

30098
30/09/88
52
2eje



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO A LA LUZ DEL TRATADO TRILATERAL DE
LIBRE COMERCIO PARA AMERICA DEL NORTE.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA LA ALUMNA
CARLA ROEL OLVERA

DIRECTOR DE TESIS: LICENCIADO GONZALO URIBARRI C.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**"Libertad no es hacer lo que se quiera,
sino querer lo que se hace."**

A mis padres,
sólo puedo decirles
GRACIAS.

A mis hermanos,
Carlos, Rodrigo y Cali.

A Papa César,
por tú ejemplo de rectitud y amor.

A quienes han sido el motor
de todo lo emprendido y logrado.

A tí.

A mis amigas y amigos,
por su apoyo.

A mis maestros,
gracias.

A todo el equipo
de Bufete César Roel.

Al Lic. Gonzalo Uribarri,
gracias.

**LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO A LA LUZ DEL TRATADO
TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO PARA AMÉRICA
DEL NORTE.**

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO.	
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	3
I. Antecedentes Históricos del Régimen Corporativo.	6
II. Nacimiento y Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo.	10
III. Evolución Histórica del Contrato Colectivo de Trabajo en México.	16
IV. El Contrato Colectivo de Trabajo en México en los últimos años.	20
CAPÍTULO SEGUNDO.	
NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	25
I. Terminología.	28
II. Tipos de Contrato Colectivo de Trabajo.	30
III. Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.	32
A) Teorías civilistas.	32
1. Teoría de la Gestión de Negocios.	33
2. Teoría del Mandato.	34
B) Teorías de Transición.	35
1. Teoría del Pacto Social.	36
2. Teoría de la Personalidad Moral Real.	36
C) Teorías Jurídico - Sociales.	38
1. Teoría del Objetivismo Solidarista.	38
2. Teoría del Institucionalismo Jurídico.	39
IV. Definición de diversos tratadistas de	

Contrato Colectivo de Trabajo.	43
V. Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.	48
A) Elementos Esenciales.	48
1. Sujetos.	48
2. Consentimiento.	49
3. Forma.	49
4. Objeto.	50
B) Elementos Integrantes.	50
1. Elemento Normativo.	50
2. Elemento Obligatorio.	51
3. Envoltura.	51
4. Cláusulas Accesorias.	51
CAPÍTULO TERCERO.	
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.	56
I. La Legislación Constitucionalista.	56
A) Artículo 5° Constitucional.	56
B) Artículo 9° Constitucional.	59
C) Artículo 123 Constitucional.	61
II. El Contrato Colectivo de Trabajo	
en la Ley Federal del Trabajo.	66
CAPÍTULO CUARTO.	
LA PRODUCTIVIDAD.	72
I. Distintas teorías acerca de la	
productividad a lo largo de la historia.	73
A) La primera mitad del presente siglo.	73
B) La segunda mitad del siglo XX.	74
II. La Productividad en México en	
los últimos años.	80
III. El Programa Nacional de	
Capacitación y Productividad 1991-1994	83
IV. El Acuerdo Nacional para la Elevación	
de la Productividad y la Calidad.	104

CAPÍTULO QUINTO.	
EL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO PARA AMÉRICA DEL NORTE.	114
I. Antecedentes Generales.	117
II. La Nueva Realidad Internacional.	118
III. La Participación de la Sociedad.	120
IV. Explicación de ciertos conceptos y Fechas importantes durante las Negociaciones del TLC.	123
V. Breve análisis del texto del Acuerdo Paralelo del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte sobre Cooperación Laboral.	127
CAPÍTULO SEXTO.	
LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	130
I. Algunas propuestas para la elevación de la productividad dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.	131
A) El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.	133
B) Multifunciones.	136
C) La Productividad dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.	138
CONCLUSIONES.	143
BIBLIOGRAFÍA.	149

INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía mundial y la apertura comercial que ha sufrido nuestro país en los últimos años, nos ha llevado a la firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte. Este tratado es, simplemente un acuerdo comercial, pero ha incidido de manera significativa en nuestra concepción de la calidad y de la productividad y en nuestras relaciones laborales.

Veremos que, formalmente, no ha habido reforma alguna en cuanto al tema que nos ocupa se refiere, pero las transformaciones que hemos sufrido, han ocasionado hondas modificaciones en el trato obrero - patronal, lo que es causa inmediata de la llamada *nueva cultura del trabajo*.

En este sentido, y de manera particular, en cuanto a productividad se refiere, corresponde a los iuslaboralistas estudiar este tema para poder conciliar, de alguna manera, los postulados que sostienen al Derecho mexicano del Trabajo y las exigencias con las que nos enfrentamos día con día en la práctica laboral. Es por eso que nos hemos interesado por tratar este apasionante tema.

En primer lugar, habremos de estudiar al Contrato Colectivo de Trabajo. Repasaremos, aunque de manera somera su historia, para luego dar paso al estudio de su naturaleza jurídica y a su reglamentación dentro del Derecho Positivo mexicano.

Posteriormente, estudiaremos lo que se entiende por *productividad*, sus antecedentes históricos y la reciente preocupación que ha mostrado el Gobierno Federal por su elevación. Es por ello que analizaremos, de manera breve, El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994 y el Acuerdo Nacional para la Elevación para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

Para entender las implicaciones que tiene la firma y la entrada en vigor del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte en el tema que analizamos, habremos de referirnos de manera breve al propio tratado y, de manera especial, al Acuerdo Paralelo de Cooperación en Materia Laboral, ya que siendo parte de la legislación positiva de nuestro país, según lo establece el artículo 133 de nuestra Carta Magna, influyen directa o indirectamente en el tema que nos ocupa.

Finalmente, analizaremos a la productividad como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo y haremos algunas sugerencias para elevarla, sin perder de vista a la Ley Federal del Trabajo, que de manera definitiva deberá adecuarse a la nueva realidad social, económica y jurídica que ahora vivimos, y así enfrentar los retos que implica la firma y la vigencia del TLC.

CAPÍTULO PRIMERO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN.

La historia del Contrato Colectivo de Trabajo es apasionante, pero de nada serviría adentrarnos mucho, cuando nuestro fin principal es el conocimiento de la institución y de las modificaciones que ésta sufrirá por los acontecimientos políticos y jurídicos del momento, así como por su real aplicación, en cuanto a la elevación de la productividad dentro de la empresa, como signo de la nueva cultura empresarial y de los giros que está dando en la relación laboral.

Como se afirmó en la introducción de este trabajo, el Contrato Colectivo, cara al Tratado de Libre Comercio para América del Norte y a esa nueva concepción de productividad, sufrirá, eventualmente, y a medida de que transcurra el paso del propio Tratado, modificaciones en lo que se refiere a la negociación de las condiciones de trabajo, y es por ello que, para ofrecer una visión completa de esta figura es preciso conocer su origen y la transformación que ha tenido en el tiempo.

El primer antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo se localiza en la Europa de la Edad Media, en el seno de los gremios y en los pactos que celebraban las asociaciones de compañeros y los maestros del taller.

Posteriormente, el Liberalismo y el Individualismo transformaron el concepto del hombre y la posición de éste frente al Estado y de cara a sus semejantes, para que, a su vez, derive en la concepción del incipiente Derecho del Trabajo.

Mientras en Europa el gremio era una institución entre las fuerzas de producción, en la Nueva España constituía la manera más sencilla de sujetar estas fuerzas a la subordinación del Estado, es decir, de España.

Al término de la Revolución Francesa, cualquier tipo de acto que modificara el orden impuesto por el nuevo Estado y por la Burguesía era considerado como delito; por lo que el Derecho Colectivo del Trabajo se vio frenado, al igual que sus instituciones, por el propio Estado, ya que los derechos de la clase trabajadora amenazaban la estabilidad de la sociedad naciente.

Al mismo tiempo, el México Independiente de principios del siglo XIX, era un poco más tolerante que los Estados europeos de la misma época, pues la cuestión social no fue preocupación, realmente, de los diversos regímenes de gobierno de esa etapa llamada independiente.

Durante el siglo pasado, el Contrato Colectivo de Trabajo tuvo que sufrir, en ese orden: rechazo, tolerancia y aceptación por el Derecho Civil, su reglamentación en leyes especiales y su elevación a garantía social recogido en la Carta Magna, ya en el siglo XX. En este último aspecto, veremos que México es precursor.

No pretendemos profundizar en la historia del Contrato Colectivo de Trabajo, intentamos, a lo largo de este capítulo, tener una idea clara de su evolución en nuestro país y en el mundo, para que, con posterioridad, abundemos en la institución del Derecho Colectivo que nos ocupa en este trabajo y del significado que representará en las negociaciones con los vecinos países del Norte ante la reciente apertura de mercados comunes, pues es insoslayable, para el iuslaboralista, analizar la trascendencia del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte en las relaciones laborales del siglo por venir.

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL RÉGIMEN CORPORATIVO.

Algunos autores han señalado, como antecedente del movimiento obrero, el que se efectuó en el año 1490 a.C. por los ladrilleros judíos de Egipto en contra de la orden para fabricar ladrillos de paja, como una de las primeras huelgas de la historia; pero como dice Paul Pic en su libro Legislación Industrial¹, las luchas políticas de la antigüedad difieren, en mucho, de los problemas obrero - patronales de la actualidad.

Como realmente no podemos tomar como antecedentes sólidos los muchos ejemplos que hay y que son similares al caso anterior, debemos tomar como base el régimen corporativo europeo, para llegar a tener una idea clara de la evolución histórica del Contrato Colectivo de Trabajo, que es el tema que nos ocupa.

Los autores alemanes descubrieron algunos pactos de la Edad Media parecidos a nuestros Contratos Colectivos: al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos períodos de la historia entraron en lucha; los maestros habían cambiado su actitud, ya no se consideraban a ellos mismos el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas posibles. Los compañeros hubieron de exigir el

¹ Cfr. PIC, Paul, Traité élémentaire de législation industrielle. Paris. 1930.

respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo.

Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros; el "Estado" protegía a la corporación y dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y de los aprendices. Los viejos pactos de la Edad Media nacieron, como nuestros Contratos Colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

Estos pactos, al decir de los mencionados autores alemanes, se celebraron en ocasión de los conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a la pugna: en algunos de ellos se dice que "los maestros y compañeros, para terminar sus dificultades, convienen, para ellos y sus descendientes, y para siempre", lo que indica que los pactos eran pensados para una eternidad. Las cláusulas principales se referían a las condiciones de admisión de compañeros y aprendices. Se entendía, normalmente, que se utilizaría a los miembros de la asociación de compañeros en los talleres de maestros, lo que puede indicar un antecedente de la cláusula de exclusión; se fijaban los salarios que habrían de pagar los maestros; y finalmente, se consignó casi siempre el descanso en los lunes.

En cuanto al aspecto social medieval, dentro de la organización gremial, el aprendiz no veía ni al oficial, ni al maestro como la clase dominadora. Los contemplaba como "las sucesivas etapas del camino que era preciso recorrer hasta

llegar a la condición de maestro con taller abierto,
meta lógica y esperada de su vida."²

²Cfr. CARRO Igelmo, Alberto José, Introducción al sindicalismo, Barcelona 1971, p.47.

Los autores franceses del Derecho del Trabajo no han recogido datos precisos, sino vagas referencias a estos pactos.

En Inglaterra, parece que fueron desconocidos, lo que tendría la siguiente explicación: el Rey Eduardo III dictó en los años 1349 y 1351 las "Ordenanzas de Trabajadores" (*Statutes of Labourers*) que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones, pues éstas no llegaron a ser obligatorias, como en Francia y Alemania; y por otra parte, los compañeros y aprendices ingleses, conforme a esas mismas Ordenanzas, podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente los salarios. La "Ley del Trabajo de la Reina Isabel" (*Artificers, Labourers and Apprentices Act*) ratificó y mejoró aquellos principios.

