

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE PROTECCIÓN

COLLECTIVE AGREEMENT FOR THE EMPLOYER'S PROTECTION

LES CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL DE PROTECTION DE L'EMPLOYEUR

Néstor de BUEN LOZANO*

Sin la menor duda, uno de los temas fundamentales del derecho colectivo del trabajo consiste en la posibilidad más que frecuente de que las empresas convengan con un sindicato, sin la previa consulta con los trabajadores, la celebración de un contrato colectivo hecho a la conveniencia empresarial, que asume todas las formas legales y cuyo objetivo principal es evitar que un sindicato independiente pretenda celebrar un verdadero contrato colectivo de trabajo en condiciones favorables a los trabajadores, generalmente, por la vía de un emplazamiento a huelga.

Es evidente que una maniobra de esa naturaleza exige el cumplimiento de ciertos requisitos, los que, dicho sea de paso, fácilmente pueden cumplirse de acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT, en lo que sigue), a la vocación proempresarial de nuestras autoridades laborales y a la evidente existencia de un sindicalismo corporativo (que favorece a las corporaciones empresariales), el cual goza de las simpatías del Estado y cuenta con mecanismos legales que lo hacen posible.

¿Cuáles son los presupuestos para que ese sistema funcione?

Son varios, por supuesto. El primero de ellos deriva de una vieja alianza entre el sector empresarial y el mal llamado “Movimiento Obrero”, representado por alguna de las centrales corporativas que padecemos; por ejemplo, la CTM en primer lugar, con una cauda de seguidores, como la CROM

* Profesor emérito de la UNAM.



y la CROC, entre otras, con las que los empresarios cuentan para resolver ese problema.

Una primera fórmula, quizá la de mayor uso, consiste en que una nueva empresa consulte con un abogado especialista y éste la pone en contacto con un sindicato perteneciente a una de las centrales corporativas y de común acuerdo celebran un contrato colectivo de trabajo (CCT) plenamente satisfactorio para la empresa, con salarios reducidos, cláusulas de exclusión por ingreso y separación, prestaciones y salarios menores (o, simplemente, salarios mínimos), y una vez firmado por ambas partes, lo presentan ante la junta de conciliación y arbitraje (JCA) competente —lo de competente es un decir—, la que sin consulta previa con los trabajadores de la empresa, fundándose simplemente en la afirmación de las partes de que se celebró alguna asamblea que aprobó el CCT, declara el depósito legal del instrumento, que a partir de ese momento se convierte en legalmente obligatorio para las partes —y lo que es más importante para cualquier tercero—, con lo que se impedirá que algún sindicato independiente formule un emplazamiento a huelga para la firma de un CCT, por la sencilla razón de que, de acuerdo a los archivos de las juntas, ya existe un CCT previamente celebrado y depositado.

Todo esto, naturalmente, está apoyado en disposiciones legales que lo hacen posible.

En primer lugar, el sindicato firmante del CCT tiene que estar previamente registrado ante la JCA. La exigencia no tiene mayor problema para ser cumplida, ya que en todos los casos las autoridades administrativas otorgan el registro, sin dificultades, a los sindicatos que invocan ser parte de una central corporativa. No hay que olvidar que las juntas se forman con representantes del capital y del trabajo, que por su evidente pertenencia a centrales obreras mediatizadas o a organizaciones empresariales propicias, otorgarán siempre su voto favorable para el sindicato solicitante, sin preocuparse en lo más mínimo por confirmar la pertenencia de los trabajadores interesados a su organización. La dan por supuesto. Las presunciones contrarias quedan a un lado.

No hay duda de que habida cuenta de la formación tripartita de las juntas, todos los representantes votarán en favor del sindicato solicitante, en primer lugar porque los representantes del trabajo y del capital en la junta están siempre de acuerdo, y los del Estado, habida cuenta de la tendencia antiobrero de

las autoridades, harán lo mismo, sobre todo si el sindicato promovente está afiliado a una central corporativa fiel al Estado.

Aquí se conjugan con una eficacia indudable las disposiciones de la LFT que determinan las condiciones para el registro de los sindicatos, la firma de los CCT de protección y su depósito ante la JCA competente.

