde estamos ahora?, y una palabra con la cual se podría identificar la etapa por la cual atraviesa buena parte de los sindicatos en países como Méxi-

⁶ “El periodo de la ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido, propiamente, de la Revolución francesa al año 1824, en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. Ciertamente el proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia, por ejemplo, hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coaligarse, y hasta 1884 para que se legalizara la existencia de sindicatos”. Cfr. Santos Azuela, H., *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987, pp. 28 y 29.

⁷ Cfr. Cueva, M. de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1979, vol. II, pp. 249 y ss.

co sería la “amnesia”. La amnesia, en su significado más simple, es la pérdida o el debilitamiento de la memoria; y en efecto, el sentido originario del surgimiento de los sindicatos fue el poner al ser humano, en este caso al trabajador, en el centro de sus reflexiones, preocupaciones y acciones, y no a la empresa, no al Estado, no a las aspiraciones políticas de sus dirigentes como eje y motivación de su actuar; de ahí que una propuesta analítica, por cierto no muy jurídica, para explicar hoy en día la situación en la que se encuentran los sindicatos en un país como México, sería a partir de identificar los grados de amnesia que padecen.⁸ Esta idea, llevada al terreno científico, bien podría traducirse en un modelo que permitiera ver y constatar en el marco jurídico en que vive un sindicato (leyes, jurisprudencia, reglamentaciones, estatutos, etcétera), en un momento y lugar determinado, qué tan cerca o qué tan lejos están de las bases, las decisiones que toman las dirigencias y que involucran o afectan a todos los agremiados.

La historia del derecho sindical⁹ ha estado marcada por problemáticas constantes a las cuales los trabajadores, en su intento por ser reconocidos como grupo, se han enfrentado. Entre las problemáticas recurrentes que han acompañado esa evolución están la lucha por delimitar los márgenes de participación de los trabajadores en la vida de las empresas, la reivindicación por reafirmar el derecho de autorregularse y, antes que nada, la proclama permanente de existir, jurídicamente, sin restricciones.

Teniendo como marco de referencia estas ideas iniciales, e inmersos en una nueva edición de la discusión sobre la reforma a la legislación laboral mexicana, con estas notas se busca aportar algunos elementos que permitan alimentar el debate en torno a la modificación de la legislación laboral, específicamente en materia de derechos colectivos. Una de las premisas de las que parte esta exposición consiste en señalar que en México, en los años recién-

⁸ No desconocemos, por supuesto, el gran contingente de trabajadores que en muchos países no forma parte de un sindicato y que, peor aún, no son “trabajadores” en el sentido jurídico de la palabra. Situación ante la cual, dicho sea de paso, los sindicatos muestran su soberbia y falta de interés por ellos.

⁹ Derecho sindical es el “conjunto de normas que reconocen la facultad de todo trabajador y empleador de asociarse y defender sus intereses profesionales. En la práctica, cuando se habla de derecho sindical la doctrina suele referirse primordialmente a los trabajadores, la regulación de sus asociaciones y todo lo relativo a sus derechos y deberes”. *Cfr.* Sánchez Castañeda, A., *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Oxford, 2005, p. 50.

tes, el debate en torno a la modificación de la legislación laboral en materia de derechos colectivos ha sido un debate limitado al sólo tratar de manera superficial los diferentes aspectos que están involucrados en el ejercicio de los derechos laborales colectivos; y en ese sentido, se busca sugerir un tratamiento más profundo e integral de los temas con el fin de alcanzar, llegado el momento, una reforma más conveniente para el país.

Son dos las ideas con las cuales se busca guiar los siguientes comentarios; por una parte, una reflexión general sobre la situación que guardan estos derechos y, por la otra, cuáles han sido los ejes a partir de los que se ha orientado el debate sobre la reforma en estos temas.¹⁰

II. EL PANORAMA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Históricamente se han reconocido los derechos colectivos de los trabajadores al más alto nivel jurídico; en ese sentido, el derecho a formar sindicatos, así como sus expresiones colectivas de negociar prestaciones colectiva-

¹⁰ Sobre todo por razones de espacio no se aborda en este trabajo el tema específico de la contratación colectiva en el sector público. Estamos frente a un sector de las relaciones laborales que tiene su propia dinámica y sus propias lógicas. Hay que recordar que históricamente se trata de un ámbito laboral en donde se han venido negando y limitando los espacios de bilateralidad en la definición de condiciones de trabajo; es una manera de ver las cosas que data de fines del siglo XIX en muchos países y que perdura en muchos más a inicios del siglo XXI. Pero el tema ahora sería discutir si seguimos en esa línea o la cambiamos. Desafortunadamente los proyectos de reforma a la legislación laboral mexicana no se ocupan del tema, y sólo por inferencia uno podría deducir que en algunos proyectos la posición sobre el particular consistiría en la eliminación del régimen estatutario (léase, en el caso mexicano, la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional), lo cual implicaría tener un solo régimen laboral general, incluso de contratación colectiva, aplicable a todos, incluyendo al sector público. Tal posición, si bien de lejos puede ser plausible, no sólo desconoce la manera como en buena parte del mundo se regula el tema, sino deja en el aire más dudas que respuestas, por ejemplo el tema de la huelga. En este caso, el gran reto consiste en avanzar hacia la laboralización del régimen estatutario burocrático, por un lado, pero reconociendo y regulando las particularidades específicas del sector, por el otro. En el caso del también llamado derecho burocrático, estamos ante un tema generalmente menospreciado por la doctrina laboral, pero que en tiempos de cambio conviene discutir con mayor amplitud. Algunos textos que ayudarían a alimentar este debate son los siguientes: Marín Quijada, E., *La negociación colectiva*, Bogotá, Temis, 1978; Acosta Romero, Miguel, *Derecho burocrático mexicano*, 2a. ed., México, Porrúa, 1999; Morales Paulín, Carlos, *Derecho burocrático*, México, Porrúa, 1995; Pallares y Lara, S., *Las relaciones laborales en el servicio público*, México, Porrúa, 2007; Remolina Roqueñi, Felipe, *El derecho burocrático en México*, México, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría de Gobernación, 2006, vols. I y II.

mente y hacer huelgas, aparecen reconocidos a nivel de declaraciones internacionales, tratados y convenios internacionales y, por supuesto, a nivel constitucional. En el caso mexicano, la Constitución de 1917 reconoció no sólo el derecho genérico de asociación en general, sino que incluyó de manera puntual el derecho específico de asociación profesional tanto para trabajadores como para empleadores o patrones en el artículo 123.

Más tarde, estos fundamentos constitucionales permitieron que en muchos países se avanzara hacia la regulación detallada de aquellos derechos. Así, el proceso de codificación latinoamericano tuvo de inicio un importante referente con la Constitución mexicana de 1917, la cual fue en su momento pionera a nivel mundial en el reconocimiento de derechos laborales; más tarde, la reglamentación de los derechos constitucionales fue impulsada por dos importantes obras legislativas: la Ley Federal del Trabajo de México de 1931 y el Código del Trabajo de Chile del mismo año. En todas estas obras legislativas se refrendaban y reconocían los derechos colectivos de los trabajadores.

A pesar de la trascendencia de los derechos colectivos de los trabajadores en el mundo laboral, en estos tiempos se asiste al cuestionamiento de buena parte de los derechos sociales en muchos países. En efecto, hablar hoy en día de protección social y de derechos de los trabajadores pareciera un discurso que se enfrenta con mucha facilidad a conceptos ambiguos como liberalismo y modernidad. Pero con independencia de lo profundo o a veces visceral de esta argumentación, lo cierto es que una constatación se impone y es el hecho de que el contexto social y económico en el cual, en el siglo XX, se reconocieron los derechos de los trabajadores, hoy en día se encuentra en plena transformación. Estas transformaciones se manifiestan a diferentes niveles.