Tampoco se encuentran estos pactos después del siglo XV. El Mercantilismo quería el progreso de la industria, para cambiar mercancías por oro, y los Estados europeos, según sabemos, fueron hostiles a las asociaciones de compañeros. La Fisiocracia y la Escuela Liberal, con su política de "*Laissez faire*", tampoco veían con buenos ojos la reglamentación colectiva del Trabajo. Finalmente, las leyes de Inglaterra y Francia que prohibieron la coalición y la asociación profesional, hicieron imposible la celebración de Contratos Colectivos.

II. NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX; apareció en la forma de Contrato Colectivo Ordinario. El Contrato - ley tiene una historia especial: se encuentra un sistema parecido en Australia y Nueva Zelanda a fines de siglo y se le ve más tarde en las legislaciones de Weimar y México.

El Contrato Colectivo de Trabajo, supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que era imposible que naciera durante la vigencia de la Ley Le Chapelier y del Código Penal francés de 1810.

La Ley Le Chapelier es la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores. La burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba a la deriva de la ideología individualista; todo acto que intentara turbar el nuevo orden, creado a partir del triunfo de la base ideológica de la Revolución Francesa, sería un crimen en contra del Estado. De nada sirvió la protesta de los trabajadores, pues se contestó que el Estado ayudaría a los necesitados.

La exposición de motivos de dicha Ley francesa establece: "es a la Nación, es a los funcionarios públicos, en su nombre, a quienes compete dar trabajo a quien lo necesita para su existencia y socorrer a los inválidos... 'serán declarados anticonstitucionales, atentatorias a la

libertad y a la Declaración de los Derechos del Hombre... 'los ciudadanos de un mismo Estado o profesión, los obreros y oficiales de un arte determinado no podrán, al reunirse, nombrar un presidente, secretario o síndico, ni llevar actas, tomar acuerdos o acordar reglamentos respecto de los supuestos intereses comunes.'"³

El artículo cuarto de la Ley que estamos comentando, prohibió, declarando ilícita, la coalición encaminada a la fijación de las condiciones generales de trabajo; el artículo segundo prohibió la asociación profesional.

El Código Penal de 1810, en sus artículos 414 a 416, prohibió la coalición y la huelga y señalaron las penas aplicables; y los artículos 291 y 292 prohibieron las asociaciones de más de veinte personas, salvo que obtuvieran permiso de la autoridad y que funcionaran bajo su vigilancia.

En verdad, no es suficiente la simple coalición, pues más bien necesita de la asociación profesional; no es indispensable el reconocimiento legal de dicha asociación, pero sí se requiere que no constituya un hecho ilícito. "Por estas razones y al igual que en el *Trade Union*, el Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862 para los tejedores de lana de Inglaterra"⁴.

³ Cfr. CARRO Igelmo, José Alberto, Op cit. p.p. 56 - 57.

⁴ Cfr. REMOLINA RoqueM, Felipe, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, p. 98.

Nació el Contrato Colectivo por la mentira del contrato individual de Trabajo y por que el Estado protegía al capital: al Contrato Individual de Trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo; y ante la desigualdad entre el capital y el trabajo, el Estado se "encogía de hombros" y dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el mayor salario posible. La abstención del Estado es la mayor protección al Capital. Por otra parte, ni siquiera existía el Contrato Individual de Trabajo: el empresario formulaba el llamado Reglamento de Trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas. El hombre que deseaba trabajar debía adherirse al Reglamento; quizá en el futuro debía hablarse del Contrato de Adhesión del siglo XIX.

El Contrato Colectivo de Trabajo, como se expresa en líneas anteriores, nació para democratizar la economía y romper la farsa del Contrato Individual de Trabajo; el Reglamento de Trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, pues solamente intervenía la voluntad del empresario. El Contrato Colectivo substituyó al Reglamento de Trabajo y fue la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

El Contrato Colectivo de Trabajo obedece a las mismas razones que la asociación profesional: cuando la pugna entre el Individualismo y el

Liberalismo se decidió en favor del primero, nacieron la asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo. El Liberalismo proclamaba la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el Individualismo reclamó la libertad humana, no importando el sacrificio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la asociación. "El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrón y ahora también se abstendrá de la lucha entre los grupos obreros y sus patronos; el Contrato Colectivo de Trabajo será libre."⁵

No es sencillo, por lo demás, y no tendría importancia, señalar épocas precisas en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que será preferible describir su evolución aún cuando, en ocasiones, interfieran dos épocas. Conviene, por tanto, señalar los siguientes aspectos a que está sometido en su historia:

- a) su prohibición, que es una etapa previa;
- b) su tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones contra la asociación y la coalición profesional;
- c) su explicación por el Derecho Civil;
- d) su reconocimiento por las leyes civiles;
- e) su reglamentación en leyes especiales;
- f) su elevación a garantía constitucional.

- a) Desde el año de 1824 era posible

⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 124.

celebrar en Inglaterra Contratos Colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del siglo pasado variaron las condiciones: la unión de trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patrones; poco a poco cedió el capital y los Contratos Colectivos se generalizaron. Algunos gobiernos de Francia, particularmente Millerand, les dieron gran impulso.

b) La evolución social y jurídica no se detiene. Si la doctrina del Derecho Civil no encontraba una explicación satisfactoria, vendrían las leyes a reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo. El 1° de febrero de 1909 se promulgó el Nuevo Código Civil holandés, primera ley del Continente Europeo que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo.

Los gobiernos de Europa ayudaron a la celebración de diversos Contratos Colectivos, cuando ya nada suponía ilicitud de la Institución, pero esta actitud fue un problema para los tribunales, ya que durante casi medio siglo discutieron la doctrina y la jurisprudencia acerca de su naturaleza y se esforzaron por explicar la razón de su obligatoriedad e inderogabilidad sin alcanzar una solución satisfactoria.

c) Otra etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es su reglamentación en leyes especiales; el Derecho Civil no había podido explicarlo; todas sus exposiciones se estrellaban

contra los efectos que producía la Institución. Alemania se negaba a aceptar el momento colectivo en el Derecho del Trabajo. Ciertamente que las leyes de Francia y Bélgica, habían reconocido y reglamentado la libertad de asociación profesional; pero el Liberalismo que dominó hasta 1914 quería dejar a la libre iniciativa de los grupos obreros y de los patronos la regulación de sus relaciones.

d) Una última etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo se puede desprender de su admisión como garantía constitucional. El Derecho del Trabajo se había transformado. Ya no era el estatuto que se limitaba a reglamentar las relaciones entre un trabajador y su patrón, era la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras económico- sociales y los derechos mínimos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo. El Derecho Colectivo del Trabajo, hemos repetido, es la norma que garantiza la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado. México, en su Constitución de 1917, fue precursor en este campo.

III. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO.

No podemos hablar de la evolución de la Institución que nos ocupa, si antes no estudiamos las características del régimen gremial de la nueva España. La primera característica es la incondicional subordinación al Estado español. Los *Reglamentos u Ordenanzas de Gremios* abarcaban la organización de los mismos y su actividad. En la Nueva España se ejerce el monopolio del trabajo bajo la vigilancia del Estado, a diferencia de Europa, donde la corporación es el monopolio del trabajo en beneficio de los integrantes del gremio.

La dependencia económica de la organización gremial en relación a España es la segunda característica de este régimen. Esto se debió a la política seguida en las Colonias. La formación y la vida de los gremios en la Nueva España dependía de la convivencia de la Metrópoli.

Al igual que en Europa, los gremios novohispanos se integran de maestros, compañeros y aprendices. Cabe hacer notar que existen marcadas diferencias como consecuencia de la subordinación de los gremios al Estado: este último vigilaba el puntual cumplimiento de las Ordenanzas por conducto de unos funcionarios llamados *veedores*. Se impidió la formación de las asociaciones de compañeros.

El régimen gremial de la Nueva España no ha dejado recuerdo alguno del Contrato Colectivo de

Trabajo y es por que, según sabemos, no existieron en la Colonia las asociaciones de compañeros. Nuestro problema se sitúa en el siglo XIX. Es curioso observar que van mezclados en la historia del Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario y el Contrato - ley; tal vez el segundo, por lo que toca a las instituciones, precede al primero en tiempo.

El Contrato Colectivo de Trabajo fue siempre lícito en el Derecho Mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coalición y de asociación profesional, aunque en la época del Presidente Juárez ciertamente estaban limitadas.

La era de la tolerancia se inició con la Independencia, si bien, no tuvo importancia la institución a lo largo del siglo XIX. El historiador Valadez relata la firma de un *Convenio de Condiciones Colectivas de Trabajo* en enero de 1875 para los mineros de Pachuca; pero este dato y otros que puedan existir, son casos aislados que no forman historia.

A principios de siglo se practicó en México, en la industria de hilados y tejidos, el *Reglamento de Trabajo*. El más notable de los cuales, por los acontecimientos que provocó, fue el *Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla*, de fecha 20 de noviembre de 1906. De ahí se deriva el célebre laudo del General Díaz, de enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas de 1925 - 1927, conocida con el nombre de *Convención Textil*.

En el año de 1912, a solicitud del Ministro de Fomento, se firmó en la Ciudad de México,

la *Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil*; segundo antecedente de la Convención Textil y que constituía un Contrato - ley.

El movimiento revolucionario, encabezado por Venustiano Carranza, conocido como la Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. "En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos; y es importante anotar que, al igual que en Europa, son anteriores los Contratos Colectivos que la legislación."⁶

La legislación de Jalisco nada dijo acerca del Contrato Colectivo de Trabajo. Tampoco se encuentra una mención expresa en la legislación de Veracruz, sin embargo, el artículo 9° de la Ley de Agustín Millán, de fecha 6 de octubre de 1915, impuso una multa al patrono que se negara a tratar con las asociaciones profesionales obreras, precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de los Contratos Colectivos. La legislación de Yucatán, dictada por Salvador Alvarado, habló expresamente de los Convenios Industriales, institución copiada de las legislaciones de Australia y Nueva Zelanda.

El 12 de abril de 1915 se concluyó el Proyecto Zubarán para una legislación del Trabajo, realizado por encargo de Venustiano Carranza; el capítulo sexto se ocupaba de la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo. En el año de 1916, la legislación de Coahuila reprodujo el Proyecto

⁶Cfr. REMOLINA Roqueñé, Felipe, Op. cit., p. 104.

Zubarán, por lo que éste, finalmente, constituyó legislación positiva.

Por último, el 5 de febrero de 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoció y garantizó, como derecho fundamental de la persona, el derecho al trabajo y el derecho a asociarse.

Esto se consagró en la garantía del derecho del hombre a llevar una vida digna; el Derecho Colectivo del Trabajo se convirtió en la cubierta protectora del Derecho Individual del Trabajo, del Derecho protector de las mujeres y de los menores trabajadores y de la Previsión Social. Trabajadores y patrones, ahora, gozan con un poder idéntico, en cuanto a lo jurídico, para la creación del Derecho del Trabajo en las empresas e industrias.

Del Contrato Colectivo de Trabajo deviene la obligación para la empresa, y para los trabajadores la facultad de exigir la suscripción y el cumplimiento del mismo por parte de los últimos y la obligación de la primera para celebrarlo a solicitud de los trabajadores; incluso éstos pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de que se fije autoritariamente el contenido de dicho Contrato.

En la organización de los factores de la producción y de la reglamentación colectiva del trabajo, las dos fuerzas sociales adquieren idéntico poder, además de que la organización del Capital y el Trabajo mantiene una independencia de la economía frente al Estado.

IV. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo expresaron una gran cantidad de conquistas para los trabajadores que se actualizaron en cada revisión contractual; si bien las mismas pudieron realizarse sin representar un costo excesivo a la sociedad, en la actualidad se presentan como un enorme obstáculo en el avance hacia una apertura comercial que inició en México entre 1986 y 1987, con la adhesión de nuestro país al GATT y que parece culminar con la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte.

