

# *La fijación de las condiciones de trabajo y el contrato colectivo en México: ¿un proceso de negociación?\**

María Amparo Casar

## INTRODUCCIÓN

EL OBJETIVO general de este trabajo es avanzar en el intento de determinar el papel que la contratación colectiva juega en la fijación de las condiciones de trabajo así como el lugar que ocupa en el sistema de relaciones laborales en México.

Con este fin dividimos el trabajo en dos partes fundamentales. En la primera analizamos una serie de contratos colectivos<sup>1</sup> a partir de un esquema que permite acercarse sistemáticamente a sus contenidos y a la comparación entre ellos, relacionando los resultados obtenidos del análisis empírico con algunos problemas derivados del proceso de negociación colectiva.

\* Agradezco especialmente la colaboración de Luisa Mussot en la elaboración de este trabajo.

<sup>1</sup> Los contratos colectivos aquí analizados corresponden a los siguientes sindicatos: Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM); Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM); Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos Volkswagen de México (SVM); Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM); Sindicato de la Industria del Hule; Sindicato de la Industria Textil (en estos dos últimos se trata de contratos-ley que rigen para toda la industria).

En la segunda parte intentamos interpretar las conclusiones del análisis a la luz del sistema de dominación política vigente en el país.

De la revisión de la literatura sobre contratación colectiva es posible derivar una definición que nos permita situar nuestro objeto de estudio. Así, partimos de que la negociación colectiva y su producto —el acuerdo o contrato colectivo— es un proceso de negociación entre organizaciones —asimétricas— constituidas como grupos de presión y cuyo propósito es establecer y administrar conjuntamente el complejo de reglas sustantivas y de procedimiento que deberán normar las condiciones de trabajo y las relaciones entre la empresa y el sindicato.<sup>2</sup>

Si bien esta definición arroja cierta luz sobre el problema que ahora nos ocupa, está lejos de dar cuenta del inmenso número de cuestiones que surgen cuando se intenta analizar un contrato colectivo y, también, cuando se intenta situar su papel en el conjunto de normas y procedimientos que constituyen un sistema de relaciones específico. Entre muchos otros problemas resaltan aquellos referidos a los propósitos que cumplen, o debieran cumplir, los contratos colectivos; el problema del contexto que rodea al proceso de negociación; el alcance del contrato colectivo; el poder sindical; y, finalmente la intervención del Estado entre los agentes de la producción.

Sin embargo, dado que el interés de este trabajo está en la determinación del papel que juega la contratación colectiva en la fijación de las condiciones de trabajo en México, la definición anterior parece un buen punto de partida.

No obstante, la importancia de la contratación colectiva respecto a la formulación de las condiciones de trabajo es algo que se da por sentado y que pocas veces se cuestiona. Se olvida a menudo la posibilidad de que las condiciones de trabajo sean determinadas en otros niveles y a través de algún otro tipo de acción sindical distinta a la de la negociación colectiva.

En este trabajo intentaremos sostener la hipótesis de que en México la contratación colectiva no juega un papel predominante en la fijación de las condiciones de trabajo.

<sup>2</sup> Al respecto ver A. Flanders (1968), O. Kahn-Freund (1977) y N.W. Chamberlain y D. Cullen (1971).

Resumiendo, si en principio la contratación colectiva existe para determinar, entre otras cosas, las condiciones de trabajo, en este ensayo se intenta sostener, a manera de hipótesis, que la fijación de ellas en México, como parte de la política laboral, no se da a través de la negociación colectiva en el nivel de la empresa ni en el de la industria.

#### 1. LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO; EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN

La negociación colectiva es solamente *uno* de los métodos existentes para la regulación del trabajo<sup>3</sup> y podría afirmarse que, en México, no es el método más común. Dentro de la regulación laboral el lugar privilegiado lo ocupa la legislación pública, esto es, el artículo 123 constitucional y su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes secundarias.

La primacía de la legislación pública federal se encuentra seguramente en dos razones fundamentales: el tipo de régimen instaurado después de la Revolución y la tasa de sindicalización en el país. En México el 27.9% de la población potencialmente sindicalizable está sindicalizada.<sup>4</sup> En tanto que son los sindicatos los que pactan el contrato colectivo, se entiende que la gran mayoría de los trabajadores en México norman supuestamente sus relaciones no mediante contratos colectivos, sino a través de la Ley Federal del Trabajo y a través de las disposiciones gubernamentales en materia de política salarial. En estas condiciones, la Ley Federal del Trabajo juega un papel de la máxima importancia en la protección del trabajo.

Esta ley reglamentaria establece las condiciones mínimas que habrán de regir las relaciones de trabajo y es de acuerdo con ellas y por encima de ellas que se pactan los contratos colectivos.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Junto a este método subsisten al menos otros dos tipos de regulación: la individual y la pública.

<sup>4</sup> C. Zazueta y R. de la Peña (1981) definen la población potencialmente sindicalizable (PPS) como aquella formada por obreros y empleados no agrícolas de catorce años y más. La cifra que los autores manejan de PPS es de 9 532 687 y la de número de sindicalizados es de 2 667 058 (ambas para el año de 1978).

<sup>5</sup> Trueba Urbina establece que "el contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123

En efecto, una de las funciones que se atribuye al contrato colectivo es la de establecer un derecho social superior.

Si bien es cierto que en México se cuenta con una legislación laboral muy avanzada,<sup>6</sup> es necesario observar que la ley impone una serie de limitaciones en materia de relaciones laborales entre las cuales podemos mencionar el establecimiento de las cláusulas indispensables que todo contrato colectivo debe contener para ser válido (art. 391 de la Ley Federal del Trabajo) y, la disposición de que ningún contrato colectivo podrá contener cláusulas inferiores a las consignadas en las leyes generales aun cuando ambas partes estén de acuerdo.