Por ejemplo, a nivel de la organización de la producción, queda claro que los sistemas de organización de los procesos productivos ideados e implementados durante la segunda mitad del siglo XX, como los basados en esquemas fordistas y posfordistas, cambiarían hacia modelos de organización colectiva en la empresa, en donde varios países orientales dieron la muestra. En este terreno, el actuar sindical muestra en muchos casos sus carencias y deficiencias al no adecuar sus estrategias de lucha a los nuevos factores, elementos y problemas a los que se enfrentan los trabajadores en los procesos

productivos. De esta manera, las nuevas modalidades que asumen los riesgos de trabajo, la seguridad e higiene, los contratos de trabajo, la capacitación, el adiestramiento, los descansos, entre otros temas, se siguen viendo y abordando con ideas que poco tienen que ver con las nuevas circunstancias en muchas empresas.

De igual manera, el contexto político en el cual vivieron los derechos colectivos durante el siglo XX ha variado también, por lo menos desde dos puntos de vista, el internacional y el nacional. Desde el ángulo internacional, hoy en día es un lugar común hablar de los trascendentes cambios en la geografía política mundial desde el último cuarto del siglo pasado, y que se tradujeron en la modificación de territorios y equilibrios que existían desde la Segunda Guerra Mundial. En este sentido, la “globalización”, independientemente del significado que cada quien quiera darle a esta palabra, no ha llegado a la mayoría de los sindicatos en países como México; de esta manera, temas como la integración económica regional, las acciones de defensa laboral transnacional, la subcontratación internacional, las “nuevas” enfermedades profesionales, las mujeres en el trabajo, etcétera, aparecen como temas exóticos y generalmente ausentes de las agendas de los sindicatos.

A nivel nacional, no queda duda de que en un país como México, los derechos colectivos de los trabajadores fueron reconocidos y vivieron en un ambiente en el cual la cercanía y a veces complicidad con los poderes públicos formaron parte de una política laboral que sería parte del telón de fondo de la vida económica mexicana del siglo XX. Ese marco, sin embargo, también ha cambiado. Luego de haber vivido varias décadas con un panorama político unipartidista, hoy en día México, no sin dificultades, pareciera transitar hacia un panorama de alternancia política partidista en donde la vida de muchos sindicatos también empieza a cambiar, al cambiar el terreno en el cual germinaron y crecieron.

Tal situación ha derivado en la necesidad, no siempre justificada y menos explicada, de reformar la legislación laboral. Hoy en día asistimos a una tendencia reformadora que ha venido a modificar amplios espacios de la legislación laboral, derechos individuales, como las modalidades en la contratación individual, la disolución de las relaciones de trabajo, las condiciones de trabajo, el acceso a la justicia del trabajo, las características de los órganos jurisdiccionales y, por supuesto, los derechos colectivos.

En efecto, la corriente reformadora se inició desde hace años motivada por muchas razones, tanto internas como externas a los países; sin embargo, en la mayoría de los casos la constante ha sido la adaptación, adecuación y transformación del marco normativo hacia la funcionalidad de sus conceptos en aras de “prestar un mejor servicio” a las empresas. Estas transformaciones se han traducido en la mayoría de los casos en limitación de los derechos adquiridos, y en ocasiones incluso su eliminación parcial o total.¹¹

Estos cambios en el terreno colectivo presentan también algunos rasgos característicos. Por ejemplo, por muy diversas razones que de momento no es el lugar para discutir, hoy en día, en buena parte del imaginario social, los sindicatos no son vistos como un espacio que refleje las aspiraciones profesionales de los trabajadores, lo que se traduce en un descenso de las tasas de afiliación en la mayoría de los países, lo cual dificulta la argumentación a favor de la defensa de los sindicatos y sus acciones. Hay quienes incluso en los años ochenta, de un plumazo espontáneo y desde la óptica de la economía laboral, al referirse a los sindicatos de nuestros países, señalaban: “en el ‘tercer mundo’, los sindicatos están organizados débilmente, muy politizados, y son poco eficaces”.¹²

Asimismo, el desafortunado alejamiento entre las dirigencias sindicales y las bases, fomentado muchas veces por el marco jurídico vigente, no ayuda para ver en los sindicatos canales de atención a los reclamos del trabajador individualmente considerado. Todo ello aparece como un telón de fondo y referente silencioso cuando se busca reformar los derechos colectivos.¹³

¹¹ “El cambio del contexto económico, como el de la ideología del Estado, no tardaron en inspirar un creciente cuestionamiento del papel de la reglamentación del trabajo, que los abogados del ajuste [el autor se refiere a los denominados programas de ajuste estructural, sugeridos por organismos internacionales en los últimos años] consideraron incompatible con el nuevo modelo. De ahí que la legislación laboral se encontró en el centro de una áspera discusión entre los partidarios de la subordinación de lo social a lo económico y los defensores de un derecho del trabajo orientado a la protección del trabajador”. Cfr. Bronstein, A., “Reforma laboral en América Latina: evolución y tendencias recientes”, *La reforma laboral en América Latina*, Barquisimeto, Colegio de Abogados del Estado Lara, 1995, p. 244.

¹² Cfr. Reynolds, L. G., *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984, p. 321.

¹³ Entendemos por “derechos colectivos” el conjunto de prerrogativas que reconoce la legislación laboral a los trabajadores como grupo, es decir como coalición y/o como sindicato.

Hoy en día, en México existen diversos estudios que desde varios ángulos han venido señalando los problemas que aquejan al sindicalismo mexicano; algunos autores indican que esa

En algunos países, las reformas en este capítulo colectivo han avanzado, por razones sólo explicables en cada caso, hacia el rescate o la consolidación de la libertad sindical, inspirándose en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo; en este panorama, tal vez uno de los casos más significativos de los últimos años sea la Ley 17.940 de Promoción y Protección de la Actividad Sindical, de enero de 2006 en Uruguay, por medio de la cual se busca ofrecer herramientas y apoyos para un sano desenvolvimiento de la actividad de los sindicatos; sin embargo, en otros casos persiste la tentación de tener algún tipo de injerencia en la vida sindical, como la legislación venezolana de 1999. En otros casos los cambios han tocado aspectos puntuales como la reducción del número de trabajadores para constituir un sindicato como en El Salvador y Panamá; o la simplificación de los trámites para registrar un sindicato como en Colombia y Paraguay, o bien adoptando normas encaminadas a crear o fortalecer el denominado “fuero sindical” en países como Costa Rica, Guatemala y República Dominicana.¹⁴

Por otra parte, algunos de los cambios también han alcanzado el tema de la negociación colectiva, tratando en algunos casos de favorecer la negociación como en Chile, o bien ampliando los temas a negociar como en Perú o, por último, la posibilidad de negociación en sectores especiales como el público en Argentina y Paraguay. En otros casos se incorporan normas interesantes y discutibles como el extender la obligación de que paguen cuotas sindicales aquellos trabajadores que se vean beneficiados con una convención colectiva como en Colombia y Ecuador.

problemática puede sintetizarse en falta de democracia interna, falta de confianza de los agremiados en su sindicato, la corrupción de las dirigencias sindicales, la falta de capacidad negociadora, el corporativismo sindical, entre otras. *Cfr.* Martínez y González, A., “La decadencia del sindicalismo en México. Causas y efectos”, *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, México, Porrúa, UNAM, 2007, pp. 171 y ss.