El discurso marxista - leninista de la lucha de clases y de la reivindicación de la clase obrera, que alimentó, por décadas, la rivalidad entre los factores de la producción y, de manera especial, entre el patrón y el sindicato, que resaltaba a la vista durante el curso de las negociaciones del Contrato Colectivo, ha dejado de tener fuerza y ha perdido actualidad después de la caída del Muro de Berlín en 1989.

A partir de la administración del Lic. Miguel de la Madrid se inician cambios radicales en el país, no sólo en el aspecto económico, sino también en lo social y, por tanto, en lo laboral.

Desde principios de la década de los

ochenta, el escenario nacional se empieza a caracterizar por la "presencia de un Estado mermado, contraído, endeudado, deficitario, sin los recursos de antes. Un Estado que empezaría a cambiar en el sentido opuesto de las costumbres de los trabajadores... la prioridad del Estado empleador va siendo la productividad y la modernización."⁷

Ya es sabido que dentro del discurso de modernización, los actores sociales de estos nuevos tiempos se refieren de manera prioritaria a las necesidades de flexibilización de los Contratos Colectivos de Trabajo y, para que la reestructuración contractual avance, se requiere de lograr la productividad y la competitividad de las empresas.

Consideramos importante mencionar que desde antes de la administración Salinista, el Gobierno Federal, el sector obrero y el sector empresarial acordaron la firma de los llamados *Pactos Económicos*.

Había la urgente necesidad de frenar la inflación, por tanto, era indispensable controlar el alza indiscriminada de precios y el aumento desconsiderado a los salarios, lo que provocaba, únicamente, la pérdida del poder adquisitivo de la remuneración en numerario que recibía el trabajador por su trabajo.

Lo que algunos autores llaman ahora la *nueva cultura del trabajo* nos lleva a reflexionar

⁷Cfr. LEÓN, Samuel, "Estrategia económica y modernización laboral", en Graciela Bresusan Arcous(coord.), *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*, UAM-Miguel Angel Porrúa, México, D.F., 1992, p. 45.

sobre esa rivalidad de antaño.

Las exigencias de productividad y de competitividad que se viven en nuestro país, no nos permiten concebir a la clase obrera como antagónica a la patronal. Nos lleva a pensar en lo indispensable que son la una para la otra, para alcanzar los objetivos que debe tener toda fuente de producción y de empleo en la actualidad, impuestos, primero por el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, después por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994 y por el Acuerdo Nacional de Productividad de 1991, para poder acceder a los mercados internacionales, según el Tratado Trilateral de Libre Comercio.

En la práctica, podemos observar, claramente, dos posturas distintas: la de antaño, la seguida, todavía, por los líderes sindicales que se oponen al cambio, que luchan por la reivindicación de la clase obrera y ; la que, como ese avance en las ideas político - sociales, se ha ido desarrollando en las mentes de los líderes sindicales que aceptan el reto que conlleva la modernización, que proponen nuevos caminos de solución a los problemas que no solucionó el antagonismo entre los factores de la producción, principalmente durante las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Esos líderes sindicales, que nosotros llamaremos *innovadores*, entienden que hay que fomentar entre sus agremiados el gusto por su labor profesional, para que su trabajo sea productivo y para que, a su vez, aumente la productividad de la empresa para la cual laboran, lo que se reflejará en

el aumento de la competitividad de la misma y en un incremento en sus utilidades y en el ingreso del propio trabajador.

Pero el cambio de mentalidad al que nos referimos también atañe al patrón, quien debe ver a sus trabajadores y al sindicato con quien tiene firmado su Contrato Colectivo de Trabajo, como sus colaboradores, que no pretenden perjudicarlo y a quienes tiene que capacitar para hacer competitiva a su empresa y con quienes compartirá el aumento en sus utilidades.

El Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y como medida adoptada en esos acuerdos de concertación social, en forma de recomendación, tanto a sindicatos, como a patrones, comenzó a disminuir el porcentaje en que aumentarían los salarios en relación directamente proporcional al alza de precios y al crecimiento de la inflación, limitando, así, la voluntad de las partes contratantes, en lo que a la revisión salarial se refiere.

Por lo anteriormente expuesto, podríamos decir que, la independencia que mantuvieron la organización del Capital y el Trabajo frente al Estado, protegida por la Constitución Política de nuestro país en su artículo 123 y por su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, y que fue de manera considerable vigente durante la primera parte del presente siglo y todavía durante varias décadas de la segunda, ha dejado de existir a finales

de los ochentas, pero sobre todo, a principios de los noventas; claro está, que el Estado no acepta la pérdida de esta independencia y la justifica diciendo que se trata de concertación entre los sectores.

CAPÍTULO SEGUNDO

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Una vez estudiado el desarrollo histórico del Contrato Colectivo de Trabajo, habremos de estudiar, un poco más a fondo, a la Institución que nos ocupa.

Como institución nacida en el siglo XIX, recibió su nombre de los tratadistas del Derecho Civil: *contrato*, ya que producía derechos y obligaciones entre las parte signantes; y *colectivo*, en razón de que por parte de los trabajadores, participaba una colectividad.

A lo largo de nuestra historia, han habido intentos para cambiar su denominación, pero su inclusión en todas nuestras leyes, nos obliga a utilizarle.

Cuando el Contrato Colectivo rige dentro de una o varias empresas determinadas se habla de *Contrato Colectivo Ordinario*, pero cuando los problemas de una fábrica es el problema de toda la rama industrial a la que pertenece la misma, las soluciones y el régimen jurídico aplicables, resuelven los problemas en toda la industria, por lo que el Contrato se denomina *Contrato Colectivo*

Obligatorio o Contrato - ley.

Desde el nacimiento de la Institución que nos ocupa, hasta nuestros días, se ha tratado de explicar su naturaleza jurídica desde diversos puntos de vista.

Los tratadistas del Derecho Civil intentaron de explicarlo como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron dentro del Derecho Privado. Se trató de definir en el seno de varias instituciones del Derecho Civil, de las cuales veremos dos de las más importantes.

Al quedar demostrada la insuficiencia de las *Teorías Civilistas* surgieron una serie de autores que explicaron al Contrato Colectivo de Trabajo dentro del punto de vista de ciertos conceptos como lo son la obligatoriedad, la inderogabilidad y la extensión de la misma institución. Estas son las llamadas *Teorías de Transición*.

Las *Teorías Jurídico - Sociales* critican la insuficiencia del Derecho Privado y del Derecho Público para explicar la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo; de estas teorías explicaremos dos, y terminaremos con las conclusiones del Doctor Guillermo Cabanellas.

Al ser una figura nueva, dentro de una rama relativamente nueva, el Derecho Social, diversos tratadistas han aportado una definición del Contrato Colectivo de Trabajo. Cada uno de los autores que estudiaremos parten de distintos ángulos o de acuerdo con sus propias legislaciones. Terminaremos este

punto con la definición que de Contrato Colectivo de Trabajo da nuestra Ley Federal del Trabajo.

De esa definición legal partiremos para analizar los elementos del Contrato Colectivo de Trabajo para entender mejor su naturaleza y su aplicabilidad en la realidad.

I. TERMINOLOGÍA.

Mario de la Cueva se expresa así sobre el particular: "El lenguaje corriente emplea el término Contrato Colectivo de Trabajo. La explicación histórica es fácil de comprender: nació la Institución en el siglo XIX, en cuya época, la doctrina del Derecho Civil afirmaba que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la Institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario, de lo que resultaba que, o era un contrato productor de obligaciones o no podía surtir efectos; se le llamó colectivo, en razón de que, del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana."⁸

Sin embargo, han habido intentos para cambiar su denominación:

El término *Contrato Colectivo de Trabajo* fue una necesidad en los orígenes de la Institución, pero hoy es inadecuado. "En el Derecho Mexicano se le emplea también; el único intento para buscar otra denominación se encuentra en las llamadas *Tarifas Mínimas de la Industria Textil* de 1912 y en la *Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de aplicación en la República para las Fábricas de Hilados y Tejidos*, aprobada en 1927, pero es igualmente para el Contrato - ley. La divulgación del término Contrato Colectivo de Trabajo y su inclusión

⁸Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México 1966, P. 466.

en todas nuestras leyes, nos obliga, no obstante las razones técnicas, a utilizarle."⁹

La decadencia del contrato constituye un hecho incontrovertible. No cabe emplear, en contra de esta realidad, el argumento de que el contrato constituye un continente que acepta múltiples contenidos. Etimológica y jurídicamente el contrato es, sobre todas las cosas, un acuerdo espontáneo de voluntades, y donde no existe ese acuerdo, no puede hablarse de contrato.

Se explica esta decadencia en función del sustento para la vida del contrato. El Liberalismo, como fenómeno político, económico y jurídico, está dejando su lugar a una tendencia social que exige su propio lenguaje jurídico. De ahí que sea sorprendente encontrar en las legislaciones socialistas una terminología totalmente inadecuada.

En cuanto al destino del contrato, Radbruch ha dicho que todo régimen social, cualquiera que sea la tendencia que sustente, deja un margen, en ocasiones muy reducido, al juego de la libertad de los hombres. El contrato, figura predominantemente liberal, debe vivir en este ámbito pequeño que la sociedad actual deja a la libertad humana. Después de haber sido considerado, inclusive, como el acto creador del Estado, cuando en el siglo XVIII Juan Jacobo Rousseau dio forma a la figura del Contrato Social, el contrato se ha visto convertido, y lo será aún más, según el paso del tiempo, en un modesto instrumento del Derecho y, tal vez en un futuro,

⁹Cfr. Ibidem, P. 467.

solamente sea una reliquia histórica.

II. TIPOS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido un pacto entre una comunidad obrera y una o varias empresas. En Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, hasta los últimos años, no encontramos sino un tipo de Contrato Colectivo. En Nueva Zelanda primero, por razón de su especial organización, en Alemania, en México, en España, y desde los años inmediatamente anteriores a la Segunda Guerra Mundial en Francia, es posible distinguir dos figuras diversas: el Contrato Colectivo Ordinario, que rige en empresas determinadas, y el Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato - ley, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en un región económica o geográfica determinada.

El Contrato Colectivo Ordinario fue la solución impuesta por el Liberalismo; fue el substituto de la Ley y del Reglamento de Trabajo, según indicamos y veremos con más detalle.

Rigió el Contrato Colectivo Ordinario para una o varias empresas y fue una preciada conquista de los trabajadores, pero no era suficiente: El Derecho del Trabajo del siglo XIX era un derecho individualista y su institución básica era el Contrato Individual de Trabajo; pronto se notó en cada fábrica que el problema de todos, o mejor, que todos los trabajadores tenían era el mismo problema.

El Derecho del Trabajo devino colectivo, por cuanto organizó a las comunidades obreras y les permitió crear su derecho estatutario y la norma que regularía sus relaciones con los empresarios; el Contrato Colectivo Ordinario era un Derecho Local, pues se dictaba para cada comunidad obrera. Pero no era suficiente, porque el problema de los trabajadores de una fábrica era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendía y se vio que la elevación real de las condiciones de vida tenía que ser general y que nada se conseguía con las conquistas parciales en una o más fábricas; nació entonces la idea del Contrato - ley o Contrato Colectivo Obligatorio, que debería regir para todas las empresas que vivieran en una región económica o geográfica; era una nueva transformación del Derecho del Trabajo que devenía Nacional.

Hoy se puede hablar del tránsito del Contrato Individual de Trabajo al Contrato Colectivo de Empresa y de éste al Contrato Colectivo de Industria.

III. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Precisar cuál es la naturaleza jurídica del vínculo que nace en virtud de la celebración de un Contrato Colectivo, es sumamente difícil, toda vez que presenta matices comunes y profundas diferencias en los diversos regímenes gubernamentales. Los tratadistas las han dividido en tres grupos de teorías: a) teorías civilistas; b) teorías de transición o eclécticas y; c) teorías jurídico - sociales.