Es obvio que los trabajadores pueden intentar la formación de un sindicato, como lo es también que no perteneciendo a una central sindical corporativa no será registrado. Claro está que en contra de la negativa del registro podrán promover un juicio de amparo, cuyos resultados son siempre indecisos y en todo caso exigen un largo plazo, y con toda seguridad provocará acciones del patrón en contra de los trabajadores autores de la otra formación sindical y de la pretensión de celebrar un verdadero CCT. Los obstáculos procesales no son ciertamente mínimos, sin olvidar que la primera etapa del conflicto debe tramitarse ante la misma JCA que otorgó el previo registro y depositó el CCT de protección, lo que hace presumir el resultado del juicio en que se reclame la titularidad antes de la demanda de amparo. Suponiendo, por supuesto, que el juez federal que debe resolverlo sea razonablemente imparcial.

Es claro que no todas las organizaciones sindicales son corporativas. Pero probablemente, con mayor razón, sus intentos de celebrar un verdadero CCT encuentren el obstáculo mayor de la parcialidad de las JCA, que sin mayores problemas desconocen a las directivas que pretendan la independencia y apoyan a las que se vinculan a las empresas o a sus organismos de representación.

Habría el remedio de suprimir a las JCA y sustituirlas por jueces de lo social, dependientes del Poder Judicial y no de las autoridades laborales administrativas. Claro está que la corrupción es una enfermedad endémica entre nosotros y difícilmente sería ajena a esos jueces. Pero no hay otra solución. Habría, tal vez, que reformar las reglas procesales para hacerlas adecuadas a las particularidades de las relaciones laborales, pero ése sería el mal menor.

Es obvio que el problema es sustancialmente político. Las grandes centrales corporativas alimentan las candidaturas en las elecciones para diputados y senadores, específicamente del PRI (esto lo acabamos de ver con las indecentes reformas constitucionales y legales que han cancelado la expropiación petrolera, por lo que los integrantes del Poder Legislativo, en sus dos versiones, no son de fiar ni siquiera el titular del Ejecutivo, actor principal en esas maniobras).

Por supuesto que sería necesaria la reforma integral de la LFT en materia de registro de sindicatos y de firma y depósito de los CCT, y además con respecto a las reglas de la huelga, para impedir que se mantenga el obstáculo de la previa existencia de un CCT para no dar trámite a un emplazamiento que pretenda la firma de otro CCT que no sería de protección.

Es claro que desde el punto de vista estrictamente jurídico no tiene objeto la petición de firmar un CCT cuando ya existe uno firmado, aunque sea susceptible de poner en duda su autenticidad por la presunta falta de consentimiento de los propios trabajadores. La alternativa a esta situación es la de reclamar al sindicato que ha firmado ese CCT espurio la titularidad, que habrá de resolverse en un referéndum, en el que los trabajadores tendrán la oportunidad de manifestar su opinión. Claro está, sin embargo, que en esos casos la actitud de la JCA es definitiva en cuanto a la calificación de los votos. No obstante, desde el punto de vista estrictamente legal es la vía adecuada.

Como quiera que sea, en el asunto se combinan todo tipo de obstáculos para que pueda predominar la voluntad de la mayoría de los trabajadores, lo que lleva a mil artimañas para desvirtuarla. Un recuento previo podría ayudar a resolver el problema, pero tampoco es una solución perfecta. Las posibilidades para el patrón son infinitas, como la contratación de nuevos trabajadores fieles al sindicato que firmó el CCT de protección, aunque no se puede pasar por alto que la regla impide que puedan votar los trabajadores incorporados a la empresa con posterioridad a la notificación de la demanda de titularidad.

Se trata, ciertamente, de un problema de corrupción que involucra a varias de las partes: empresa, sindicato no representativo, autoridades administrativas, juntas de conciliación y arbitraje, y, finalmente, jueces federales, si bien en principio ellos sí son confiables.

Hay por supuesto alternativas conciliatorias, pero éstas no se presentan tan fácilmente. La solución posible estaría en la transformación de la política social del Estado, y entre nosotros no es un tema fácil. ¶