¹⁴ “El fuero sindical ha sido definido como ‘la protección otorgada —por ley o por convención colectiva de trabajo— a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical, ya sea en relación al empleador, al Estado o a sus propios compañeros’, o como el ‘conjunto de medidas de protección del dirigente sindical y del militante sindical, que los pongan a cubierto de los perjuicios que pueden sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical’”. *Cfr.* Ermida Uriarte, O., *Sindicatos en libertad sindical*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1988, p. 49.

Por lo que toca al derecho de huelga, en esta fiebre reformadora aparecen regulaciones de diferente naturaleza, como la posibilidad de limitar una huelga a 60 días en Colombia; todos estos cambios avanzan hacia lo que podríamos denominar un redimensionamiento del derecho de huelga.

Pero mientras esto sucede en el mundo, ¿qué pasa en México? También este país ha estado inmerso en los cambios, los cuales se han venido dando de manera diferente a la de otras latitudes, y en ocasiones se han centrado en temáticas concretas. Por ejemplo, en materia de derechos colectivos, el tema de la transparencia ha ocupado grandes espacios en la discusión. No podemos negar que este tema ocupa un lugar de gran trascendencia cuando se intenta hablar de reformar el marco jurídico en el que se mueven los sindicatos, sobre todo en un país como México, en donde la sociedad cuenta con más de un ejemplo para ilustrar la impunidad y discrecionalidad con la que se manejan las arcas sindicales; sin embargo, abordar el tema de los sindicatos a partir exclusivamente del tema de la transparencia sindical no sólo es una manera corta y limitada de verlo, ya que se soslaya y deja de lado una gran cantidad de aspectos que rodean e incluso en ocasiones preceden el tema del manejo de los dineros de un sindicato, por ejemplo el amplio tema de la autonomía sindical, expresada jurídicamente en los estatutos sindicales.

Si bien es cierto que los discursos de los actores que directa o indirectamente se relacionan con el mundo del trabajo, académicos, líderes sindicales, legisladores, empresarios, parecieran apoyar casi sin limitaciones la idea de que las organizaciones sindicales avancen hacia la transparencia, lo cierto es que se puede advertir una cierta desarticulación de las políticas gubernamentales en ese tema en los diferentes niveles de gobierno; por ejemplo, algunas legislaciones locales sobre el acceso a la información, caso concreto de la del Distrito Federal, señalan que los sindicatos están obligados a informar sobre el destino de los recursos económicos de carácter público que reciban. En una posición cercana, en fechas recientes (junio de 2008) el Instituto Federal de Acceso a la Información, por voz de su titular, señaló que también los sindicatos están obligados a informar sobre el origen y destino de los recursos que les otorga el Estado. En ambos casos, no podemos más que verlos como un avance con el que se busque la transparencia de las fi-

nanzas sindicales;¹⁵ sin embargo, en estos casos, la forma jurídica en que tales obligaciones se adoptan deja mucho que desear.

Por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social avanza en materia de transparencia al abrir al público los registros de sindicatos y contratos colectivos de su competencia.

En todos estos casos se ha planteado la duda de si este tipo de decisiones no estaría invadiendo el viejo y a veces mañosamente utilizado principio de la autonomía sindical. Hasta donde se puede hablar de respeto a la autonomía sindical en materia de finanzas sindicales; es una discusión que está en curso en el caso mexicano, y en donde se enfrentan varios conceptos e intereses como el interés público general y el interés de los trabajadores en lo individual frente al gremio en que están afiliados, por un lado, y el interés de la persona moral sindicato, por el otro. Se trata de un debate en el cual participamos de la idea según la cual, en una sociedad democrática, todos estos intereses deben y pueden coexistir a partir de reglas claras, hoy inexistentes.

Asimismo, existen organizaciones sindicales en donde este tipo de criterios presentarían algunas situaciones interesantes; pensamos concretamente en los organismos públicos descentralizados, tanto los de naturaleza federal como local, en muchos de los cuales existen sindicatos que reciben aportaciones de recursos públicos y en donde se plantea la duda de si, con base en estos criterios de las autoridades ejecutivas, tendrían que informar de esos recursos; pensemos en casos como el de la UNAM, la UAM, SEPOMEX, etcétera.¹⁶

Por otro lado, una situación no menos discutible y por demás curiosa es que, como en estos casos que acabamos de señalar, en donde las normas laborales están siendo afectadas y alteradas de manera indirecta, pareciera que

¹⁵ En debates específicos como éste, al que en el Distrito Federal se dio lugar con motivo de dicho criterio del Instituto, no hay que pecar de ingenuidad y desconocer que existe otro tipo de análisis y de lecturas, por ejemplo desde el ángulo político, que ven en este tipo de opiniones un intento por desacreditar o cuestionar a ciertos sindicatos, con los cuales no se tiene una coincidencia política.

¹⁶ Queda la duda de si la obligación de informar incluye al STUNAM, a la AAPAUNAM, el SITUAM, y demás sindicatos del sector denominado descentralizado federal, o bien la autonomía universitaria, en estos casos, trasciende las tareas de estas instituciones y abarca a sus respectivos sindicatos, de tal manera que las obligaciones de transparencia no les aplican.

se buscan cambiar algunos aspectos concretos del derecho laboral, en este caso el derecho sindical, por la vía del derecho administrativo, lo cual sin duda puede derivar, exagerando la nota, en un proceso de “vaciamiento” del derecho laboral por canales alternos, como las normas administrativas. ¿Es esto conveniente y adecuado?, se trata de un tema que a nadie pareciera interesarle.

En el panorama laboral mexicano de fines del siglo XX y principios del XXI, y en tratándose de derechos colectivos, no puede dejarse de lado el papel activo que en estos temas han venido jugando los tribunales al interpretar las normas laborales; tanto los tribunales colegiados como la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación han venido adoptando criterios jurisprudenciales, la gran mayoría vanguardistas, en temas como la negociación colectiva, pero en muchos de los cuales queda la duda de si no están realizando tareas que en un sistema constitucional de una sana división de poderes son propias de otro poder, como el Legislativo. Pero mas allá de esta discusión que por desgracia por ahora sólo pareciera tener un interés teórico y académico, lo cierto es que hoy avanzamos hacia un nuevo “derecho jurisprudencial del derecho colectivo del trabajo”, el cual, en más de un caso ha venido a cambiar de manera radical algunos aspectos del mundo sindical. Sólo para ilustrar esta afirmación baste recordar algunos casos trascendentes, en donde el estudio de las interpretaciones de nuestros tribunales son imprescindibles, como los siguientes: la adscripción de los organismos descentralizados al apartado A del artículo 123 constitucional a partir de 1996; la declaración de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, a partir de 2001 y, de manera mas reciente, durante el primer semestre de 2008, la atracción que ejerció la Suprema Corte de Justicia en el caso de la modificación de condiciones de trabajo en el caso de los sobrecargos y la resolución de uno de los amparos en el sector minero, en el cual se concluye que es necesario el voto secreto en algunos recuentos por la titularidad de los contratos colectivos.

En la gran mayoría de estos casos no podemos más que aplaudir y a veces festejar la gran mayoría de los criterios a los que se ha llegado; sin embargo, en donde nos parece que habría que discutir más a detalle es en dos aspectos, que son: por un lado, la vía de adopción de los criterios y, dos, la fundamentación jurídica usada para llegar a ellos, elementos ambos no

siempre analizados. En el primer aspecto el cuestionamiento sería si realmente consideramos adecuado que sea por medio de las tesis de los tribunales el canal por el cual estamos, como nación, cambiando el derecho del trabajo; y por otra parte, en cuanto a la fundamentación jurídica de esos criterios, cuál es la coherencia y consistencia de la misma, cuando un mismo fundamento, años atrás, sirvió de base para adoptar criterios totalmente diferentes; tal es el caso de la argumentación basada en los convenios internacionales como el 87 de la OIT, invocado en varias de las decisiones recientes de los tribunales mexicanos.