Además, existen otras limitaciones que pasan por los aparatos administrativos del trabajo como por ejemplo, la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para otorgar o negar el registro a los sindicatos,<sup>7</sup> esto es, de una de las partes que pacta el contrato colectivo (art. 365).

## 2. EL ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Habiendo mencionado estas limitaciones intentaremos, a través del análisis de algunos contratos colectivos, determinar si la acción sindical logra, y hasta qué punto lo hace, fijar *por su intermedio* las condiciones de trabajo que privarán en la industria, empresa o establecimiento; esto es, se intenta evaluar el papel del contrato colectivo en la formulación de las condiciones de trabajo.<sup>8</sup>

---

constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, *costumbre laboral y jurisprudencia* que beneficien al trabajador". Comentario al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>6</sup> Hay que anotar sin embargo, que lo avanzado de la legislación laboral contrasta con el abismo que la separa de su cumplimiento.

<sup>7</sup> Para la descripción detallada del trámite necesario para obtener el registro de un sindicato ver F. Zapata (1976), pp. 92-93.

<sup>8</sup> El análisis empírico de los contratos se topa con una serie de limitaciones de las que podemos mencionar las siguientes: *a)* siendo un producto final no permite dar cuenta del proceso de modificación y eliminación de los puntos iniciales que fueron materia de negociación; *b)* los contratos son sólo una de las instancias en las que queda reflejada la negociación, falta por analizar el Reglamento Interior de Trabajo y las Comisiones Mixtas; *c)* lo plasmado en un contrato —lo que se codifica— no abarca el universo de prácticas sociales para alterar o mantener ciertas condiciones de trabajo; *d)* muchas de las cláusulas pactadas nunca llegan a ser cumplidas.

Si bien los casos estudiados no aspiran a constituir una muestra representativa del universo sindical, no fueron escogidos al azar, y cada uno muestra un interés particular. Por el lado de las empresas veremos en la muestra empresas mixtas, públicas y privadas; se abarca tanto a la industria como a los servicios; la proporción de capital extranjero varía en cada una; las empresas se encuentran en ramas de actividad diferentes en cuanto a su dinamismo y su calificación como estratégicas. Por el lado de los sindicatos encontramos también diversas modalidades: sindicatos nacionales de industria y sindicatos de empresa; sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo y sindicatos independientes; sindicatos que pactan contrato ley y sindicatos que pactan contrato colectivo.

Con el fin de hacer los contratos accesibles a la comparación y análisis se elaboró el esquema que a continuación reproducimos,<sup>9</sup> junto con los cuadros que contienen el clausulado de los diversos contratos.

<sup>9</sup> El cuadro fue elaborado a partir de uno similar presentado por Vasilachis, Novick y Forni (1979).

## CONDICIONES DE TRABAJO \*

I. REMUNERACIÓN	II. EJECUCIÓN DEL TRABAJO	III. AMBIENTE DEL TRABAJO
<p>a) Salario **</p> <p>b) Prestaciones ***</p> <p>Servicios médicos</p> <p>Medicinas</p> <p>Alimentos</p> <p>Educación y capacitación</p> <p>Becas</p> <p>Bibliotecas</p> <p>Habitación</p> <p>Transporte</p> <p>Ropa de trabajo</p> <p>Préstamos</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Fondos</p> <p>Premios y compensaciones</p> <p>Despensas</p> <p>Tiendas de consumo</p> <p>Maternidad</p> <p>Guarderías</p> <p>Deportes</p> <p>Aguinaldo</p> <p>Cuotas</p> <p>Otros</p>	<p>a) Tiempo de trabajo:</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Vacaciones</p> <p>Días de descanso obligatorio</p> <p>Descansos semanales</p> <p>Hora de comida pagada</p> <p>Horas extra</p> <p>b) Organización del trabajo:</p> <p>Cambios tecnológicos</p> <p>Proceso de trabajo</p> <p>Capacitación del trabajo</p> <p>Supervisión</p> <p>Sociabilidad fabril</p> <p>Intervención en las decisiones del trabajo.</p>	<p>a) Seguridad:</p> <p>Inspección de condiciones</p> <p>Primeros auxilios</p> <p>Enfermerías y hospitales</p> <p>Equipo y útiles de seguridad</p> <p>Acuerdos con el IMSS</p> <p>Ruido</p> <p>Temperatura</p> <p>Iluminación</p> <p>Ventilación</p> <p>Higrometría</p> <p>Agua potable</p> <p>b) Higiene:</p> <p>Limpieza</p> <p>Sanitarios y útiles respectivos</p> <p>En plantas de polución, técnicos y científicos especializados</p>

- **ALISTADOS Y ADMISIÓN**
- Vacaciones
- Fijación de puestos
- Calendarización días laborables
- Escalafón
- Nuevas vacantes
- Horarios
- Jornada de trabajo
  
- Disciplina
- Desempeño del trabajo
- Carga del trabajo
- Revisión del cumplimiento del contrato colectivo
- Métodos de tiempo y movimiento
- Distribución del trabajo
  - Cambios tecnológicos
- Ciclo del trabajo

\* Condiciones de trabajo: se refiere al "conjunto de normas (imperativas)... referidas a las circunstancias que deben rodear a la prestación del trabajo y a las propiedades que debe reunir el ambiente en el que se realiza". *Ibid.*

\*\* Por falta de información y tiempo no se incluyen en este trabajo los movimientos que presentan los salarios por empresa.

\*\*\* Percepciones que en adición al sueldo o salario recibieron del patrón los trabajadores, ya sea en dinero, servicios, medicinas, alimentación, habitación, seguros, ropa de trabajo, ayuda a deportes y otros servicios sociales, así como aguinaldo, cuotas patronales al IMSS, al INFONAVIT, pago por despido o indemnizaciones por riesgos profesionales. Si el impuesto sobre la renta y otras cuotas que los trabajadores debieron pagar las cubrió el patrón por su cuenta, se incluyen en este renglón. (Estadística Industrial Mensual, Secretaría de Industria y Comercio.)