A) TEORÍAS CIVILISTAS.

Estas teorías se basan esencialmente en figuras jurídicas conocidas del Derecho Común. Esto tiene razón de ser, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo apareció en la época en que la relación jurídica del trabajo se consideraba como parte integrante del Derecho Civil; es por esto que los tratadistas explicaron la nueva institución como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron en el campo del Derecho Privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad y, según ellas, sólo las partes contratantes quedan obligadas y dichas obligaciones que pactan las partes son directas y derivan de ese acto jurídico.

Para los juristas de la época era una verdadera revolución la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos se conjugaron en el tiempo, pero con relación a diversos

momentos, y respecto a las obligaciones, se plantearon múltiples problemas que la doctrina no se encontraba capacitada para entender en toda su plenitud, por lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el Contrato Colectivo, es por ello que teniendo como base la *expresión autónoma de la voluntad individual*, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar Contratos Individuales, que deroguen o modifiquen las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo, puesto que en él, no se contienen simplemente obligaciones bilaterales, sino obligaciones varias y de distinta índole, lo que da lugar a una complejidad de acciones que los tratadistas civilistas no pudieron explicar. Mencionaremos dos teorías civilistas que, desde nuestro punto de vista, son las más importantes:

1. Teoría de la Gestión de Negocios.

Esta teoría nos dice que el sindicato, al celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, no actúa como mandatario, sino como gestor de negocios; es decir, el sindicato gestionando ante la empresa las mejores condiciones de trabajo para sus miembros.

Rechazamos esta teoría ya que en la gestión de negocios es necesaria la ratificación del dueño del negocio para que nazcan obligaciones, y no habiendo dicha ratificación no hay la posibilidad de que surjan obligaciones y no se incurre en responsabilidad alguna, cosa que no acontece en el Contrato Colectivo, ya que nacen derechos y obligaciones para trabajadores y patrones. "La

gestión de negocios tiene como consecuencia una utilidad para la persona, que sin su mandato se le administraron sus asuntos, situación que no puede darse en los Contratos Colectivos sin que se produzcan perjuicios para algunos de los miembros de la asociación profesional, debiendo ser lo contrario, que en los Contratos Colectivos obtenga la asociación profesional beneficios para sus miembros."¹⁰

2. Teoría del Mandato.

El mandato es un contrato en virtud del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga. Esto sucede en el Contrato Colectivo porque hay quien contrata a nombre y en representación de otro. El sindicato, al celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, está desempeñando el papel de mandatario de los trabajadores; se les está otorgando a los dirigentes del sindicato un verdadero mandato, es decir, que los trabajadores son los mandantes y la asociación profesional es el mandatario y el negocio que se gestiona son las condiciones de trabajo para los primeros en el futuro. Al cerrar la operación el mandatario y el empresario fijan los derechos y las obligaciones de los mandantes, es decir, de los trabajadores.

Como podemos ver, esta teoría es absurda para explicar la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo; es contradictorio que para la celebración de un Contrato Colectivo, los trabajadores individualmente considerados se agrupen en un

¹⁰Cfr. CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, Imprenta de Manuel Sánchez León, México 1924, P. 19.

sindicato que, según esta teoría, tiene una personalidad jurídica distinta a la individual de cada trabajador, pues el fin que persigue la asociación profesional es el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros y esto sólo se puede lograr por medio de la celebración del Contrato, por lo que podemos decir que es ilógico que, posteriormente, los trabajadores individualmente otorguen mandato al sindicato para el mismo fin.

"Otra crítica que se hace a esta teoría es que si fuera cierto, entonces los mandantes individualmente o colectivamente podrían prescindir de su mandatario, del sindicato, para modificar o anular lo convenido por éste, lo que es inaceptable jurídicamente."¹¹

B) TEORÍAS DE TRANSICIÓN.

Estas teorías surgen una vez que quedó demostrada la insuficiencia de las teorías civilistas para explicar la naturaleza jurídica de la institución que venimos analizando. También "fueron incompetentes para abarcar ciertos conceptos como la obligatoriedad, la inderogabilidad y la extensión del Contrato Colectivo de Trabajo."¹²

Al dar paso a las nuevas corrientes del pensamiento jurídico, inició este esfuerzo el maestro Gastón Pirou; más tarde hablaron Gallart y Folch de las doctrinas de transición.

¹¹Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., Tomo II, P. 495.

¹²Cfr. CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editores Libreros, Buenos Aires, Argentina, P. 56.

A continuación mencionaremos dos de las más importantes teorías de transición:

1. Teoría del Pacto Social.

Cuando los obreros ingresan a un sindicato, se adhieren a un pacto social, comprometiéndose, anticipadamente, a aceptar las resoluciones de la mayoría; las voluntades individuales ceden ante la voluntad colectiva. La organización sindical debe ser considerada como la base y fundamento de la Convención Colectiva, ya que sólo se toma en cuenta a los obreros sindicalizados.

Gallart y Folch observan que esta teoría, cuando más, "aspiraba a explicar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Intersindical, pero dejaba sin base jurídica otras formas de Convenciones Colectivas, por ejemplo, un comité de huelga."¹³

Se considera, también, que esta teoría es insuficiente para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión, arte u oficio de las normas que en el Contrato Colectivo se estipulan para regular las relaciones obrero - patronales.

2. Teoría de la Personalidad Moral Real.

Esta teoría es brillantemente sostenida por el maestro belga Charles de Vischer, quien explica que el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho autónomo que se impone al grupo obrero y al

¹³Cfr. GALLART Y FOLCH, Derecho Español del Trabajo, Madrid, España, P.p.142.

empresario, y cuyo origen, es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y un empresario, denominado *Ley del Grupo o de la Unidad Económica*.

De Vischer, para la formación de su teoría, tomó como base la elaboración de un Contrato Colectivo, proponiendo que la directiva de la asociación profesional sea quien discuta las bases sobre las cuales ha de celebrarse dicho Contrato, tomando la Asamblea las decisiones por mayoría, dando el derecho de retiro a los trabajadores que no sea su voluntad estar ubicados dentro de las condiciones que han sido pactadas, de esta forma, el sindicato no funge como mandatario gestor o como estipulante a favor de un tercero. "Mediante este procedimiento se concilian las exigencias de vigencia automática del Contrato y también la libertad individual. Posteriormente Vischer, habló de una comunidad, porque estaban íntimamente ligados los empresarios con la asociación profesional, ya que ambos tienen por objeto la prosperidad del negocio, en beneficio de todos, y por eso, al usar la palabra todos, pensó en la comunidad, misma que no es compatible con el Contrato Colectivo porque regula dos entidades distintas."¹⁴

¹⁴Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., Tomo II, P.p. 404 - 405.

C) TEORÍAS JURÍDICO - SOCIALES.

1. Teoría del Objetivismo Solidarista.

Su principal expositor, León Duguit, critica los fundamentos tradicionales del Derecho Civil y del Derecho Público. Se opone al individualismo contractual, que va desapareciendo por el advenimiento de nuevas fuentes de Derecho. El contrato, conforme a la concepción romana, se formaba con una estructura muy fuerte y rígida, que aún tienen algunas legislaciones; pero existen situaciones jurídicas que producen consecuencias de Derecho, aunque no exista un orden contractual que las origine. Los tratadistas del Derecho Privado pretendieron incluir esas nuevas formas dentro de campo del contrato. Sin embargo, el carácter colectivo y el contrato mismo son dos elementos que se excluyen.

Por otra parte, hay que romper con la tradición de que el Derecho proviene exclusivamente del Estado: el Derecho es un producto de la vida en sociedad y en su interdependencia es la base de la estructura jurídica, es el paso del hecho social al legal.

Nace así el *Convenio Colectivo*, en la interdependencia social como una norma que debe ser reconocida por los grupos pactantes; el Estado lo reconoce, porque tiene el valor de una norma jurídica; es una ley intersocial llamada *Convención - ley*, destinada a regular las relaciones de las clases sociales. Para justificar su denominación, se niega al Estado la exclusividad de imponer normas de

conducta, mediante su actividad legislativa.

El Derecho Público está en vías de evolución similares a las del Derecho Privado, pues del mismo modo en que desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del Estado; de la misma manera en que desaparece el derecho subjetivo del individuo, que es un dominio, desaparece el derecho subjetivo del Estado, que es un imperio: entonces nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza de los gobernantes.

*"La Convención Colectiva, para el profesor francés, no es otra cosa que una ley imperativa, aunque no haya sido sancionada por el poder legislativo; no es un contrato en los términos del Derecho Privado; es un acto - unión, una coincidencia de voluntades, que no arranca de posiciones paralelas, que tiene por fin, dar nacimiento a un verdadero Derecho Objetivo y que crea actos - regla."*¹⁵

2. Teoría del Institucionalismo Jurídico.

Maurice Hauriou nos dice que el Derecho no tiene un origen único y en la vida social no sólo existen relaciones entre los individuos, pues la vida social es orgánica y las diversas formas de organización dan lugar a instituciones y la más alta de ellas es el Estado. Esta Institución es la organización creada por la ley o la costumbre, sin

¹⁵Cfr. LEON DUGUIT, Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., Tomo II, P. 539.

que sea necesario el que tenga una existencia física. Considera que existen varias clases, entre las cuales estima que la Institución social se forma por cuerpos orientados hacia los individuos como entes vivos, otros se orientan a cosas inertes.

Estas organizaciones o cuerpos sociales son autónomos para cumplir con la finalidad a la que están destinados y, todo tiende dentro de la vida social, a la creación de instituciones porque son lo orgánico y permanente.

Con relación al Contrato Colectivo, sostiene que éste se encuentra en un período de transición, que va de un simple acto jurídico de existencia efímera, a convertirse en una institución; ser el elemento de orden, el elemento jurídico dentro de la institución en que se ve transformada la empresa o rama industrial correspondiente. La institución crea un Derecho para sí misma que vive dentro del orden jurídico total, con la misma validez del Derecho Objetivo; el Contrato Colectivo tiene apariencia de contrato, pero le falta la libre decisión, lo que ocurre, es una simple adhesión de los trabajadores a la empresa. *"El Contrato Colectivo es una institución social que permanece por encima de la voluntad del hombre, además es un contrato político que nace de la lucha y acuerdo final de la clase social y que tiene una extensión que obliga a la comunidad obrera."*¹⁶

El Doctor Guillermo Cabanellas en su libro El Derecho Colectivo de Trabajo y sus

¹⁶Cfr. MAURICE HAURIUO, Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., Tomo II, P. 546.

Contratos¹⁷, después de examinar los antecedentes del problema de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo y de señalar la influencia que, históricamente, han ejercido en la concepción de dicha naturaleza los diversos sistemas legislativos, para clasificar las llamadas Teorías Civilistas, de Transición y Jurídico - Sociales, obtiene por resultado las siguientes conclusiones:

1. La *Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo* es, por su naturaleza íntima, distinta del contrato.
2. Constituye una *Ley*, en el sentido amplio de la palabra; es decir, es una ley en sentido material.
3. Integra la norma disciplinaria espontánea en las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es la comunidad productora.
4. De esa norma disciplinaria espontánea del grupo social, procede el carácter jurídico que la *Convención Colectiva* posee, por tanto, tiene que ser reconocida por el Derecho Positivo y articulada en el sistema de las fuentes del Derecho de cada país.
5. La *Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo*, aún en los países donde ha logrado la consagración legal, ésta no puede considerarse como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca del Estado, sino del grupo

¹⁷El autor y su obra ya fueron citados anteriormente, ver supranota 12.

social autónomo.

6. Aún siendo una expresión jurídica del grupo productor, la Convención Colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo, pues esta denominación conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial.

7. La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es un acuerdo *bilateral*, convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma; por tanto, constituye la figura jurídico especial, que dentro del Derecho Público se llama *unión convencional normativa*.