III. LOS CAMINOS HACIA LA REFORMA LABORAL

Para acercarse a un análisis más puntual de los aspectos que han estado o están siendo discutidos en materia de derechos colectivos, conviene abordar brevemente los tres capítulos tradicionales del derecho colectivo del trabajo, que son la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

En materia de sindicalización conviene señalar que en muchos países la regulación que se ocupa del tema no ha evolucionado tan rápido como lo han hecho las características de los sindicatos. Hoy en día, en más de un sentido, advertimos la presencia de un sindicalismo que se presenta avejentado y caduco, y en donde la mayoría de sus estrategias de lucha aparecen obsoletas. En muchos casos, los sindicatos han dejado de ser los espacios en donde este amplio sector de la sociedad, como son los trabajadores, veían una estructura de defensa de sus intereses profesionales frente al empleador. En muchos casos, los trabajadores sólo saben de la existencia de un sindicato porque en su recibo de pago ven que se les ha descontado una cuota sindical, frente a la cual no ven algún tipo de apoyo o servicio de regreso. ¿Qué ha pasado? Son varias las hipótesis a desarrollar, pero lo cierto es que los datos fríos muestran no sólo una tendencia hacia la desafiliación de los sindicatos, sino una figura jurídica y social decadente.

La evolución reciente de la vida gremial pareciera que ha dejado en amplios sectores de la sociedad un sentimiento de decepción; en alguna medida, ello se debe a que en muchos países, y consideramos que el caso de México es uno de ellos, el marco jurídico que regula el nacimiento y la vida de

los sindicatos ha servido para establecer dos estamentos en la vida colectiva de los trabajadores: por un lado las bases de trabajadores afiliados en masa a los sindicatos, y por la otra, los trabajadores pertenecientes a las dirigencias sindicales con algún cargo en el organigrama del sindicato. Frente a esa división, las normas laborales han privilegiado al segundo de estos niveles, alejándose e incluso, en algunos casos, ignorando al primero de ellos.

En materia de sindicalización, nos parece que en los últimos tiempos han sido tres los grandes ejes temáticos a partir de los cuales podemos ubicar los debates y propuestas sobre la reforma laboral, éstos son:

- 1) El tema del nacimiento jurídico de los sindicatos. Estamos frente a uno de los aspectos en los cuales de manera “tradicional” se ha debatido en torno a la forma como se puede contar con el reconocimiento jurídico de la existencia de un sindicato; se trata de un tema crucial en la vida de los sindicatos, ya que estamos hablando nada menos que de la adquisición de la personalidad jurídica de una persona moral como el sindicato. En la tramitación de un registro sindical se enfrentan el interés gremial de constituirse legalmente como grupo y actuar como tal, y por otra parte el interés de un país y de su Estado de señalar las formas más adecuadas para reconocer como sujeto de derechos y obligaciones a una figura como el sindicato.

En este tema, al hablar del marco jurídico más adecuado para otorgar tal reconocimiento, se enfrentan por lo menos dos posiciones: una que pregona que el Estado debe mantenerse al margen del legítimo derecho de un grupo de trabajadores para constituirse como sindicato, y en ese sentido, el trámite del registro sindical debe limitarse a la mera notificación de ese grupo de trabajadores a la autoridad para que la personalidad jurídica exista; por otra parte está la posición que señala que el Estado está en su derecho de verificar o corroborar aquellos requisitos que una determinada ley señala para la legal existencia de un sindicato. Por nuestra parte consideramos que hay por lo menos tres aspectos a considerar aquí. Por un lado el tema de las características de la autoridad registradora; segundo, el tema del procedimiento de registro y, tercero, el tema de los efectos del registro. Hasta la fecha los debates y propuestas sobre estos aspectos han sido más bien limi-

tados, ya que se ha centrado mucho la atención en el primero de ellos, dejando de lado los otros dos. En efecto, algunas propuestas de reforma han sugerido la creación de un registro público de sindicatos y contratos colectivos, en el cual se debiera llevar a cabo este tipo de registros sindicales. Se trata de una propuesta interesante pero carente de solidez, ya que si bien busca, por lo menos eso creemos entender, alejar de las actuales instancias registradoras (en lo federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades ejecutivas en lo local) la facultad de decidir qué sindicatos nacen jurídicamente o no, dotando de cierto velo de imparcialidad a ese nuevo ente público que se creara, lo cual no le viene dado *per se* ni estaría garantizado. La dificultad para apoyar una propuesta como esta radica en las innumerables dudas que plantea, por ejemplo: ¿se trataría de un organismo público?, ¿se trataría de un organismo público descentralizado o desconcentrado? Si es un organismo desconcentrado, ¿de qué dependencia pública dependería?, ¿en ese supuesto, cómo se superaría la imparcialidad? O bien, ¿se propondría un organismo autónomo? Si es así, ¿con qué tipo de facultades?, ¿esto último supondría una reforma constitucional?, ¿quién y cómo se nombraría al titular de ese ente? En fin, como puede advertirse, estamos ante propuestas que no vienen acompañadas de los elementos que permitan valorar sus verdaderos alcances.

Relacionado con este aspecto se han sugerido algunas propuestas, como el que se considere en el número mínimo de trabajadores para efectos de un registro sindical, a aquellos que hayan sido suspendidos; que en el trámite de registro se dé la oportunidad a los solicitantes de subsanar las deficiencias de su documentación en un lapso corto. Se trata de propuestas procedimentales y básicamente de carácter administrativo que no abordan los aspectos de fondo.

- 2) Por otro lado tenemos el tema de las obligaciones sindicales. Actualmente la ley señala una serie de obligaciones a cargo de los sindicatos; algunas de estas obligaciones tienen que ver con obligaciones de informar a la autoridad sobre los cambios en la membresía sindical; en ese sentido, los sindicatos tienen que informar sobre las altas y bajas de sus miembros periódicamente. Sobre el particular, algunas propuestas de reforma sugieren que se reduzcan los plazos durante los cuales un

sindicato tendría que informar. También aquí estamos ante un tema parcialmente abordado, ya que la información del sindicato hacia la autoridad tiene que estar precedida, para efectos de una reforma, de la claridad necesaria que permita entender para qué se necesita informar y cuándo resulta necesario informar y ante quién hay que informar, temas todos ellos ausentes en las propuestas de reforma. Creemos entender que uno de los objetivos de este tipo de modificaciones es que la autoridad cuente con elementos que permitan verificar si hay “vida” sindical. Si este fuera el caso, nos parece que existen diversas maneras más adecuadas para contar con esa información, y no solamente con la modificación de un frío trámite administrativo.

- 3) Otro aspecto en el cual se han hecho propuestas de reforma es el relativo a la autonomía sindical. En este caso estamos de lleno en el terreno jurídico, en el cual se expresa la libertad de los sindicatos para establecer sus propias reglas de vida. Aquí también hay varias tesis enfrentadas: una que considera que los sindicatos tienen una libertad absoluta y plena para establecer sus estatutos sindicales, y que en ese sentido ni la ley ni eventualmente la autoridad laboral tendrían criterios o facultades para limitar o inhibir esa libertad de creación normativa. Por otra parte está la posición que considera que la ley y las autoridades competentes deben conservar normas y facultades que permitan verificar los contenidos de los estatutos sindicales.