En términos generales puede decirse que de los tres grandes rubros en que dividimos el clausulado de los contratos colectivos —prestaciones, ejecución del trabajo y ambiente de trabajo—, el primero ocupa con mucho la mayor atención por parte de los sindicatos.

El cuadro siguiente da idea de la proporción de cláusulas pactadas en los tres apartados.<sup>10</sup>

Así, de las 71 subdivisiones del esquema anterior (que corresponden a un número mayor de cláusulas en los contratos colectivos) sólo alrededor de 11 (en promedio) hablan de aspectos de la organización del trabajo y aproximadamente 9 de seguridad e higiene, mientras que 17 se refieren a prestaciones. Estas últimas se ven aumentadas si agregamos las cláusulas del apartado IIa —referente al tiempo de trabajo— que de una u otra forma se adicionan al ingreso de los trabajadores (p.ej.: prima vacacional y horas extra) y las referidas al salario.

<i>Total de cláusulas</i>	STFRM	HULE	TEXTIL	SME	SUTERM	STRM	VW
I	24%(17)	20%(14)	18%(13)	28%(20)	34%(24)	27%(19)	15%(11)
IIa	8%( 6)	8%( 6)	8%( 6)	8%( 6)	8%( 6)	8%( 6)	8%( 6)
IIb	14%(10)	21%(15)	24%(17)	18%(13)	15%(11)	10%( 7)	14%(10)
IIIb	17%(12)	18%(13)	13%( 9)	13%( 9)	14%(10)	11%( 8)	7%( 5)

Si atendemos a los rubros de “organización del trabajo” y de “seguridad e higiene”, se puede notar que aun cuando los contratos colectivos sí mencionan ciertas cláusulas que corresponden a las subdivisiones del esquema, lo hacen en términos generales y de manera muy poco exacta. En efecto, en la mayoría de las cláusulas que se refieren a la organización del trabajo, el contenido es sumamente impreciso y se limitan a expresar que a ambas partes —empresa y sindicato— concierne tal o cual aspecto de la organización. Más aún, del total de cláusulas pactadas en lo re-

<sup>10</sup> Los datos son para los contratos colectivos de 1980-1982 excepto en el caso de la Volkswagen y de la textil que son para 1978-1980 y del hule que son para 1979-1981.

ferente a la organización del trabajo un número considerable de ellas otorga a la empresa la facultad exclusiva de determinarlas. Así por ejemplo, en el contrato-ley de la industria hulera se pactaron 15 cláusulas referidas a la organización del trabajo y de ellas 8 corresponden al juicio de la empresa; en el caso de la industria textil de 17 cláusulas 9 corresponden a la empresa; en el caso de la Volkswagen de 10 cláusulas, 7 son facultad de la empresa.

Esta situación se modifica para el caso de los contratos de la industria eléctrica en donde si el SUTERM pactó 11 cláusulas sólo 2 corresponden a la empresa y si el SME pactó 13 cláusulas sólo 3 corresponden a la empresa. Aun así, para estos casos se mantiene la indeterminación de las cláusulas en las que participan empresa y sindicato conjuntamente.

Más aún, a estas consideraciones puede agregarse el hecho de que en aquellas subdivisiones en las que participan empresa y sindicato las funciones de este último en relación a las de la empresa se refieren normalmente a aspectos de menor importancia para el proceso de trabajo. Por ejemplo, si nos referimos a la subdivisión "carga de trabajo", a la empresa le corresponde determinar las funciones, la frecuencia y el tiempo de realización de las actividades, mientras que al sindicato le corresponde negociar cuántos y qué trabajadores pueden desempeñar dicha actividad.

Esta situación —de indeterminación y de prerrogativas de la empresa en materia de organización— nos permite concluir que en la mayoría de los casos los trabajadores o sus representantes quedan sin canales de intervención formal en cuanto a este aspecto de las condiciones de trabajo.

Lo mismo sucede si tomamos las cláusulas referidas a seguridad e higiene, con el agravante de que en muchos de los casos las cláusulas simplemente repiten los artículos de las leyes reglamentarias del trabajo.

Si nos referimos al rubro "prestaciones" —que en todos los casos ocupa el lugar privilegiado— lo más notorio sea quizá la franca desventaja en que se encuentra el svw frente al resto de los sindicatos considerados. Probablemente el diferencial se explique a partir de ciertas características de la empresa y del sindicato, especialmente aquellas referidas a la población sindicalizada

en la Volkswagen,<sup>11</sup> el carácter privado del empleador, el que si bien la empresa se encuentra en una rama de actividad dinámica, no es un sector estratégico y, finalmente, su independencia del Congreso del Trabajo.

Hay que notar sin embargo que en todos los casos los sindicatos nacionales de industria, que en su mayoría tienen como patrón al gobierno (STFRM, SME, SUTERM, STRM) las prestaciones son más y mayores que para el resto de las empresas o industrias aquí consideradas.<sup>12</sup>

Lo mismo puede observarse en lo referente a "tiempo de trabajo" en tanto que cada uno de los sindicatos mencionados en el párrafo anterior (con excepción del STFRM) laboran 40 horas mientras el resto (con excepción de la industria hulera) labora entre 48 y 46 horas semanales. En términos de vacaciones y la correspondiente prima vacacional son también los sindicatos nacionales de industria los que se encuentran, en términos generales, mejor.

Las comparaciones entre los contratos colectivos de un mismo sindicato a través de la década de los setenta no muestran variaciones considerables.<sup>13</sup> En un principio se pensó encontrar grandes diferencias entre los contratos colectivos de 1970-1972 con los de 1974-1976, o al menos con los de 1978-1980 debido al período de insurgencia sindical que vivió el país en el primer lustro de la década. Sin embargo, y contrariamente a lo que se esperaba, la acción sindical de esos años no se plasmó en los contratos colectivos.