Posteriormente, Cabanellas comenta que "es evidente que la naturaleza jurídica de esta institución debe adecuarse al sistema legislativo de que se trate."¹⁸ Acepta la Teoría Normativa que le reconoce a la Convención Colectiva Laboral los mismos efectos que la Ley.

¹⁸cfr. CABANELLAS, Guillermo, Op. cit., P. 60.

IV. DEFINICIÓN DE DIVERSOS TRATADISTAS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Encontrar una definición que sea reconocida y válida como concepto general es difícil, ya que los tratadistas suelen partir de diferentes ángulos o de acuerdo con las legislaciones de sus países; este es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo tanto, daremos las definiciones que han dado algunos de los tratadistas más reconocidos.

Manuel Alonso Olea define al Contrato Colectivo de Trabajo, al que en su libro llama *Convención Colectiva*, como "una norma paccionada en el sentido de que su contenido normativo surge de acuerdo sobre el mismo del sindicato y del o de los empresarios... que se impone a los sujetos a ella sin necesidad de un acto de voluntad expresa ni tácita de los mismos, esto es, sin que tenga que ser incorporada al contrato individual de trabajo."¹⁹ *"Es un híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley."*²⁰

Ernesto Krotoschin ha dicho que: "La Convención Colectiva de Trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por el

¹⁹Cfr. ALONSO Olea, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, 4ª ed., Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid 1981, P. 333.

²⁰Cfr. CARNELUTTI, Citado por ALONSO Olea, Manuel, Op. cit., P. 333.

otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la Convención."²¹

Explica que son partes de la Convención Colectiva las *asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial*; y apoya esta última aseveración, indicando que, en el Derecho Argentino, se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asociaciones, como los comités de huelga, puedan ser partes de una Convención Colectiva.

Hueck - Nipperdey, basándose en la Constitución de Weimar, define al Contrato Colectivo de Trabajo, *Tarifvertrag*, como "el Contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los Contratos de Trabajo y fijar las obligaciones en asuntos de trabajo de las partes que lo celebran."²²

Ignacio Garzón Ferreira define a la Convención Colectiva como "un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales, con personería gremial, y un patrono o sindicato con efecto normativo para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros Contratos Individuales en una empresa o en una determinada categoría profesional."²³

²¹Cfr. PROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, P. 164.

²²Cfr. HUECK - NIPPERDAY, Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., Tomo II, P. 209.

²³Cfr. Garzon Ferreira, Ignacio, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, P.

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo resaltar a las partes que intervienen en la elaboración del Contrato Colectivo y que puede ser convencional, o bien, arbitral, público o privado, lo define como sigue: "es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas o el sindicato al que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por árbitro público o privado en quien se delega, por aquellos, esa facultad para gobernar la prestación de servicio de los trabajadores y las materias derivadas de la misma."²⁴

Guillermo Cabanellas afirma que por *Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo*, en sentido extenso, se entiende todo acuerdo colectivo, entre patrones y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los Contratos Individuales de Trabajo; en tanto que, restringidamente, las *Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo* resultan únicamente, aquellas concluidas entre patrones y trabajadores, siempre que el sujeto, por parte de éstos, sea una asociación profesional. Son acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de ley para quienes lo suscriben, para sus representados y para toda una profesión, oficio, empresa o industria si son aprobados. Esta reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo. El hecho de que la Convención Colectiva sea un acuerdo entre grupos de

50.

²⁴Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, P. 290.

trabajadores con un patrón o grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una asociación profesional, no impide que la Convención Colectiva constituya un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los salarios que regirán para los Contratos Individuales de Trabajo que se estipulan en lo futuro, dentro del campo de aplicación de la norma pactada y que tiene la misma fuerza de obligatoriedad de la Ley.

La Oficina Internacional del Trabajo define a las *Negociaciones Colectivas* como aquellas que se efectúan entre un patrón, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y una o varias organizaciones de empleados, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación.

Cuando existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de éstos debidamente elegidos y autorizados, conforme a lo dispuesto por la legislación nacional.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, establece, a la letra, lo siguiente: *Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Mario de la Cueva dice que la definición que da nuestra Ley hace resaltar únicamente el

elemento normativo del Contrato Colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio, por lo que el maestro propone la siguiente definición: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las asociaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones , o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear Derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios." ²⁵

Después de haber analizado las definiciones que aquí hemos presentado, hemos optado por adherirnos a la definición que de Contrato Colectivo de Trabajo da el maestro Mario de la Cueva, por ser la más completa y ya que será ésta la que analizaremos más adelante y confrontaremos sus elementos con los artículos referentes a la institución que estudiamos de la Ley Federal del Trabajo

²⁵Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. P. 485.

V. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

De conformidad con la definición que da el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el maestro De la Cueva, ha considerado que el Contrato Colectivo de Trabajo contiene elementos esenciales y elementos integrantes. A continuación estudiaremos ambos tipos de elementos:

A) ELEMENTOS ESENCIALES.

1. SUJETOS.

a) PATRÓN.- En el caso del Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón debe ser una empresa, entendiéndose como ésta, una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (art. 13 LFT).

De acuerdo con lo que establece el Título VII, Capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

El artículo 355 de la Ley de la materia define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. El artículo 356 del citado ordenamiento establece que el *sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

De los citados preceptos y de acuerdo con el artículo 386, ya mencionado anteriormente, el

Contrato Colectivo de Trabajo puede firmarse, por la parte que ahora estudiamos , por uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.

b) SINDICATO.- Los trabajadores, al exigir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, deben, por Ley, estar representados por un sindicato.

Solamente el sindicato de trabajadores es el titular de dicho Contrato; por lo que la coalición de trabajadores no puede firmar un Contrato Colectivo en representación de éstos últimos.

De conformidad con lo que establece el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, *los sindicatos legalmente constituidos son personas morales.*

El artículo 375 ordena que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan.

2. CONSENTIMIENTO.- Como todo Contrato, supone un acuerdo de voluntades. Pero, como lo veremos más adelante, la celebración es obligatoria para el patrón, cuando el sindicato así lo solicite.

De todas formas, *las voluntades del patrón y del sindicato deben darse expresamente y por escrito*, como lo ordena el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

3. FORMA.- Como ya se mencionó en el punto anterior, el artículo 390 de la Ley de la materia establece que *debe hacerse por escrito y por*

triplicado, entregando una copia al sindicato, otra al patrón, y una tercera a las autoridades del Trabajo que correspondan.

4. OBJETO.- El Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto la creación de un sistema normativo dentro de una o varias empresas, para regular las relaciones de trabajo que existan o que vayan a existir en lo futuro.

B) ELEMENTOS INTEGRANTES.

Como todo negocio jurídico complejo, el Contrato Colectivo de Trabajo consta de cuatro partes, que ahora mencionaremos:

1. ELEMENTO NORMATIVO.- Es "el conjunto de normas que, según la voluntad de las partes que lo celebraron, rigen o se refieren íntimamente a los Contratos Individuales de Trabajo."²⁶ En la actualidad, tres tipos de normas constituyen este elemento:

a) *Las creadoras de derechos individuales*, ya que se extienden a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de sus servicios. Tienden a elevar los mínimos legales.

b) *Las medidas preventivas de salud de los trabajadores*. Contiene lo relativo a la Seguridad e Higiene, a los Riesgos de Trabajo y a la Capacitación y Adiestramiento.

²⁶Cfr. Ibidem, P. 572.

Sobre este último punto ahondaremos en los últimos capítulos de este trabajo.

c) Las relativas a las *prestaciones sociales* que el patrón debe otorgar a los trabajadores.

2. **ELEMENTO OBLIGATORIO.**- "Está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebren el Contrato Colectivo."²⁷

Estas normas tratan de asegurar el *cumplimiento y la efectividad del Contrato Colectivo de Trabajo*. Por lo general, establece las sanciones a que se hará acreedora la parte que viole el elemento normativo del Contrato.

3. **ENVOLTURA.**- "Comprende las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión."²⁸

Son aquellas normas que atienden a la vida y al imperio de la institución. Se refieren a la *vigencia temporal y territorial* del Contrato Colectivo de Trabajo.

4. **CLÁUSULAS ACCESORIAS.**- Son todas aquellas especiales, que se pactan por voluntad de las partes contratantes. No forman parte esencial del Contrato Colectivo de Trabajo. Algunas veces se confunden con el clausulado del Reglamento Interior de Trabajo.

²⁷Cfr. Idem.

²⁸Cfr. Idem.

CAPÍTULO TERCERO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

INTRODUCCIÓN.

El régimen gremial de la Nueva España no ha dejado recuerdo de algún Contrato Colectivo de Trabajo y es porque, según sabemos, no existieron en la Colonia las asociaciones de compañeros. Nuestro problema se sitúa en el siglo XIX. Es curioso observar que van mezclados en la historia del Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario y el Contrato - ley.

En el presente Capítulo, analizaremos la legislación constitucionalista que versa sobre trabajo, esto es, el artículo 5°, la garantía individual de libertad de profesión, el artículo 9°, la garantía individual de la libertad de asociación y de reunión, y el artículo 123°, fundamento constitucional de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo²⁹, analiza y presenta los criterios que se han expuesto en cuanto a la denominación del Contrato Colectivo de Trabajo y de

²⁹El autor y su obra han sido citados varias veces en los anteriores capítulos, ver supranota 8.

su naturaleza jurídica.

Como hemos visto anteriormente, la doctrina alemana lo denominó *Contrato Tarifa*. Las corrientes francesas lo conocen con el nombre de *Convención Colectiva de Trabajo*, y en América se usan como equivalentes los términos de *Contrato Colectivo*, *Convención Colectiva*, *Trato Colectivo* y *Contrato de Tarifa*. En México, en alguna ocasión lo denominamos *Pacto Profesional de Trabajo*.

En nuestro país, para no crear confusiones, lo llamamos y lo seguiremos llamando *Contrato Colectivo de Trabajo*, aunque de facto no sea un contrato y tampoco colectivo.

"No es contrato porque, todos los contratos, incluyendo el matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo que no concurre en el Contrato Colectivo, en muchas ocasiones, ni la voluntad del trabajador, y mucho menos la voluntad del patrón."³⁰

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un Contrato Colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero, pues o lo acepta tal y como est y como se lo presentan, o se queda sin trabajo. Se trata casi de un contrato de adhesión. "También puede suceder que una minoría de los trabajadores están inconformes con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los trabajadores están

³⁰Cfr. CAVAZOS Flores, Baltazar, et-al, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 24ª ed., Ed. Trillas, México, D.F. 1989, P. 285.

conforme con ellas."³¹

Para justificar jurídicamente estas situaciones se tiene que recurrir frecuentemente a ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes no sólo se delegó su autorización, sino más aún, su propia y personal representación. A esto es lo que se llama teoría de la *Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional*.

En cuanto a la voluntad del patrón, ésta no es necesaria para que se otorgue el Contrato Colectivo de Trabajo, toda vez que la propia Ley Federal del Trabajo establece mecanismos que suplen dicha voluntad como lo es la posibilidad de que firme el Contrato el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, por citar un ejemplo.

A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, violencia o dolo se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los Contratos Colectivos nacen, generalmente, después de un emplazamiento a huelga.

Pero no solamente eso, sino que el Contrato Colectivo también se puede obtener no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aún en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.

³¹Cfr. *Ibidem*, P. 284.

No lo consideramos colectivo, ya que colectivo no quiere decir número, sino interés profesional, es decir, el único titular del Contrato Colectivo de Trabajo es el sindicato de trabajadores; en consecuencia, ni cien ni mil trabajadores libres, ni aún coaligados, pueden celebrarlo, por tanto, más que un Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio sindical.

Todas estas conclusiones a las que hemos llegado se derivan de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional.