Por nuestra parte consideramos que ambas posiciones son extremas, y que el papel que en este tema debe jugar la ley laboral y la autoridad competente es la de velar porque los estatutos sindicales guarden una coherencia con el resto del sistema jurídico del cual forman parte y que los estatutos sindicales deben ser espacios normativos cuyo contenido no puede alejarse ni desconocer el marco jurídico laboral de un país, ni evadir ni relegar el reconocimiento de valores y principios que una sociedad ha considerado como válidos y vigentes. Teniendo como marco de referencia estas ideas, cabe anotar tres aspectos puntuales que se han señalado como puntos susceptibles de reformar en los estatutos sindicales y que son: *a)* el tema de la rendición de cuentas; *b)* el tema del campo de aplicación del estatuto, y *c)* el tema de la duración de las dirigencias. En el primer caso, nos parece que las propuestas de

reforma van en el sentido de reforzar la obligación de los sindicatos para informar sobre el manejo de los recursos que recibe vía cuotas sindicales y otro tipo de ingresos; sin embargo, las propuestas de reforma son modestas o limitadas, ya que si lo que se busca es aplicar un sistema de transparencia en el manejo de los recursos económicos de los sindicatos, ello deberá abarcar, por lo menos, las tres etapas por las cuales transitan los recursos económicos y que son: transparencia sobre los orígenes de los recursos; transparencia sobre la administración de los recursos y transparencia en la rendición de cuentas de los dos aspectos anteriores; desafortunadamente las discusiones sobre este tema sólo se han ocupado del tercero de estos elementos. ¿Qué tan amplia o profunda puede ser una reforma en este tema?, ello dependerá del grado de transparencia que como país se considere adecuado al momento de tomar decisiones. En este capítulo existe, a veces de manera directa y en ocasiones de manera indirecta, una serie de normas jurídicas que poco o nada han sido consultas por quienes proponen reformas, ya que las sugerencias de modificación así lo muestran.¹⁷

Por su parte, en lo relativo al campo de aplicación, algunos de los proyectos de reforma se refieren a lo que se ha denominado el “radio de acción”; este aspecto tiene que ver con el espacio territorial en el cual la normatividad sindical tendría aplicación, lo cual tiene que ver con criterios que deben en principio estar en una ley y no necesariamente ser parte de las decisiones de un gremio. Por otro lado, un tema no menor que se ha venido discutiendo ha sido el de incluir en la ley la posibilidad de que tanto la elección de las directivas sindicales como su renovación se lleven a cabo mediante el voto libre y secreto de los trabajadores; se trata de una posibilidad sin duda que abonaría

¹⁷ Vale la pena destacar que si bien es cierto existe el Convenio 87 de la OIT ratificado por México, en el cual se señala que los trabajadores tendrán derecho a redactar sus estatutos y que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho, no es menos cierto que entre las interpretaciones que a estas normas se han dado por parte del Comité de Libertad Sindical de la misma OIT, están aquellas que señalan que el control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse a la presentación periódica de balances financieros, ya que si las autoridades tienen una facultad discrecional de inspeccionar o pedir información, existe el peligro de injerencia en la administración sindical. Como puede verse, el reto aquí es buscar un equilibrio entre la necesidad de que los sindicatos transparenten sus finanzas y el respeto a la autonomía sindical.

en la dirección de una mayor autenticidad en las elecciones de las dirigencias sindicales, pero que debe quedar precisamente en el ámbito de las decisiones que cada sindicato debe señalar en sus estatutos como parte de las reglas que considere adecuadas para su vida interna. En tercer lugar está el tema de la duración de las dirigencias, igualmente polémico que los anteriores; aquí la pregunta es si debe o puede una ley sugerir la duración del mandato de una dirigencia sindical o si, en definitiva, se trata de un tema vedado en donde el escudo de la autonomía sindical impediría cualquier intromisión del legislador; nos parece que el debate debe situarse en el terreno de los valores en juego, o como dirían los penalistas del “bien jurídico tutelado”, y el bien jurídico a resguardar debe ser la libre expresión de los trabajadores y la voluntad de los mismos sobre el tema; es decir que es en ese espacio donde la ley puede intervenir señalando aquello que los estatutos de un sindicato deben señalar para garantizar la protección de ese bien jurídico, de tal manera que las reglas sobre la elección o renovación de las dirigencias es un tema del cual han de ocuparse los estatutos, siempre y cuando respeten los cauces y marcos que la ley señalara.

Por nuestra parte consideramos como una fórmula adecuada la establecida en España, en donde se señala que será en los estatutos sindicales en donde deberán incluirse las normas relativas al régimen económico de la organización y donde se debe de incluir el carácter, procedencia y destino de los recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica de la organización.¹⁸

En materia de contratación colectiva, la discusión gira en torno a una eventual reforma en el marco de un contexto en el cual se presentan ciertas

¹⁸ Nos referimos al artículo 4o. de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto de 1985, en donde —como puede advertirse— se deja al ejercicio de la autonomía sindical, es decir a la inclusión en los estatutos sindicales, la manera como el sindicato atendería lo señalado en la ley.

En el fondo subyace un tema pendiente en el debate de la eventual reforma a la legislación laboral mexicana y que consiste en tener claro cuál es el papel que debe tener la ley frente a la autonomía “normativa” de un sindicato expresada por medio de la redacción de los estatutos sindicales. Nos parece que sin tocar el tema de la autonomía sindical, la ley, como expresión del interés social y democrático de un país, puede y en ocasiones debe señalar algunos contenidos mínimos de las normas estatutarias de un sindicato.

características que no pueden desconocerse, como el hecho de que de los aproximadamente 24 millones de personas que constituyen la población trabajadora en México, sólo apenas la mitad lo hace en el marco de un contrato colectivo. Es decir, contamos con una contratación colectiva que involucra sólo a una parte de la población trabajadora. Asimismo, asumiendo que estos datos son correctos, habría que señalar que buena parte de estos contratos colectivos se ubican en sectores y ramas de la economía determinados y que la mayoría de esos contratos son actos simulados que si bien reúnen los requisitos legales para ser considerados como contratos colectivos, en los hechos no cumplen los objetivos para los cuales se supone los estableció en su momento el legislador, a saber: ser un mecanismo de mejoría de las condiciones de trabajo y un instrumento de organización de las relaciones de producción.¹⁹

Cuando se habla de la posibilidad de reformar el marco jurídico que regula la negociación colectiva y sus productos, como lo son los contratos colectivos, es importante realizar un profundo debate de fondo a partir del cual se debe asumir una posición que permita definir con nitidez el papel que como país deseamos que tenga la contratación colectiva, como mecanismo formal, en la definición de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales; de ello depende el rumbo que el tema pueda tomar en una posible reforma, pues los demás aspectos dependerán de esta toma de posición inicial; se trata de una discusión fundamental pero que en el estado actual de las cosas está aún pendiente.

Desde el punto de vista de la teoría general del derecho del trabajo, se trata de analizar y, en su caso, replantear el lugar y papel que juega cada una de sus fuentes formales, redimensionando, si fuera el caso, el rol de la negociación y contratación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales. Desde el punto de vista práctico se trataría de decidir si dejamos en manos de los actuales sindicatos mexicanos una mayor intervención en la adopción de reglas laborales.²⁰

¹⁹ Existen diversos estudios que muestran la amplitud de este fenómeno y las acciones que algunos sectores del sindicalismo mexicano han intentado para inhibirlo. *Cfr.* Bouzas, Alfonso (coord.), *Contratación colectiva de protección en México*, México, ORIT-UNAM, 2008.