Si se toma un plazo mucho mayor en el análisis del contrato colectivo del SME, para el año de 1937 se observa que el rubro

<sup>11</sup> La planta de Volkswagen tiene 13 764 trabajadores entre obreros, empleados y becarios. La cifra de los sindicalizados no la tenemos a mano. Sin embargo, cuando se realizó el recuento de 1981 la STYPS sólo permitió el voto de 6 792 obreros (los eventuales no votaron): véase, J.O. Quiroz Trejo y H. Vázquez, 1982. En contraste, la Comisión Federal de Electricidad ocupa alrededor de 100 000 trabajadores y la empresa Teléfonos de México 24 000.

<sup>12</sup> Para el impacto de las prestaciones en el salario contractual de las empresas privadas y públicas y su efecto de ajuste en el salario, ver Zazueta y Vega (1981). En otro trabajo de Zazueta se muestra que si bien los salarios en las empresas de carácter privado tienden a ser mayores que las que privan en las de carácter público el efecto de las prestaciones que se obtienen en estas últimas tiende a igualar los salarios agregados.

<sup>13</sup> Las comparaciones en el tiempo se refieren únicamente a los sindicatos de la industria eléctrica, el de Teléfonos y el de Volkswagen.

“prestaciones” y el que se refiere a “tiempo de trabajo”, se ven notoriamente mejorados. Sin embargo, en el rubro “organización del trabajo” los contratos de la década pasada no muestran ningún tipo de avance respecto del de 1937. El caso de Volkswagen en 1964 es aún más dramático (aunque el lapso es menor) dado que los cambios entre contratos colectivos son francamente imperceptibles.

También en contraposición a lo que se hubiera esperado, el SME no difiere en términos generales respecto a su contraparte, el SUTERM. En todo caso, y también en términos generales el SME se encuentra por debajo del SUTERM en las prestaciones y a la par de él en el resto de las subdivisiones. Vale la pena hacer notar, sin embargo, que el contrato colectivo del SME —en comparación a cualquiera de los demás contratos— es más explícito en cuanto a la participación sindical en la administración del contrato.

Resulta entonces que de los contratos colectivos aquí analizados, no encontramos diferencias significativas (con excepción del svw en algunos casos). Es probable que en caso de ampliar nuestra muestra a sindicatos más pequeños situados en actividades económicas menos dinámicas y estratégicas las diferencias fueran notables.

Lo mismo ocurre si atendemos a las condiciones de trabajo en aquellas empresas en donde no existen sindicatos.

La comparación entre la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos estudiados arroja también resultados interesantes. En lo que se refiere a prestaciones puede afirmarse que, definitivamente, los contratos colectivos complementan a las diversas leyes reglamentarias contemplando muchos más casos que los que ellas consideran. Más aún, en los casos en que ambos —leyes y contratos— hablan de una prestación, éstos últimos la rebasan.

No puede decirse lo mismo en el resto de los casos, con excepción de lo que se refiere a tiempo de trabajo.<sup>14</sup> Los sindicatos no han logrado rebasar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo ni en cuanto a organización del trabajo ni en cuanto a higiene y seguridad. En ninguno de estos rubros es posible

<sup>14</sup> En este rubro (IIa) varias de las subdivisiones se refieren a prestaciones o cláusulas que permiten incrementar el ingreso del trabajador.

corroborar la tesis que sostiene que los contratos colectivos complementan y rebasan la Ley.

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo es una ley sumamente progresista, su observancia nacional es mínima. Más aún, en ausencia de una organización sindical las posibilidades de hacer cumplir la ley y de defenderse en caso de violaciones a ella, se ven francamente disminuidas. Esta es una de las razones por las que los contratos colectivos —jueguen o no el papel central en la fijación de las condiciones de trabajo— no son algo de lo que los trabajadores puedan prescindir.<sup>15</sup>

A partir de las observaciones que se hicieron en relación a los cuadros parece conveniente discutir si la negociación colectiva es o no la instancia donde se fijan las condiciones laborales, y tender un puente con las reflexiones finales.

### 3. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS

En la literatura sobre relaciones industriales la idea de la extensión de la democracia hacia el ámbito industrial es quizá el aspecto más renombrado. Esta idea se encuentra ligada íntimamente con la idea de la participación del trabajador en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

El proceso de intervención en las decisiones de la empresa no es, necesariamente, un proceso calculado que pueda ubicarse en un tiempo y espacio determinados, por ejemplo, en el momento y lugar mismo de la negociación colectiva. No es tampoco un proceso o un método establecido o formalizado. De hecho, si no de derecho, el trabajador interviene constantemente al menos en la forma y ritmo de las actividades.

Sin embargo, cuando en la literatura sobre el tema se habla de la extensión de la democracia al ámbito industrial ésta se refiere al proceso institucionalizado, esto es, en el caso en que en el contrato colectivo aparezcan cláusulas referidas a la toma de decisiones.

Si nos restringimos al caso de México y observamos lo que muestran los cuadros, el panorama no es demasiado alentador.

<sup>15</sup> Otra de ellas es que mientras los contratos colectivos pueden evolucionar rápidamente en el tiempo (en el caso de México, bianualmente) las leyes tienden a modificarse en lapsos mayores.

En primer lugar, la democracia industrial implica necesariamente la participación activa de los trabajadores y no sólo de las dirigencias sindicales en el proceso de toma de decisiones. En este sentido es difícil pensar en la democracia industrial sin pensar primero en la democracia sindical.