En consecuencia, y después de haber analizado la historia, la terminología, las definiciones, la naturaleza jurídica y las teorías en las que se sustenta el Contrato Colectivo de Trabajo, analizaremos, ahora, la ordenación que del mismo se ha hecho en la legislación mexicana, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal del Trabajo.

I. LA LEGISLACIÓN CONSTITUCIONALISTA.

La Revolución constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo. En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos, y es importante anotar que, al igual que en Europa, "son anteriores los Contratos Colectivos a la legislación."³

Nuestra actual Constitución regula la libertad de profesión, aunque no de forma colectiva, ya que es una garantía individual. Pero de esta forma, se protege el trabajo y todo lo que éste implica.

A) ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

"La ley determinar en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

³Cfr. REMOLINA Roqueñi, Felipe, Op. cit., supranota 4, P. 104.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorias, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que se la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

"Tampoco pueden admitirse convenios en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

"El contrato de trabajo sólo obligará a

prestar un servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Todo hombre que se encuentra en condiciones de trabajar, tiene el derecho al trabajo voluntario y libre, sin más barreras que el derecho de los demás, teniendo en cuenta, ante todo, que el trabajo humano debe estar en función del mismo hombre y no el hombre en función del trabajo. Porque el hombre no es un instrumento de producción sino que es el generador de ésta por excelencia; ni debe tampoco, el hombre estar al servicio de la economía, sino que la economía deber estar a su servicio.

El derecho al trabajo debe ser entendido como la facultad que tiene el ciudadano para reclamar del Estado y a los que dirigen la economía del país, un empleo o puesto de trabajo que le permita ser parte útil de la sociedad donde se mueve y actúa, y por obtener a cambio los recursos que necesita para sostener a su familia, en forma humana, decorosa y digna.

Cuando una sociedad est mal organizada y existe abismal diferencia en la distribución de la riqueza, el espectro del desempleo y de la

desocupación es un mal social que el Estado tiene el deber y la obligación de evitar, creando fuentes de producción y estimulando, mediante incentivos tributarios, la industrialización y la implantación de nuevas empresas, principalmente, las pequeñas, por ahora, que están más al alcance de los sectores menos acomodados.

La desocupación es un mal social, como lo dijimos anteriormente, y el pleno empleo, un bien público. Por eso, el Estado tiene el deber de evitar lo primero y fomentar eficaz y agresivamente, como una obligación, el equilibrio social, incluso, para evitar el posible peligro de la pérdida de la tranquilidad y la paz social que tanto reclaman los pueblos del mundo.

El derecho al trabajo ya ha sido reconocido en algunos países, entre ellos México, como El derecho, constitucionalmente garantizado que tiene toda persona de obtener un trabajo del Estado, o de un intermediario, en todo momento y en cualquier circunstancia, quedando unilateralmente determinado por parte de éstos, el lugar de ejecución y la cuantía de la retribución.

De tal suerte, el derecho al trabajo debe ser reconocido, protegido y sobre todo, garantizado y perfeccionado por el Estado, de manera que el hombre se realice, al tiempo que se perfecciona, desarrollando sus fuerzas físicas y mentales, porque el trabajo es la única clave para el desarrollo integral de la persona, de realización plena y de verdadero progreso individual y colectivo, para lograr el bienestar y, a su vez, el progreso de

la colectividad, es decir, el crecimiento y desarrollo integral de los pueblos, además de ser uno de los caminos más nobles para enaltecer la dignidad de la persona humana.

B) ARTICULO 9° CONSTITUCIONAL.

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

"No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

La libertad de asociación, en este artículo consagrada, implica no sólo la posibilidad de una simple reunión transitoria de personas; también garantiza el que los individuos se asocien, con un fin común y lícito, en forma permanente para constituir sindicatos, sociedades, asociaciones, coaliciones y otras figuras similares.

C) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de nuestra Constitución Política no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo. Durante varios años, algunos sectores de la doctrina sostuvieron que no era obligatorio para el empresario su celebración, por que el precepto no lo había incluido entre las garantías sociales.

Pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el artículo 123 había considerado al Contrato Colectivo de Trabajo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debía considerársele incluido en el párrafo introductivo de la disposición constitucional, a parte de que, al autorizarse la huelga de los grupos obreros, se reconocía se derecho para reclamar la Reglamentación Colectiva del Trabajo.

De la lectura del citado artículo 123 constitucional, se desprende que las únicas fracciones que nos dan a pensar en la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes: del apartado A, la fracción XVI; del apartado B, las fracciones X y XII. En ninguna otra fracción del mencionado artículo se habla del tema que nos atañe.

La legislación de los Estados de la República, posterior al artículo 123 hizo referencia constante al Contrato Colectivo de Trabajo; ninguna de las leyes dejó de considerarlo, si bien se expresaron versiones generalmente equivocadas. Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar

en la Ley de Hidalgo de 1928. También se ocuparon del Contrato Colectivo los proyectos de Ley para el Distrito y los Territorios Federales de 1919 y 1925.

La Exposición de Motivos del proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, de Emilio Portes Gil considera al Contrato Colectivo de Trabajo "como el punto más importante del Código de Trabajo."³³

Se refiere a él no como un verdadero contrato de trabajo, ni como un contrato de ejecución en el que se estipulan obligaciones exigibles por él mismo, ya que no hay ni servicios prestados, ni salarios exigibles, sino como un contrato hipotético sujeto a condición suspensiva, ya que al formularse no sólo resuelve, "como ya lo hemos dicho los conflictos latentes, sino que prevé y evita los que puedan presentarse. Es la expresión del sentir colectivo."³⁴

El proyecto de Código de Portes Gil, después de reglamentar al Contrato Colectivo Ordinario, se ocupó en los artículos 70 y siguientes del Contrato - ley. "Al proyecto Portes Gil corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez en nuestro Derecho el Contrato - ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró las dos figuras del Contrato Colectivo y, finalmente, la Ley Federal del Trabajo en 1931."³⁵

A manera de síntesis, podemos decir que en

³³Cfr. PORTES GIL, Emilio, Proyecto de Código del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1929, P. XXII.

³⁴Cfr. Ibidem, P. XXI.I.

³⁵Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., supranota, P. 478 - 479.

el Derecho mexicano del Trabajo, el término *contrato* tiene un sentido distinto del que tenía en el Derecho Privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el Contrato de Trabajo se impone el Derecho Objetivo Social que es la base y esencia del artículo 123 constitucional. Precisamente al referirse al Contrato de Trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un contrato evolucionado en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor del primero. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El Contrato de Trabajo es una institución de Derecho Social y típicamente del Derecho del Trabajo.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo, superior a las disposiciones mínimas de la Ley.

Todas las teorías en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo, anteriores al artículo 123, carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Como hemos visto anteriormente, los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del Contrato Colectivo, primero como una institución del Derecho Privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro caso han fracasado, pues la teoría del Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede explicarse

conforme a la teoría social del artículo 123.

Se han escrito hermosas páginas a partir de las conferencias del maestro de Burdeos, León Duguit, en Buenos Aires, en 1912, las cuales originaron dos interesantes libros: Las Transformaciones del Derecho Privado y Las Transformaciones del Derecho Público.

Hauriou, Sinzheimer y cuantos les siguieron, encuentran en el Contrato Colectivo, la fuerza que significa la asociación profesional obrera, el nacimiento de un derecho autónomo. Carnelutti disuelve el binomio doctrinal de considerar el Contrato Colectivo como institución de Derecho Privado o institución de Derecho Público, descubriendo en l un tertium genus, con mecánica del contrato y dinámica del reglamento, y más tarde grandes maestros europeos participan con nuevas ideas que resultan fallidas si no conciben el Contrato Colectivo de Trabajo como una institución de Derecho Social.

El Contrato Colectivo no es institución de Derecho Público ni de Derecho Privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del Contrato Colectivo, corriendo la misma suerte; porque el Contrato Colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la Teoría del Derecho mexicano del Trabajo, como parte del Derecho Social. "El Contrato Colectivo siempre ser instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación

profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el Contrato Colectivo se extiende a todos los miembros del sindicato que lo hubiere celebrado... Es instituto de Derecho Social autónomo."²⁶

²⁶Cfr. TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 5ª ed., Porrúa, México 1980, P. 284.

II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos."

Los elementos que podemos desprender de la definición legal son los siguientes:

"1. El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio.

"2. Que sólo puede ser celebrado por un sindicato o varios sindicatos de trabajadores y que éste o éstos, según el caso, es el único titular de dichos derechos.

"3. Que puede ser celebrado por uno o varios patrones, por un sindicato o varios sindicatos patronales.

"4. Para establecer las condiciones de trabajo de cada empresa o negociación.

El artículo 387 de la Ley de la materia previene que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato

Colectivo.

"Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

En teoría, los Contratos Colectivos de Trabajo pueden nacer a la vida jurídica por dos vías: la ordinaria, cuando los sindicatos exigen la firma del Contrato y carecen de mayoría; y la huelga, cuando representan a la mayoría, es decir, a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. En la práctica, generalmente, solicitan la firma del contrato por la vía de la huelga.

Por lo anterior, pensamos que debería agregarse al segundo párrafo de este artículo: *"siempre y cuando se tenga la mayoría, ya que en caso contrario, la huelga sería inexistente."*

En relación a lo que regula el artículo 388 de la multicitada Ley, se puede deducir que en una empresa pueden existir varios Contratos Colectivos de Trabajo, ya que la Ley permite la creación de sindicatos de oficio, aunque sean varios los sindicatos que se establezcan en la misma empresa.

Por disposición de los artículos 389 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, las detenciones de los Contratos Colectivos de Trabajo tienen que tramitarse por medio de un procedimiento especial sumarísimo y no por la vía de la huelga; para lo cual, debemos tener muy en cuenta que sólo un sindicato puede detentar la titularidad de un

Contrato Colectivo.

Según lo que dispone el artículo 390, el Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y por triplicado, para que sea depositado un ejemplar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y cada una de las partes conserve una copia del mismo.

El artículo 391 contiene lo que constituye el llamado *Elemento Normativo del Contrato Colectivo de Trabajo*; es decir, define la esencia del mismo: *nombre y domicilio de los contratantes, la duración del propio Contrato, la extensión de las jornadas de trabajo, los días de descanso y las vacaciones, el monto de los salarios, el monto de los aguinaldos, etc.*

Las *Comisiones Mixtas*, contempladas en el artículo 392, se crean en cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, v.g. la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, Para la Productividad, de reciente creación, la de Seguridad e Higiene, etc. En la práctica, y sólo en las grandes empresas o en aquellas en las que el sindicato es fuerte, han dado excelentes resultados.

Desgraciadamente, en las pocas empresas en las que se ha instituido una Comisión Mixta de Productividad no se han obtenido los resultados deseados, aunque este es un tema en el que ahondaremos más adelante.

Conforme a lo establecido por el artículo 393, no producir efectos de Contrato

Colectivo de Trabajo el convenio al que le falte la determinación de los salarios o el tabulador. En la práctica, el tabulador se integra del listado de las actividades profesionales que se desarrollan en la empresa y de las categorías que abarcan, así como una lista de los salarios de éstas últimas. Como lo veremos más adelante, y sólo por señalarlo, esta práctica respeta hasta sus últimas consecuencias el principio legal de "a trabajo igual, ... salario igual", dejando de tomar en cuenta el estímulo económico que necesita cualquier persona para ser más productivo, atentando en contra de la misma productividad y de sus principios básicos.

El artículo 395 regula las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión. Según Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo (Tomo II), la cláusula de exclusión es inconstitucional porque va en contra de lo dispuesto por la fracción XVI del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional. También atenta en contra del principio del Derecho Social de estabilidad en el empleo, ya que el desasociarse o el ser expulsado del sindicato, implica la pérdida del empleo.