²⁰ “Las fuentes del derecho del trabajo, en especial, son las que le dan nacimiento, se nutren y desarrollan alrededor del tratamiento jurídico del hecho económico social trabajo. El es-

Se trata de una discusión que ha estado ausente cuando se abordan las posibles reformas en este capítulo. En este ejercicio conviene ver cuáles son los modelos que sobre el particular existen en otras partes del mundo, y en donde podemos ver que se privilegia, en ocasiones, una amplia y creciente participación de los sindicatos en la fijación de las reglas con base en las cuales ha de vivir una relación laboral, dando lugar a un sistema más autónomo y donde el papel de la ley, sin dejar de ser importante, ofrece a las partes, trabajadores y empleadores, un amplio margen de maniobra. Por otra parte están esos países, entre los cuales tal vez está México, en donde la ley sigue jugando un importante papel en la contratación colectiva y donde las partes cuentan con un marco legal muy acotado para la negociación. Si bien podemos coincidir con un sector importante del sindicalismo mexicano que sugiere un mayor margen de maniobra en la negociación y en la determinación de sus condiciones de trabajo vía negociación colectiva, lo cierto es que en muchos sectores del sindicalismo mexicano necesitaríamos pasar por una especie de etapa de “transición pedagógica”, ya que buena parte del sindicalismo no tiene la mínima experiencia en materia de negociación colectiva, y abrir espacios de negociación cuando la mayoría de los actores no saben qué es eso, sería contraproducente.²¹

Hay que recordar que uno de los rasgos característicos de América Latina es que la reglamentación del trabajo se dio de “arriba hacia abajo”,²² priorizando una regulación impuesta por el Estado, en menoscabo de la re-

tudio de las fuentes en el derecho del trabajo, por la particularidad con que se presentan en las causas económico-sociales que repercuten en el origen y desarrollo de esa disciplina, muestra con claridad la autonomía y fisonomía propias de esa rama, y en donde puede precisarse mejor la doble concepción de la fuente del derecho: impulso de advenimiento, que da lugar a su origen, y modos de manifestación, que concreta el proceso de este nacimiento”. *Cfr.* Guerrero Figueroa, G., *Introducción al derecho del trabajo*, Bogotá, Temis, 1980, p. 112.

²¹ Cuando hablamos de esta manera tenemos en mente los casos del sector público federal y estatal, en donde la gran mayoría de los sindicatos no ha tenido experiencias de negociación colectiva real, aunque sí simulada, situación de la cual no se puede culpar a los sindicatos, ya que históricamente el mismo marco jurídico burocrático no incluyó espacios de bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo. En igual situación se encuentra la gran mayoría de los organismos públicos descentralizados, federales y estatales. Si a este panorama le agregamos la información que señalan algunos expertos en el sentido de que la mayoría de los contratos colectivos en México son contratos simulados, entonces de qué espacios de negociación hoy en día estamos hablando.

²² *Cfr.* Bronstein, *op. cit.*, p. 237.

glamentación adoptada por los interlocutores sociales por medio de la negociación colectiva, lo cual se ha traducido, desde una óptica nacional y no por sectores focalizados, en una deficiente o nula experiencia en materia de negociación colectiva; situación que no puede desdenarse si se busca adoptar un nuevo marco jurídico dirigido al tema.

Por nuestra parte consideramos que se debe avanzar hacia un modelo cada vez más autónomo y en donde la ley pueda ser vista como un elemento facilitador de la negociación colectiva; sin embargo, estamos ciertos de que una negociación sólida no depende exclusivamente de un marco legal que la sugiera y la fomente, sino que debe ir acompañada de otras premisas como la libertad sindical, la autonomía sindical y, algo que tal vez no suena de momento muy jurídico, la “autenticidad sindical”; sólo será a partir de una visión integral del tema como se podrá avanzar en el mismo.

En los proyectos de reforma relativos a la negociación colectiva, tres han sido a nuestro entender los ejes de la discusión: por un lado las propuestas de modificación sobre el proceso de elaboración de un contrato colectivo; dos, el tema de los contenidos de un contrato, y tres, lo relativo a las reglas de validación de un contrato colectivo ante la autoridad competente.

En cuanto al proceso de elaboración del contrato, aunque en los últimos proyectos de reforma el tema se deja de lado, cabe recordar que en algunos proyectos de los años noventa del siglo pasado se llegó a plantear la posibilidad de que no fuera el sindicato el interlocutor con el cual la empresa tuviera que negociar y acordar este tipo de contratos; se habló incluso de figuras como el comité de empresa como una instancia plural, siguiendo de cerca el modelo español, con el cual la empresa pudiera acordar las condiciones de trabajo. Se trata de un tema de gran importancia que se ha venido diluyendo en los últimos años y que convendría repasar. El tema que está aquí en espera de una definición es el relativo a la legitimación para negociar, que en el caso mexicano, salvo casos excepcionales, viene implícito en la existencia misma de un sindicato, siempre y cuando se reúnen ciertos requisitos en la empresa (que no preexista un contrato colectivo, que sea el mayoritario, etcétera). Estamos ante un tema toral que en otras latitudes ha llevado al legislador a distinguir entre la existencia de un sindicato legalmente registrado, y por otro lado la capacidad de ejercicio de la negociación; dicho de otra manera, en muchos países la adquisición de la calidad jurídica

de un sindicato no da en automático la posibilidad de negociar colectivamente; este segundo aspecto se adquiere cumpliendo ciertos requisitos de fondo y forma²³ y es independiente del primero; la pregunta aquí sería si esta es la dirección en la que queremos avanzar o si se desea conservar el esquema actual y vigente, según el cual nos movemos con presunciones y situaciones implícitas según las cuales el sindicato mayoritario es el interlocutor en la negociación de un contrato colectivo.

En lo relativo a los contenidos del contrato colectivo, hay que recordar que si bien es cierto que la ley mexicana establece una lista enunciativa de temas que el contrato pudiera incluir, también deja abierta la posibilidad para que las partes puedan ampliar esa temática. Aquí el papel de la ley puede ser importante, dado que puede inhibir o fomentar la riqueza temática de los contratos, ya que la lectura que se da muchas veces de este punto es que los temas señalados por la ley son los mínimos que debe tener un contrato, y no que son temas que a título de ejemplo el legislador sugiere, pero que de ninguna manera el contrato se agota en esa temática. En este aspecto ayudaría ver qué pasa a nivel internacional, en donde algunas normas nacionales, pensamos concretamente en países como Italia, o normas internacionales como el Convenio 98 de la OIT, son ejemplos de normas que pueden jugar un papel de coadyuvantes en el fomento de la negociación colectiva.

Al hablar de contenidos de un contrato colectivo es importante distinguir los diferentes capítulos que pueden incluirse en un documento de esta naturaleza; no sólo los que tienen un contenido estrictamente económico, sino también aquellos que se refieren a las estructuras y reglas de la relación bilateral que las partes desean darse, las cuales también presentan sus propias problemáticas; en esa situación se encuentran las llamadas cláusulas de seguridad sindical o cláusulas de exclusión,²⁴ como se denominan en México,

²³ Pensamos en algunos países sudamericanos en donde la adquisición de la “personería gremial” se presenta como un requisito previo para poder negociar colectivamente.

²⁴ Se trata de cláusulas cuyo origen se remonta a los primeros años del siglo XX, con su inclusión en los primeros acuerdos colectivos como el del Sindicato Mexicano de Electricistas en 1916, y más tarde hacia fines de los años sesenta, su reconocimiento en la ley laboral. El acuerdo inserto en este tipo de cláusulas puede incluir dos modalidades: la cláusula de exclusión por ingreso, en virtud de la cual el sindicato administrador y titular del contrato colectivo es el único que puede proponer candidatos al patrón para ocupar vacantes o puestos de nueva creación; o bien la cláusula de exclusión por egreso, según la cual, cuando un sindicato expulsa a

en virtud de las cuales el sindicato adquiere una solidez que si bien es cierto se consideró conveniente en una determinada etapa de evolución de la legislación mexicana, hoy en día conviene actualizarla y adecuar la legislación no sólo a las normas internacionales vigentes en México, sino también reconocer en la ley los criterios que sobre este tema se han venido adoptando por medio de la jurisprudencia, en donde poco a poco se han venido matizando los alcances de este tipo de cláusulas.