En segundo lugar, uno estaría inclinado a pensar que si en efecto la negociación colectiva es un medio para extender la democracia, cada vez más aspectos sobre las condiciones de trabajo serían reguladas por la negociación colectiva. Esto no ocurre, sin embargo, para el caso de los sindicatos estudiados. Como ya se dijo, en estos sindicatos se regulan, preferentemente, las prestaciones y el tiempo de trabajo mas no la propia organización y el ambiente de trabajo.

Así, cuando más, se puede hablar de que el sindicato participa más o menos significativamente en la fijación de las prestaciones y del tiempo de trabajo, pero no puede hablarse de un proceso de democratización industrial significativo.

Esto no nos autoriza, sin embargo, a descartar la negociación colectiva como un mecanismo inservible. El salario, las prestaciones y el tiempo de trabajo son, no cabe duda, aspectos sumamente importantes de la vida del trabajador.<sup>16</sup> Más aún, es cierto también que a partir de la negociación colectiva las posibilidades de estabilidad en el empleo se incrementan. Además, la existencia de la organización sindical y de los contratos colectivos eleva notoriamente la capacidad de hacer cumplir las disposiciones mínimas legales.

Íntimamente ligado al primer problema se encuentra el del alcance de la negociación. Como se dijo anteriormente no hay, en principio, aspecto laboral alguno que no pueda ser sujeto de negociación. Sin embargo, los contratos colectivos muestran una marcada tendencia a concentrarse en sólo algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales y éstos se refieren fundamentalmente a los aspectos económicos. Así, aunque en teoría los contratos colectivos pueden ocuparse de cualquier aspecto laboral, la práctica en México muestra la prioridad que se da a las cláusulas que afectan el ingreso de los trabajadores a expensas de otro tipo

<sup>16</sup> Para una comparación entre los salarios contractuales y los mínimos legales ver C. Zazueta y Vega (1981).

de regulación del trabajo, especialmente aquellas referidas a la organización del trabajo.

La importancia de esta tendencia no puede dejarse de lado cuando se piensa que tanto la organización del trabajo como la seguridad e higiene son partes constitutivas de la calidad de vida del trabajador. Tampoco puede olvidarse el hecho de que, en lo que se refiere a la organización del trabajo, las empresas poseen la casi total capacidad para determinar su funcionamiento.

Es muy probable que la explicación a este fenómeno se encuentre en la legitimidad que confiere a la burocracia sindical la obtención de mayores ingresos —salario agregado— para sus representados.

Lo anterior nos lleva al problema del poder ¿cómo determinar el poder sindical? ¿Para qué y para quién se ejerce el poder? En términos generales a esta última pregunta se puede responder que el poder del sindicato se ejerce en beneficio de los trabajadores para imponer sus intereses. Sin embargo, tal respuesta presupone o da por sentadas demasiadas cosas para ser útiles. Por sólo mencionar alguna, se presupone que existe un interés de la clase trabajadora y que este interés es explícito.

Sin embargo, en este trabajo interesa no el poder sindical en general sino el poder que puede reflejarse en el contrato colectivo, esto es, el poder del sindicato para, a través del contrato colectivo, fijar las condiciones de trabajo. El indicador de poder más frecuentemente utilizado para medir el poder sindical es el de los salarios, así por ejemplo, “un sindicato es poderoso cuando tiene capacidad, al menos, para impedir que el poder de compra del salario se vea deteriorado en épocas de inflación”. En un país como México, donde existe un salario mínimo legal, tal poderío sindical quedaría instanciado en que, si el salario mínimo fijado no impidiera el deterioro en el poder adquisitivo, el porcentaje de aumento del salario negociado por el sindicato en cuestión sería mayor que aquél experimentado por el mínimo legal, y por lo menos, igual al aumento en el índice de precios relevante. “Un sindicato débil sería obviamente, el caso opuesto y quedaría instanciado —cuando existiera un mínimo legal— en el hecho de que el porcentaje logrado en la negociación sería igual o menor al fijado por el mínimo legal”.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> C. Márquez, 1981, p. 56.

Tenemos entonces dos tipos de salario, el mínimo y el que se encuentra por encima del mismo. El salario mínimo es ajeno a la empresa y a sindicatos particulares y por tanto al proceso de negociación colectiva en el interior de la empresa. Esto, sin embargo, no significa que los salarios mínimos son ajenos a la acción sindical y empresarial. Estamos simplemente ante diversos ámbitos: el industrial y el político.

A pesar de que la mayoría de los índices de poder sindical elaborados han pasado por su capacidad de aumentar los salarios, es posible encontrar otro tipo de indicador que abarca a otros tipos de puntos para negociar. Así, se piensa que quizá un indicador del poder sindical sea su capacidad para, a través del tiempo, transformar ciertos aspectos que antes no eran negociables. Esto es, qué cantidad y qué tipo de aspectos que anteriormente se consideraban "prerrogativas de la empresa" son hoy objeto de negociación. Igualmente, con el fin de continuar el esfuerzo de comparación intersindical podrían evaluarse las diferencias entre ellos en cuanto a lo negociable. Así, una mayor injerencia del sindicato en los aspectos referidos a la organización del trabajo nos permitiría hablar de un mayor poder sindical.

Los cuadros, sin embargo, muestran una impresionante estabilidad respecto al tipo de cosas que son materia de negociación. Esto es, aquellas cuestiones que se regulan, aumentan o disminuyen con el paso del tiempo, pero no así las cuestiones que son regulables.

Otra forma de poder, que por el momento no se puede abordar, estaría dada por la capacidad del sindicato para hacer cumplir el contrato colectivo y para demandar, sostener y resolver positivamente las violaciones al mismo. Es interesante notar que los únicos dos contratos que pactan cláusulas referidas a mecanismos para hacer cumplir las estipulaciones de los mismos son los de la industria huletera y la textil.