Además, estimamos que lo dispuesto por el artículo 396 es inexacto, ya que, por ejemplo, la cláusula de exclusión, que indiscutiblemente es una estipulación del Contrato Colectivo no se puede aplicar ni extender a las personas que trabajen en la empresa con anterioridad y que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Obviamente, al

citar este precepto al artículo 184 de la misma Ley, quedan excluidos los trabajadores de confianza, por cuanto se entienden trabajadores no sindicalizados y no representantes del patrón.

Los artículos 398, 398 399, 399 bis y 400 de la Ley Federal del Trabajo establecen los términos para la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, tanto como para los salarios, como para las prestaciones, ya que como sabemos, durante los últimos años, nuestro país ha sufrido una inflación desenfrenada que hace imposible la no revisión periódica de los salarios y condiciones pactadas en el Contrato Colectivo.

El artículo 401 trata la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. Podemos deducir del texto del mismo, que todo Contrato Colectivo contempla una doble relación jurídica: una individual, entre el patrón y cada uno de los trabajadores; y otra colectiva, tanto por mutuo consentimiento de las partes como por el cierre total de la empresa. También es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales, ya que en el caso de que desaparezca el sindicato terminan las primeras, pero las individuales siguen en vigor.

Lo que el artículo 402 contempla es la separación de un sindicato patronal de uno de los asociados, es decir, uno de los patrones. Las condiciones pactadas en el Contrato, anteriores a la separación del patrón, continuarán rigiendo en la empresa, *"no obstante las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores."*

En relación con lo anterior, el artículo 403 establece que la *disolución del sindicato de trabajadores titular* del Contrato Colectivo de Trabajo, *no modifica las condiciones de prestación de los servicios* que regula éste dentro de la empresa o establecimiento.

En suma, a continuación haremos un cuadro que contenga los Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo, en relación a los artículos que regulan dichos elementos:

a) ENVOLTURA.

1. Nacimiento (387 y 450 II LFT)
2. Duración (397 LFT)
3. Revisión (399 y 399 bis LFT)
4. Terminación (401 LFT)

b) ELEMENTO NORMATIVO.

1. Monto de los salarios (391 LFT)
2. Jornada de trabajo (391 LFT)
3. Descansos y vacaciones (391 LFT)
4. Estipulaciones necesarias (391 LFT)

c) ELEMENTO OBLIGATORIO.

1. Cláusula de ingreso (395 LFT)
2. Cláusula de exclusión (395 LFT)
3. Reglamento Interior de Trabajo (395, 422 y 423 LFT, cuando coincida su existencia con la del Contrato Colectivo, aunque en la práctica se recomienda se haga por separado)

d) CLÁUSULAS ACCESORIAS.

CAPÍTULO CUARTO

LA PRODUCTIVIDAD

INTRODUCCIÓN

Desafortunadamente, el Derecho del Trabajo no nos ha definido lo que es la productividad y sólo hasta los últimos años, en nuestro país, encontramos una preocupación real por ésta y por elevarla.

Por lo tanto, estudiaremos lo que aquellos que administran y dirigen las empresas han disertado en torno al tema que en el presente capítulo nos ocupa.

Veremos como ha evolucionado el concepto de productividad de 1940 a la fecha y trataremos de hacer un breve desarrollo de las principales ideas que algunos teóricos han dilucidado a lo largo de los 54 años que arriba hemos mencionado.

Más adelante, haremos un análisis breve del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994 y del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, documentos en los que se plasma la actual preocupación por crear una conciencia productiva en nuestro país, inquietud que se ha desarrollado, de 1989 a la fecha, es decir, del comienzo de la administración Salinista hasta nuestros días.

I. DISTINTAS TEORÍAS ACERCA DE LA PRODUCTIVIDAD A LO LARGO DE LA HISTORIA.

Durante la Revolución Industrial, no podemos hablar de productividad, ya que las condiciones de trabajo, con sus largas jornadas y la producción en masa no permitían que ésta existiera. Se crearon las primeras fábricas, y con el uso de máquinas, empezó la producción a gran escala dejó de ser artesanal, para ser industrial o de producción en serie. Comenzó el crecimiento industrial desordenado y con ello, los problemas laborales. Surgen corrientes ideológicas como el liberalismo y el socialismo, que afectan la concepción del trabajo y, por ende, la relación entre los factores de la producción en todos los sentidos.

A) LA PRIMERA MITAD DEL PRESENTE SIGLO.

Con el enfoque clásico de la administración damos un salto en la historia para llegar a 1940, con tres principales autores:

1. F. Taylor, autor estadounidense, creador de la Teoría Operativa, que consiste en medir, en cronometrar tiempos y movimientos para reducir el tiempo de producción y el costo. El ejemplo clásico que él utiliza para explicar esta teoría es el tiempo en que un albañil tarda en pegar un tabique, mediante la elaboración de croquis de los movimientos del mismo, se cronometraban y

proponía la reducción del tiempo y de los movimientos. Convertía a las personas en máquinas.

2. Henry Fayol, autor francés. Lo importante para él es la estructura: es decir, si una empresa está bien estructurada tendrá mayor productividad. Enlista seis principales funciones:

- a) Seguridad de las personas en el trabajo.
- b) Tecnología.
- c) Contabilidad, es decir, llevar un registro contable.
- d) Comercialización.
- e) Finanzas, es decir, aprovechar de mejor manera los recursos generados en la empresa.
- f) Administración.

3. Elton Mayo, autor estadounidense que se basa en las personas. Si la persona está contenta en su trabajo va a trabajar mejor, por lo que debe desarrollarse personal y profesionalmente en el trabajo.

B) LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX.

En la década de los 60's surgen otras dos posturas:

1. Teoría X. Establece que es la persona es floja por naturaleza, por tanto, no es productiva. Hay que estar sobre de ella para que produzca.

2. Teoría Y. La gente no es floja, le falta motivación.

En las décadas de los 70's y 80's se empieza a aplicar lo que se conoce como la *TEORÍA Z*, que toma forma en 1981 con un libro que escribe William Ouchi. Su teoría parte del Japón, que en 1950, después de la Segunda Guerra Mundial, produce con baja calidad, ya que el país está destruido, tiene poco territorio y escasos recursos naturales. Podríamos decir que esta teoría se define como una *filosofía de trabajo que tiene como objetivo involucrar a los trabajadores en todos los procesos de la producción*, pero funciona tan bien en Japón por los imperativos culturales, que son principalmente tres:

- Confianza en los subordinados.
- Lealtad hacia los superiores.
- Intimidad en el Trabajo, detalles en el trato de parte de los superiores a sus subordinados.

Las características que podemos deducir de esta teoría son las siguientes:

a) Trabajos de por vida, por tanto se contratan sólo jóvenes que trabajan hasta los 55 años, en la compañía principal. Los jubilan con cinco o seis años de sueldo y los mandan a trabajar a una empresa satélite.

b) Participación en procesos de trabajo. Se contratan sólo jóvenes con la intención de involucrarlos en los esquemas de trabajo. Éstos forman mecanismos implícitos de control en todas las áreas, llamados *círculos de calidad*.

c) Desarrollan carreras los empleados no individuales, lo importante es que recorran todas las áreas de la empresa.

d) Proceso lento de evaluación y promoción.- Durante los primeros diez años, no hay cambios en el trabajo.

e) Distribución de la planta. - No hay oficinas, no están separados los jefes de los subordinados. Todos están a la vista de todos.

f) Valores compartidos.- Los empleados trabajan como parte de un equipo y se preocupan por no lesionar los intereses de los demás, de la empresa y del país.

g) Toma de decisiones por consenso.- La empresa desarrolla habilidades en sus empleados para que aprendan a tomar decisiones acertadas en grupo, pero ésto no limita la responsabilidad que cada uno tiene por su trabajo individual.

h) Hay un interés holista (integral) por la persona. El todo es mejor en su conjunto. Se preocupan por el desarrollo de los trabajadores en todos los aspectos.

Consideramos de vital importancia explicar un concepto que está muy en boga y en el que se basa la mayoría de las medidas productivas de muchas empresas que se distinguen por su alto nivel de productividad dentro del orden mundial. Nos referimos a los círculos de calidad, que surgen entre 1949 y 1960.

A partir de la década de los 70's hay un gran auge de éstos. A fines de 1979 hay 100 000 registrados. Buscan compartir la responsabilidad de definir y resolver los problemas de productividad y calidad de las empresas.

La estructura de dichos círculos es la siguiente: están formados de uno a diez empleados de forma permanente, es un grupo natural de trabajo. Están encabezados por un supervisor y se reúnen de una a dos horas semanales, esto hace que tengan 500 días de capacitación durante diez años.

Consideramos importante mencionar y explicar brevemente algunas de las principales teorías de calidad. A continuación las expondremos de manera sintética y mencionaremos algunos de los autores:

Eduard Deming. En 1950 escribe lo que se conoce como "Control estadístico de calidad" y en 1951 se empieza a dar el premio Deming a las empresas japonesas con más alta productividad. En 1982 escribe Out of Crisis (Fuera de la Crisis), donde define la calidad como la transformación total de la empresa, nos dice que es la mejora constante de todos los procesos de trabajo, y que es ir más allá de la línea de producción.

Philip Crosby. Para él, la calidad es cumplir con los requisitos. Escribe El costo de la calidad, en el que establece que las cosas se encarecen por no hacerlas bien a la primera, por tanto, la calidad sería hacer las cosas bien a la

primera. Formula un sistema de prevención que detecta los errores durante el proceso y no , como antes, hasta el final, lo que permite corregirlos a través de este método.

Joseph Duran. Aporta el método del control total de la calidad, la calidad se debe de buscar en todos los niveles y en todos los empleados.

Kaouru Ishikawa. Formaliza los círculos de calidad y moderniza el nuevo control total de la calidad.

Calidad en la persona. La calidad no se encuentra en las cosas (métodos, políticas, sistemas, etc.), sino en la persona. La calidad no es un estado en el que algo o alguien se encuentra, sino que es una situación dinámica derivada de una continua superación. Esta superación no depende de la comparación con el estado de otros, sino con el estado propio inmediato anterior. La calidad no se procura a través de golpes maestros o de campañas extraordinarias, sino que ha de lograrse en el trabajo normal a través de cosas pequeñas. La calidad humana se genera sobre todo por el contagio y ejemplo.

Jan Carson. Es el autor de lo que se conoce como la cultura de servicio. Entre 1986 y 1990 se da un giro hacia el trato al cliente. El proceso de producción deja de constar de sólo dos fases: el proceso productivo en sí y el producto ya terminado, ahora se conforma de uno más : el cliente.

El único encargado de juzgar la calidad es el cliente.

La cultura de servicio se define como aquella en la que los valores, la filosofía, los sistemas, los productos, los servicios y todo el comportamiento del personal se enfoca a las necesidades del cliente. Se trata de satisfacer lo que el cliente espera de la empresa.

La calidad será entonces, la acumulación de actos de servicio o de experiencias satisfactorias que recibe el cliente.

Con los actos de servicio, el cliente aumenta o disminuye su percepción de la calidad a esto se le llama *momentos de verdad*, que son aquellas ocasiones en que el cliente entra en contacto directo con quien le vende un bien o servicio, siendo este preciso momento cuando el cliente puede apreciar objetivamente si lo que se le ofrece es lo que esperaba o no.

La calidad también se mide por la relación producto - entrega - y servicio post venta.

II. LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

Revisando la estrategia económica que el gobierno mexicano viene implementando desde casi ya una década, llegamos a la conclusión de que la propuesta de firmar un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá no es tan sorprendente como lo pareció en su momento.

La crisis que selló a la economía mexicana en la década pasada llevó al gobierno mexicano a proponer una alternativa de solución que fundaba las expectativas de crecimiento en el sector secundario-exportador y ya no en el petrolero.

En la perspectiva de modelo que se planteó en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, el gobierno salinista asumió los siguientes objetivos de política económica: abatir la inflación, recobrar el crecimiento y fortalecer los salarios. "Se piensa que la modernización llevará al logro de una economía eficiente, con mayor productividad y competitividad internacional."³⁸

Analizar la política laboral en la perspectiva del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, nos lleva a dudar de varias de las bondades del proyecto modernizador en su aplicación en el campo laboral y, de manera especial, en las relaciones colectivas de trabajo.