En el tercer tema, el relativo a las reglas de validación de un contrato colectivo ante la autoridad competente, algunos de los proyectos de reforma se refieren a la necesidad que tendrían los sindicatos de exhibir un mayor número de documentos y constancias para poder depositar y registrar un contrato colectivo. El aumentar los requisitos para el depósito sólo se justifica en la medida en que permitan fortalecer el sistema de validación de los contratos, pero no como mecanismos que la inhiban; en ese sentido, sería útil que se piense en modalidades de validación que descarten que la autoridad utilice esos nuevos requerimientos de manera discrecional.

Como parte de este capítulo del debate en torno a los contratos colectivos, en México hoy en día hay que anotar las recientes interpretaciones que se han hecho en materia de juicios de titularidad de los contratos colectivos y la manera para dirimir, ante una disputa intersindical, quién será el titular y administrador de un contrato colectivo. Vale la pena recordar que la ley señala que cuando un sindicato considera contar entre sus agremiados a un mayor número de trabajadores, y no es él quien ostenta la titularidad de un contrato colectivo, puede demandar la titularidad del mismo, y éste es precisamente el punto respecto del cual se pronunció la Suprema Corte de Justicia en fechas recientes al señalar que dicho trámite debe hacerse de tal manera que el trabajador, al momento de emitir su voto, lo haga de manera secreta. Y esto es así porque la experiencia ha mostrado que en muchos conflictos de este tipo, al momento en que votaba el trabajador se decía “a mano alzada”, de manera abierta y frente a la autoridad y los representantes de la empresa, lo que podría inhibir su verdadera voluntad de opción sindical, aparte de po-

uno de sus agremiados, el patrón se compromete a separar a dicho trabajador de su empleo. Históricamente se vio a este tipo de cláusulas como un mecanismo de fortalecimiento de los sindicatos; sin embargo, al paso de los años se ha convertido en muchos casos en mecanismo de limitación de ciertas libertades y encubrimiento de prácticas de corrupción.

der ser acreedor a represalias tanto de la empresa como de aquel sindicato que no fuera de su preferencia. Sobre el particular, los ministros de la Suprema Corte de Justicia consideraron que el recuento es el momento en que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta del trabajador respecto del sindicato que debe administrar el contrato colectivo. Consideramos que se trata sin duda de un avance hacia la libertad y la democracia sindical, que en su momento debiera ser incluido en la legislación laboral. En algunos proyectos de reforma, la diligencia del recuento es objeto de una regulación más amplia, tanto para el caso de que se ofrezca esta probanza, con motivo de un juicio de titularidad del contrato colectivo, como para el caso de que se ofrezca en una solicitud de declaración de inexistencia de una huelga. La idea de ampliar las reglas a respetar en un recuento, se orienta para tener un padrón fiable que sirva de base para el desahogo de la diligencia; sin embargo, habría que analizar la operatividad de las sugerencias planteadas, las cuales en algunos casos se antojan tortuosas.²⁵

Por otra parte, en lo relativo a la huelga estamos ante un tema eternamente inmerso en la polémica, ya que se trata de una de las acciones reconocidas por el derecho en donde, dicen algunos, se ha podido legalizar la posibilidad de hacerse justicia por propia mano. En efecto, la posibilidad de ver cerrada una empresa o un centro de trabajo pone al límite el ejercicio de derechos colectivos profesionales, frente a lo cual el derecho ha tenido, al paso del tiempo, diferentes actitudes; primero sancionando incluso penalmente este ejercicio reivindicatorio de derechos profesionales en el siglo XIX, hasta llegar al reconocimiento y protección constitucional de la huelga en el siglo XX.

La historia del derecho de huelga es la historia de buena parte del derecho del trabajo, el cual, salvo en contadas ocasiones, siempre ha tratado de enmarcar y delinear jurídicamente sus alcances una vez que ya se venían presentando en los hechos.

Sin embargo, también al paso del tiempo la huelga ha ido perdiendo los rasgos que en sus orígenes tenía. En muchos casos, los intereses netamente

²⁵ Fue la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia la que el 10 de septiembre de 2008, por unanimidad, aprobó dicho criterio al señalar que: "...debe protegerse la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia". Véase la nota periodística del diario *La Jornada*, México, 10. de septiembre de 2008, p. 23.

profesionales parecen difusos; en otros casos los objetivos que se plantea no se alcanzan, o bien sirven para proteger intereses empresariales, desvirtuándose de esta manera en muchos casos sus legítimos orígenes.

Asimismo, en ciertos sectores la huelga trasciende al conflicto estrictamente bilateral de la empresa para involucrar y, en algunos casos, afectar a amplios sectores de la sociedad, situación frente a la cual el derecho del trabajo se muestra limitado y como mero espectador de un conflicto que lo rebasa. En muchos sentidos, dicen algunos autores, la huelga tiene efectos indeseables, ya que para los trabajadores, si bien la aspiración es la mejoría de sus salarios y prestaciones, lo cierto es que en lo inmediato la huelga tendrá víctimas, para empezar los trabajadores mismos, quienes se ven privados del salario, y por el otro lado la empresa, que ve mermada su actividad, así como los clientes y proveedores de aquélla, quienes no pueden atender las necesidades que le satisfacían a la empresa; de igual manera, se afecta al país en su totalidad al perder cierto número de horas hombre durante el conflicto.²⁶ Sin embargo, estas potenciales afectaciones no han sido obstáculo para que se consolidara durante el siglo XX un régimen de la huelga en muchos países; siempre se consideró que los principios y valores que estaban en juego en una huelga, a pesar de sus efectos nocivos e indeseables, no justificaban eliminarla del marco jurídico; sin embargo, esta posición es la que hoy pareciera ser cuestionada; y así, al intentar modificar el derecho de huelga, los argumentos basados en sus afectaciones, que se creían superados, parecieran estar de regreso.

En este capítulo hoy en día se actualiza un viejo debate que muchos consideraban superado y que consiste en preguntarse quién o quiénes tienen derecho a la huelga: los trabajadores como grupo o las dirigencias de ellos. En los hechos la práctica pareciera privilegiar esta segunda concepción, según la cual son las dirigencias sindicales las que legalmente pueden accionar los mecanismos jurídicos que les permiten emplazar y, en su caso, estallar una huelga. Si bien es cierto que son los estatutos sindicales los que habrán de marcar las pautas que permitan legalmente emplazar, estallar o levantar una huelga, la ley deja en manos de los sindicatos la determinación y fijación

²⁶ Cfr. Teyssié, Bernad, *La grève*, París, Dalloz, 1994, p. 37.

de los requisitos a cumplir en cada una de estas fases del conflicto, asumiendo como válida una premisa que no siempre es correcta, y que consiste en asumir y aceptar que toda dirigencia sindical es la mandataria de los deseos de las bases trabajadoras. De esta manera, el marco jurídico confunde y presenta como sinónimos a la representación y a la representatividad, creando en los hechos conflictos que si bien pueden respetar plenamente la legalidad, adolecen de legitimidad. No es casualidad entonces que en buena parte de los países en los cuales en los últimos años se ha planteado la posibilidad de reformar las reglas en materia de huelga, uno de los temas centrales haya sido el relativo a los requisitos que un sindicato, o más bien sus apoderados y/o dirigentes, deben de cumplir para que un procedimiento de huelga avance. México no es la excepción, y en algunos de los proyectos de reforma laboral se habla de la posibilidad de que para que se dé trámite a un emplazamiento a huelga, los mandatarios deban acreditar la voluntad de sus mandantes. La idea sin duda es positiva; sin embargo, uno se cuestiona si es en este espacio en el cual tales voluntades debieran ser constatadas, o bien, si no convendría analizar otros terrenos jurídicos en donde se pudiera verificar tal dato, como los estatutos sindicales. Como quiera que sea, es importante que en este caso, como en tantos otros, se incorporen —llegado el momento— a la ley elementos que inhiban a la autoridad de la siempre latente tentación de usar requisitos formales para frenar el ejercicio de un derecho como el de huelga.