Haciendo la aclaración de que el poder sindical no se agota en el poder para fijar las condiciones de trabajo *a través de la contratación colectiva*, es posible concluir —aunque provisionalmente— que en términos generales, los contratos (sin incluir salarios) no son el mejor indicador del poder sindical.

En resumidas cuentas, los contratos colectivos analizados muestran que, respecto a la división del clausulado es posible ob-

servar que el rubro de remuneraciones ocupa con mucho la mayor atención por parte de los sindicatos. Esta tendencia queda reforzada cuando se analizan los contratos en el tiempo en tanto que las prestaciones suelen extenderse e incrementarse.

En contraste, las cláusulas referidas a la organización del trabajo y a la seguridad e higiene están expuestas de manera general y poseen un contenido altamente impreciso. En todo caso, se puede inferir que el proceso de trabajo está determinado básicamente por la empresa, careciendo de intervención en él tanto los trabajadores como los representantes sindicales.

Respecto a la comparación con la Ley Federal del Trabajo comprobamos que si en lo referente a prestaciones y tiempo de trabajo el contrato colectivo complementa y supera a la Ley, en lo referente a la organización del trabajo y a la seguridad e higiene no puede sostenerse la tesis de que la complementa y de que es necesaria la creación de un derecho social superior.

Desde otra perspectiva, la evolución de los contratos en el tiempo muestra una sorprendente estabilidad salvo en lo que se refiere a aquellas cláusulas que afectan directamente el ingreso del trabajador. El resto de las cláusulas suelen pasar de un contrato a otro sin modificación alguna.

Finalmente, es interesante resaltar que la acción político-sindical de la primera parte de los setenta no se refleja de manera alguna en los contratos colectivos.

#### 4. REFLEXIONES FINALES

A partir de las anotaciones hechas en el apartado anterior queremos sostener la hipótesis de que en México la contratación colectiva no juega un papel predominante en la fijación de las condiciones de trabajo, esto es, que la contratación colectiva es un ejemplo de mecanismo de negociación que termina por ser absorbido por el Estado dentro de su lógica. Este hecho no significa, sin embargo, que la negociación colectiva sea una institución de la cual pueda o deba prescindir la clase trabajadora, ni tampoco que la acción sindical sea impotente ante la fijación de las condiciones de trabajo. Se afirma solamente que la clase trabajadora no ha fijado las condiciones de trabajo *a través de la*

negociación colectiva, siendo ésta únicamente *una* de las formas o mecanismos a su disposición para ejercer su presión.

Resumiendo, si en principio la contratación colectiva existe para determinar, entre otras cosas, las condiciones de trabajo, en este ensayo se intenta sostener la hipótesis de que, a partir de la particular organización del sistema de dominación política en México, la fijación de las condiciones de trabajo, como parte de la política laboral, no se da a través de la negociación colectiva en el nivel de industria ni en el de empresa.

El Estado y sistema político que surgen a partir de la revolución mexicana se materializan en un nuevo proyecto de sociedad que incorpora a las grandes masas del país. Esta incorporación se da a través de un proceso de corporativización que, en buena medida, va a determinar el tipo de sistema de relaciones industriales que priva en México. El que una clase vaya al corporativismo significa tres cosas al menos.

Primero la aceptación, por parte de la clase, del sistema de dominación prevaleciente. Esto significa, a su vez, que la clase podrá cuestionar ciertos aspectos y luchar por ciertas reformas pero siempre sin tocar los fundamentos mismos del sistema.<sup>18</sup>

Vinculado a esta idea, el proceso de corporativización implica en segundo lugar hacer a una clase, normalmente a través de su dirección, parte del sistema de dominación. Finalmente significa también que el Estado otorga a la unidad en cuestión el monopolio de representatividad de los miembros que la componen a cambio de observar cierto control en la selección de sus líderes y en la articulación de demandas y apoyos.<sup>19</sup> Esto a su vez significa que la actuación de la clase se hará dentro del Estado y no fuera de él. Es por esta razón que las sociedades convertidas en corporativas por el Estado desde su entrada a la "modernidad" conllevan, por lo general, una sociedad civil débil, esto es, regulada en cuanto a sus mecanismos de participación.

<sup>18</sup> Un ejemplo claro de esto es que la explotación *excesiva* puede ser objeto de cuestionamiento pero no el hecho mismo de la explotación.

<sup>19</sup> Esta característica se aplica solamente para el caso de corporativismo de Estado como afirma Schmitter. En el caso del corporativismo social no es el Estado el que otorga tal monopolio sino la clase misma la que lo conquista. Para una interesante discusión entre los dos tipos de corporativismo ver P. Schmitter (1979).

Estos tres puntos se presentan claramente en el caso de México para las clases *dominadas*. En efecto, en México la clase obrera organizada se ha caracterizado por la ausencia de cuestionamiento tanto al sistema de producción como a la legitimidad del Estado; nadie dudaría que la peculiar organización de la clase obrera puede considerarse como parte del funcionamiento del sistema de dominación y su papel central en la manutención de la estabilidad política, económica y social; finalmente, es difícil cuestionar que en lo que a representatividad se refiere el Estado ha otorgado al movimiento obrero oficial el monopolio.<sup>20</sup>

En nuestro país sólo las clases dominantes se sustraen al modelo corporativista y actúan, en consecuencia, no sólo por referencia al Estado y a su ámbito, sino también fuera de él. De esta manera, las clases dominantes sí actúan como sujetos políticos autónomos. Esto se traduce en una asimetría más entre ambas clases: mientras la burguesía posee un amplio espacio de manobra, el único ámbito posible para cualquier sujeto subalterno es el del Estado.