Por otra parte, otro ángulo de las eventuales reformas al marco jurídico de la huelga tiene que ver con la discusión en torno a la posibilidad de establecer un marco jurídico diferenciado de la huelga en función del impacto y afectación que una huelga pudiera tener en la sociedad; en efecto, establecer un régimen general de la huelga y un régimen especial de la misma no es una novedad, pues en algunos países se habla de la huelga en los servicios esenciales, caso en el cual se ha justificado que existan requisitos especiales o una mayor intervención de las autoridades competentes para estos casos en que hubiera una afectación mayor a la sociedad; el problema acá es no sólo aceptar esa posibilidad, sino definir con claridad cuáles empresas o instituciones quedarían incluidas en la expresión “servicios esenciales”; sobre el particular, vale la pena recordar cómo desde hace tiempo la misma OIT

ha emitido una serie de opiniones y criterios que permitiría afinar este concepto.²⁷

Pero también uno de los capítulos en donde se sugieren adecuaciones a la huelga es en materia de procedimiento, en aspectos puntuales como los siguientes: en algunos proyectos de reforma se señala que serán causales para solicitar la inexistencia de una huelga estallada el incumplimiento de los requisitos que para tal efecto señalen los estatutos del sindicato. Esta inclusión plantea diversas dudas, por ejemplo si debe haber una regulación sobre las formas de emplazar, estallar y levantar una huelga en los estatutos sindicales y si la existencia de esa regulación autónoma no podría ser “controlada” cuando los estatutos vayan a ser depositados ante la autoridad competente, incluyendo de esta manera un mecanismo indirecto de control de la huelga. Por otra parte, se ha propuesto que cuando el objeto de la huelga sea la firma de un contrato colectivo, en estos casos los requisitos serían más estrictos; por ejemplo, se habla de acompañar a la solicitud de firma y consiguiente emplazamiento a huelga por ese motivo, documentos tales como la inscripción de la directiva del sindicato (suponemos que se trata de la “toma de nota”) y el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento. En estos casos, si bien entendemos que se busca demostrar cierta legitimidad en el actuar del sindicato emplazante, la tentación de poder utilizar esta información para frenar, inhibir o reprimir la actuación de los trabajadores participantes en el movimiento está muy cercana, y es por ello que este tipo de sugerencias, que bien pudieran tener cierta razón, deberían de ir acompañadas de elementos que permitan no desvirtuar su fin originario.

Pero en materia de huelga, una de las propuestas en donde quizá se despierta una mayor polémica es aquella que tiene que ver con la posibilidad de que si la huelga se prolonga por más de sesenta días y sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o terceros que acrediten su interés, o bien la autoridad de oficio, podrán solicitar que se inicie un arbitraje. Hay que anotar que no se trata de una idea original, ya que existe en otros países. Se escuchan voces que señalan que con este tipo

²⁷ Ramos Álvarez, O., “Estudio sobre la huelga en los servicios públicos”, *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, cit., p. 32.

de regulación se terminaría con el derecho de huelga, ya que hoy en día un ingrediente consustancial a la huelga es la incertidumbre que plantea su duración. Se trata de una propuesta que permitiría tener huelgas de duración limitada, lo cual pudiera ser necesario en ciertos casos, en donde hemos visto que las huelgas se eternizan; sin embargo, en esta hipótesis, una vez más, no se advierte ningún elemento que permitiera legalmente garantizar la objetividad, imparcialidad y autonomía de las decisiones que emanen de un procedimiento de esta naturaleza, lo cual sí colocaría en un momento dado a las huelgas en un terreno de posible actuación discrecional de las autoridades competentes en la materia.

IV. REFLEXIONES FINALES

Finalmente, y antes de terminar estas notas, nos parece importante señalar dos aspectos que tienen que ver con la experiencia de las tentativas reformadoras de los últimos años en México. Por un lado, sobre el qué reformar y, por otro, sobre cómo hacerlo. En el primer aspecto, es importante avanzar en una reforma de equilibrio en la cual, en todos los planteamientos concretos de modificación, se tenga presente la necesidad que hoy en día experimentan las empresas en un contexto global, de apertura de mercados y de creciente competencia, y en donde la legislación debe ser un factor que apoye a la empresa en el cumplimiento de sus tareas como ente económico de primer orden; asimismo, y por otro lado, es importante que cualquier reforma laboral posea los mecanismos legales que permitan contar con normas que respeten los derechos y la dignidad de los trabajadores. Sólo con un marco legal que atienda a las necesidades e intereses de ambos factores de la producción se podrá avanzar en el país.

En cuanto al segundo aspecto, respecto del cómo hacerlo, la experiencia de los últimos años muestra cómo el tratar de elaborar proyectos de reforma de gran trascendencia económica, política y social, como la laboral, en círculos exclusivos, donde sólo se puede acceder con membresía, no es tal vez la mejor opción. Se necesita de un amplio debate nacional sobre el tema, en donde todos los directa o indirectamente involucrados en el mundo laboral puedan participar; entre otros, sindicatos de todos los sectores y vi-

siones, asociaciones de empresarios, las universidades, litigantes, partidos políticos, etcétera. De igual manera, nos parece que uno de los principales retos que se tienen que afrontar es el tratar de avanzar en reformas que sean producto de un consenso lo más amplio posible, en el cual se refleje una visión que esté por encima de partidos políticos, ciertos sindicatos, empresas o mercados de litigio, tratando de ver al derecho del trabajo como parte del proyecto de transformación que necesita el sistema jurídico mexicano.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, S., *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983.
- BENSUSÁN, G., *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, México, UAM, M. A. Porrúa, 2006.
- BERGERON, L. et al., *La época de las revoluciones europeas 1780-1884*, México, Siglo XXI, 1976, colección Historia Universal.
- CLIMENT BELTRÁN, J. B., *Derecho sindical*, México, Esfinge, 1994.
- CUEVA, M. de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1979, vol. II.
- ERMIDA URIARTE, O., *Sindicatos en libertad sindical*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1988.
- FREYRE RUBIO, J., *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*, 4a. ed., México, UAM, 2008.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. (coord.), *La reforma laboral en América Latina*, Barquisimeto, Venezuela, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado de Lara, 1995.
- LASTRA LASTRA, J. M., *Derecho sindical*, México, Porrúa, 2003.
- OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*, 8a. ed., Madrid, Tecnos, 2003.
- REYNOLDS, L. G., *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.
- ROUSSEAU, J. J., *El contrato social*, 4a. ed., México, Porrúa, 1975.
- RUIZ MORENO, A. G. (coord.), *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, México, Porrúa-UNAM, 2007.

RUPRECHT, A. J., *Derecho colectivo del trabajo*, México, UNAM, 1980.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A., *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Oxford, 2005.

SANTOS AZUELA, H., *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987.

TEYSSIÉ, Bernad, *La grève*, París, Dalloz, 1994.

WOLDENBERG, José, *Antecedentes del sindicalismo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1983. 