Más aún, la corporativización de las clases subalternas truncó la posibilidad de que conforme ellas fueran creciendo e incrementando su fuerza pudieran hacerse autónomas. Así, por una parte, la clase corporativizada cuando intentó salirse de la política que el Estado marcaba fue fuertemente reprimida y sometida<sup>21</sup> y, por la otra, "la organización corporativa convirtió los movimientos sociales de oposición y de protesta en movimientos sectoriales, fragmentarios y regionales".<sup>22</sup>

Es de acuerdo a hechos como éstos que se puede hablar de que en México estamos más que frente a un sindicalismo "industrial" frente a uno "político". Con esta caracterización se quiere decir que la acción sindical se lleva a cabo preferentemente por referencia al Estado y no en el ámbito propiamente

<sup>20</sup> Para una explicación de la conformación del sistema político mexicano ver *inter alia* A. Córdova (1972), F. Brandenburg (1964) y R. Scott (1959).

<sup>21</sup> Tal es el caso del movimiento ferrocarrilero de 1958-1959 en el que se encarceló a los líderes aplicando la Ley de Disolución Social cuando el movimiento rebasó los límites impuestos por el sistema en cuanto a tipo de demandas y formas de lucha. Para una buena cronología de este movimiento ver M. Ortega (1979).

<sup>22</sup> J.L. Rhi Sausi (1982).

industrial, por ejemplo, a través de la mesa de negociación. El movimiento obrero privilegia entonces su acción —ya sea para mejorar sus condiciones de trabajo ya sea para cualquier otro objetivo— en la arena político-institucional dado que es ahí donde podrá gestionar sus intereses y donde encontrará los límites que la “clase” —o la dirigencia por la “clase”— acepta respecto a sus demandas.

Así, además de las implicaciones del corporativismo resulta importante resaltar otra de las características que se derivan de la existencia del sindicalismo “político”: las formas de lucha y el tipo de demandas que levanta el sindicalismo en México.

Sobre las primeras dijimos ya que se da prioridad al campo político e institucional con respecto al propiamente industrial. Habría que añadir también que la burocracia sindical no ha adoptado como forma de lucha y de presión la movilización de sus agremiados ni con el fin de mostrar el despliegue de fuerzas de que es capaz el movimiento ni con el fin de obtener las demandas de la clase.

En cuanto a las demandas, el movimiento obrero corporativizado ha privilegiado, casi de manera exclusiva, las de carácter propiamente económicas<sup>23</sup> a expensas de cualquier otro tipo de reivindicaciones que supusiera mayor control sobre el proceso de trabajo o mayor participación en la definición del rumbo que debiera tomar el proceso de desarrollo.<sup>24</sup>

Es necesario hacer notar, sin embargo, que la burocracia sindical persigue también otro tipo de demandas, como la de mantener y aumentar sus posiciones dentro de la burocracia gobernante.

Por lo que hasta aquí se ha dicho, el poder del sindicato se ha utilizado en nuestro país al menos para tres objetivos:

<sup>23</sup> Aun en estos casos es posible encontrar sucesos como el de la reglamentación del reparto de utilidades durante el mandato de López Mateos en el cual poco tuvo que ver el movimiento obrero —o aun la dirigencia sindical— limitándose como se limitó a un apoyo pasivo a la iniciativa presidencial. Al respecto ver S. Kaufman (1975).

<sup>24</sup> Resulta interesante notar que en los últimos años las dirigencias sindicales se han dado a la tarea de investigar el sistema mexicano con el fin de proponer lineamientos de política económica y de un nuevo proyecto de sociedad. Para una descripción de las posiciones del movimiento obrero-agrupado en la cúpula sindical —el Congreso del Trabajo— ver M.A. Casar (1982).

- a) satisfacer las demandas de la clase;
- b) controlar a los agremiados,<sup>25</sup> y
- c) ganar terreno en el único ámbito reservado para las clases subalternas.

De igual forma, el poder de los sindicatos dimana en buena medida de la satisfacción de las demandas, de su capacidad de control y de sus posiciones en el terreno político e institucional.<sup>26</sup>

De acuerdo con lo anterior se rechaza en principio la fórmula del "charrismo" sindical. En México por largo tiempo predominó la idea de que, en materia de sindicalismo, el término charrismo lo denotaba todo. Aseveraciones de esta naturaleza son altamente cuestionables desde diversos ángulos. En primer lugar, la realidad del movimiento obrero organizado va mucho más allá de lo que denota o pudiera denotar un sólo término: charrismo sindical. No cabe duda que el sistema mexicano posee muchos otros mecanismos de control además de las dirigencias impuestas. En principio podemos identificar, al menos, otras dos: la legislación laboral y los aparatos administrativos del trabajo. Un buen ejemplo del control que puede llegar a ejercerse a través de los aparatos administrativos es que si el gobierno niega el reconocimiento a un sindicato, federación o confederación (como sucedió con la UGOCM de Lombardo) entonces se pierde la protección del Estado y con ella muchos de los logros del movimiento obrero oficial.<sup>27</sup>

En segundo lugar, afirmar que las dirigencias, por espurias que sean, no se ocupan de los intereses de sus agremiados es decir demasiado. De inicio, habría que determinar cuáles son los intereses de la clase. Una vez determinado esto —asumiendo que sea factible— habría que corroborar si las dirigencias sindicales han respondido a ellos y en qué medida. Y en este punto

<sup>25</sup> El control sobre los agremiados opera tanto política como económicamente. En el primer caso para evitar que la clase trabajadora o un grupo de ella logre encabezar un movimiento popular, y la segunda para controlar las demandas que la clase presenta al gobierno y brindarle el apoyo necesario cuando éste sea requerido.

<sup>26</sup> A estas fuentes de poder habría que agregar, sin embargo, la posición que la clase ocupa en el sistema productivo, en particular la ubicación de los diferentes sectores de la clase en las diversas ramas de la economía.

<sup>27</sup> M. Everett (1967). Para una buena aproximación a la corrupción como mecanismo de control ver *ibid.*, Capítulo II.

es necesario recordar dos cuestiones. Primero, que el control que las dirigencias sindicales ejercen sobre sus agremiados no es un control basado únicamente en la fuerza sino que también es producto del consenso que otorga el logro de ciertas demandas. Segundo, que la conversión total de los sindicatos en meras agencias de control sobre los agremiados es una situación extrema difícil de sostener.<sup>28</sup>

A partir de estas reflexiones en las cuales se ha intentado mostrar la necesidad de abordar no sólo la estructura interna de la organización sino el contexto que la rodea para analizar en su complejidad un determinado fenómeno, volvamos al papel de la negociación colectiva en México.

Tanto la corporativización temprana y forzada que sufrió la clase obrera como el abismo que siempre medió entre la fuerza real de la clase y la consagración jurídica de sus conquistas (o concesiones) determinaron que las formas de organización y lucha de la clase estuvieran siempre inclinadas hacia la obtención de soluciones políticas directamente del Estado. Es precisamente este tipo de factores lo que explican el "sindicalismo político" mexicano y, con ello, el tipo de relaciones laborales y el papel de la contratación colectiva.

Así, a la hipótesis inicial —que el contrato colectivo no juega un papel determinante en la fijación de las condiciones de trabajo— aparamos una segunda hipótesis: que el contrato colectivo no es la mejor expresión del poder del sindicato. Efectivamente, el poder de la organización sindical estriba fundamentalmente en la interconexión (burocrática) y las pugnas (burocráticas) con el resto de las instituciones (burocráticas) del sistema político mexicano. Ambas, como resulta evidente, están relacionadas y nos llevan a sostener que la política laboral —de la cual son parte importante las condiciones de trabajo— se decide en escalones superiores al de la mesa de negociación. Es en las altas esferas del Estado donde burocracia estatal y burocracia sindical dialogan, presionan y deciden.<sup>29</sup> De la misma forma que

<sup>28</sup> Ver Hyman (1977).

<sup>29</sup> La conclusión de que la contratación colectiva no es el mejor indicador del poder sindical y de que no es fundamentalmente a través de la negociación colectiva que se fijan las condiciones de trabajo, no significa que la estructura sindical y sus formas de lucha no hayan cambiado. Lo que

en el sistema político mexicano la legislatura no ha sido autónoma y su función principal ha sido la de convalidar las acciones del Ejecutivo, la burocracia sindical legítima y convalida la política laboral del Estado.

Si el origen y estructura del sistema de dominación en México determina el papel predominante que la legislación laboral juega en la fijación de las condiciones de trabajo, también determinan el tipo de acción sindical que se ha de privilegiar. Así, es la estructura de organización de la dominación la que determina el accionar sindical y el poder real de los sindicatos. Esta estructura dicta, entre otras cosas, que es el ámbito estatal y no el industrial el lugar privilegiado de lucha y asigna a la negociación colectiva el lugar que habrá de ocupar en el sistema de relaciones industriales de México.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brandenburg, Frank, *The Making of Modern Mexico*, New Jersey, 1964.
- Casar, M.A., "La Posición del Movimiento Obrero Organizado sobre la Intervención Estatal" (mimeo), 1981.
- Córdova, Arnaldo, *La formación del poder político en México*, México, 1972.
- Chamberlain, N.W., y Cullen, Donald E., *The Labour Sector*, McGraw-Hill, 1971.
- De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo n, México, 1949.
- Everett, Michael David, *The Role of the Mexican Trade Unions*, Ph.D. dissertation, Washington University, 1967.
- Flanders, A., "The Nature of Collective Bargaining" en Flanders, A., *Collective Bargaining*, Penguin, 1969.
- Hyman, Richard, *Industrial Relations: a Marxist Introduction*, Macmillan, 1977.
- Kahn-Freund, Otto, *Labour and the Law*, Hamlyn, 1977.
- Kaufman Purcell, Susan, *The Mexican Profit-Sharing Decision*, California, 1975.
- Márquez, Carlos, "Nivel del salario y dispersión de la estructura salarial (1939-1977)", en *Economía Mexicana*, núm. 3, CIDE, 1981.
- Ortega, Max, *Estado y movimiento ferrocarrilero 1958-1959*, tesis de maestría, F.C.P. y s., UNAM, 1979.

---

resulta interesante es que dichos cambios no se reflejen en la contratación colectiva.

- Quiroz Trejo, J.O. y Vázquez, H., "Marco real del conflicto con la Volkswagen", *Página Uno*, 14 de febrero de 1982.
- Rhi Sausi, J.L., "Hacia una camisa de fuerza: obreros, piedras en el engranaje", *Nexos*, 51, México, 1982.
- Schmitter, Philipp, "Still the Century of Corporatism?", en Schmitter, P. y Lehmbruch, G. (eds.), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Sage, 1979.
- Scott, Robert, *The Mexican Government in Transition*, Illinois, 1959.
- Vasilachis, I., Novick, M. y Forni, F., "La actuación de las asociaciones profesionales de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo. Un enfoque interdisciplinario", CEIL, Documento de Trabajo núm. 7, Buenos Aires, marzo de 1979.
- Vasilachis, I. y Novick, M., "Variables explicativas del tratamiento diferencial de las condiciones de trabajo por los convenios colectivos en la República Argentina", CEIL, CLACSO, 1979.
- Zazueta, C. y Vega, J.L., *Salarios contractuales vs. coyuntura económica: México 1977 y 1979*, México, marzo 1981 (mimeo.).
- Zazueta, C. y Peña de la R., *La estructura del Congreso del Trabajo —Estado, trabajo y capital en México: un acercamiento al tema—*, México, octubre 1981 (mimeo.).
- Secretaría de Industria y Comercio, *Estadística Industrial Mensual. Ley Federal del Trabajo*, 46ª edición, México, 1981.