³⁸ZAMORA, Gerardo, "La política laboral frente al T.L.C.", Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio, Graciela Bensusan Arcous (coord.), UAM - Miguel Ángel Porrúa, México 1991, p. 84.

Se puede afirmar que el Tratado, por sí mismo, no conducirá a una nivelación de las condiciones laborales que prevalecen en nuestro país. Incluso se corre el riesgo de que se agudicen los problemas que se han venido presentando durante el Gobierno encabezado por Carlos Salinas de Gortari: la disminución del poder contractual de los sindicatos, la merma del poder adquisitivo de los salarios y el cierre de los espacios de negociación político - laborales, entre otros.

La productividad de la planta productiva del país ha sido la variable más importante en la modernización económica de México.

Para elevar la productividad se ha acudido "a una reconversión de la contratación colectiva".³⁹

Salarios y productividad son conceptos que se entienden relacionados en la modernización económica, sobre todo si pensamos que, a pesar de que el Tratado de Libre Comercio es, ante todo, un acuerdo comercial, para México implica un proyecto de atracción de inversión extranjera para la generación de empleos en nuestro país.

En la lógica del Tratado, se ofrece al inversionista extranjero como ventaja comparativa el costo salarial, mientras que la baja productividad del obrero mexicano se presenta como desventaja.

Por tanto, el aspecto salarial se presenta de manera paradójica al inversionista, ya

³⁹Ibidem, P. 86.

que tiene como causa la estatificación salarial tan pronunciada que existe en México y que tan bien protegida está en nuestra Ley Laboral.

La tendencia que se ha dado en nuestro país a la mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo para lograr procesos productivos más eficientes, ha implicado la restricción o desaparición de la participación sindical en los cambios del proceso de trabajo y en la distribución de la jornada laboral, la movilidad laboral libre, el ascenso por calificación, los salarios vinculados a la productividad y por hora entre otros.

Desafortunadamente, en la mayoría de nuestra planta industrial, la lucha por la elevación de la productividad no se ha basado en el diseño de mejores programas de capacitación para los trabajadores, posición que curaría el mal de raíz.

III. EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 1991-1994.⁴⁰

Hemos considerado que el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991, es de vital importancia en nuestro trabajo, ya que en él se establecen muchos de los principios que rigieron y que siguen rigiendo en nuestras relaciones colectivas de trabajo y sobre todo en cuanto a negociación y contratación colectiva se refiere. A continuación haremos una breve síntesis de dicho Plan.

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad procura integrar, de una manera ordenada, el muy variado conjunto de elementos que se consideran necesarios para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía en general.

Uno de los signos de nuestros tiempos es el cambio acelerado en las estructuras económicas y sociales.

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 reconoce los retos del momento histórico actual y postula a la modernización como una estrategia rectora para remover rigideces, transformar estructuras, impulsar la participación social,

⁴⁰El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de junio de 1991.

fomentar la competitividad de la economía, ensanchar las bases del bienestar popular y fortalecer el papel de México en el mundo.

Un elemento de control es el impulso a la productividad, no sólo como medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de su población, asegurar la supervivencia en un entorno cada vez más competitivo y participar más activamente en las transformaciones que se gestan en el contexto mundial, sino también por su relevancia en la consecución de los más altos objetivos de carácter social para los mexicanos.

El imperativo de la productividad dentro de la estrategia económica del Plan se pone de manifiesto cuando se postula a la modernización como la búsqueda de un sector público más eficiente para atender los requerimientos de la infraestructura económica y social del desarrollo; en suma, más productividad y más competitividad.

La productividad en el ámbito social se explica como *la estrategia global que apoya el incremento de la productividad para impulsar el mejoramiento social*. Se trata de aprovechar cabalmente el potencial productivo de los mexicanos para la elevación de sus propias condiciones de vida, lo que a su vez, contribuirá hacia su realización social y personal.

En el contexto del Plan, el concepto de productividad se plantea como un *cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad, en todos sus niveles, hacer más y mejor las cosas*.

La búsqueda de una mayor productividad, vista en este ámbito, es un propósito que subyace en toda la esfera del quehacer económico y social. En este contexto, un elemento común que destaca por su importancia crucial en una mayor productividad, ya sea en el ámbito de la empresa o al nivel más agregado del entorno económico general es, sin duda, el trabajo humano.

La utilización más racional y eficiente de los recursos naturales y del capital, la búsqueda y aplicación de opciones tecnológicas idóneas, el desarrollo e implantación de esquemas más modernos de información y de organización, la renovación de la infraestructura y la eliminación de trabas en los marcos reglamentarios, son elementos esenciales en la productividad, que suponen todos una participación activa del factor humano como agente esencial del cambio y como elemento catalizador del proceso de modernización.

Al resaltar el papel de los recursos humanos en la productividad, el Programa asigna particular relevancia a la capacitación, que se concibe como *una vía de dotar al trabajador de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.*

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado exige de un vasto proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

En la economía internacional la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa y la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y de productividad.

Ante esto, la capacitación demandará un impulso sustantivo a todo nivel; tanto en áreas administrativas como gerenciales, en funciones técnicas y operativas, en un proceso que requerirá extenderse durante toda la vida activa del trabajador.

El Plan Nacional de Desarrollo destaca la necesidad de un esfuerzo conjunto precisamente orientado a la capacitación y a la productividad, analizando las limitaciones y las posibilidades que caracterizan la realidad de que se parte, planteando los retos que se presentan y proponiendo lineamientos estratégicos de corte general para orientar las acciones de los distintos sectores de la sociedad en torno a las propuestas de capacitación y productividad en el horizonte del Plan.

Capacitación y productividad son tareas que involucran a todos los sujetos y organizaciones que intervienen en la actividad económica y social, y como tales, constituyen una responsabilidad colectiva.

La persistencia de la brecha de productividad frente al resto del mundo, el crecimiento extensivo de la producción, el uso ineficiente del capital y el modesto crecimiento que acusaron los factores asociados al mejoramiento cualitativo de los recursos humanos, a la innovación,

al cambio tecnológico, o a los mayores niveles de eficiencia administrativa, constituyen algunos de los rasgos más generales de la lenta evolución de la productividad en México en las últimas décadas.

El alto grado de heterogeneidad en la planta productiva, implica la coexistencia de esquemas de organización característicos de la modernidad más avanzada junto a los más rudimentarios. Esta diversidad refleja diferencias significativas en la calificación de los recursos humanos, en las condiciones de trabajo y en los esquemas de inserción de las empresas de mercado.

La prolongación del modelo orientado al abaratamiento del capital, la baja atención correlativa a la fuerza de trabajo y los ajustes derivados de la crisis generaron la insuficiente asignación de recursos en la infraestructura social.

Las deficiencias en el Sistema Educativo se trasladan a la esfera de la producción y significan para el trabajador limitaciones severas para su colocación y desarrollo en el medio laboral.

La capacitación en México no ha desarrollado todo su potencial en la formación permanente de los recursos humanos. Aún son escasas las empresas que asumen la tarea permanente de actualización, motivación y superación profesional.

La capacitación se ha entendido fundamentalmente como una etapa de corta duración en la preparación del trabajador para el desempeño de un puesto.

Ante las deficiencias en la formación educativa general de la fuerza de trabajo, es común que la capacitación desempeñe una función supletoria, orientada a cubrir las deficiencias educativas de los sujetos capacitados; con frecuencia, los cursos deben iniciarse con el refuerzo de conocimientos elementales de la educación básica.

Aun cuando para todas las empresas existe la obligación legal de capacitar, buen número de unidades productivas pequeñas y medianas tienen serios impedimentos para llevar al cabo programas efectivos de capacitación, tanto por el temor a invertir en recursos humanos por su alta movilidad entre empresas, como por no contar con la infraestructura necesaria para ello. Por tal motivo, el cumplimiento del requisito legal en esta materia se convierte en un formalismo en diversos grados, entre los diferentes estratos de empresas.

La insuficiente motivación, participación y estímulo al trabajador, son limitaciones frecuentes relacionadas con la carencia de programas de inducción, la ausencia de posibilidades de carrera en la empresa, las deficiencias en las condiciones de trabajo y los esquemas de remuneración que, con frecuencia, resultan altamente desvinculados de las ganancias en productividad.

El entorno laboral del trabajador está conformado por diversos factores que favorecen o limitan su esfuerzo productivo. Además de una remuneración adecuada, las condiciones en las que el

factor humano realiza sus funciones, así como el medio ambiente social y económico en que se desenvuelven el trabajador y su familia influyen decisivamente en la productividad.

La apertura comercial y la desregulación, al propiciar una mayor competencia, han acelerado la transformación estructural de las organizaciones productivas y hoy día las experiencias en sistemas de calidad total, la percepción del entorno externo y la modernización general de las empresas empiezan a cobrar fuerza.

Existe, todavía, un gran número de unidades en las cuales las deficiencias administrativas y gerenciales constituyen un impedimento serio a su mayor desarrollo. En ellas siguen vigentes las estructuras rígidas, escasamente participativas, una deficiente comunicación, excesivas estructuras piramidales y alto grado de improvisación en su personal ejecutivo.

Cualquier intento por elevar la productividad debe reconocer la necesidad imprescindible de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. No obstante el esfuerzo realizado, se han acentuado las diferencias sociales.

Un importante factor es la conciencia colectiva sobre eficiencia y calidad. En el caso de México, no existe aún una conciencia colectiva de la productividad, entendida no como una forma de ser coercitiva o impuesta por la necesidad, sino como una forma de conducta orientada a la realización plena de

las facultades humanas y al aprovechamiento óptimo de los recursos.

Dentro de los muy diversos factores que han limitado la productividad, el Programa se enfoca en particular a la atención de aquéllos que han impedido desarrollar todo el potencial productivo y creativo de los recursos humanos, elemento que por su función articuladora del proceso económico tiene una importancia central en el incremento de la productividad y desempeña un papel decisivo en la estrategia de modernización. En este contexto, se plantean los siguientes objetivos:

1. Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.

2. Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para el desarrollo de su capacidad de adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas.

3. Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal, al desarrollo pleno de sus facultades y al incremento de la productividad.

4. Fomentar una cultura y una dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como

elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional.

5. Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.

El reto de la modernización se basa en el impulso significativo a la productividad, como medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de los mexicanos, fortalecer la competitividad económica y consolidar las bases para acceder a nuevos estadios de bienestar.

El fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes, adquiridos a lo largo de del proceso educativo, constituye un requisito esencial para que la juventud de hoy pueda ampliar sus oportunidades de incorporación y desarrollo dentro del mercado laboral, promover el mejoramiento de sus niveles de vida y contribuir al uso más eficiente de los recursos de toda la sociedad.

Ante las necesidades de cambios profundos de las estructuras productivas, en los esquemas de organización y en las tecnologías de uso, la capacitación se plantea como un medio esencial para la actualización, superación o readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo.

La flexibilidad en los procesos de adaptación requerirá de un enorme esfuerzo de capacitación con un sentido dinámico, capaz de responder con agilidad a las necesidades del cambio,

tanto en los contenidos de los programas como en las modalidades de los servicios, dentro de un esquema destinado a promover la participación creativa de los trabajadores y a estimular su motivación en las tareas productivas.

La formación y el desarrollo de una conciencia sobre productividad y calidad en todos los grupos y sectores de la población se considera la estrategia del Programa. En este sentido, se plantea el desarrollo de un vasto movimiento nacional de calidad y productividad, de carácter altamente participativo, que involucre tanto al pequeño taller y explotación agrícola, como a la gran empresa industrial, comercial o de servicios; que promueva la amplia discusión de métodos y procedimientos; la difusión de experiencias exitosas; que amplíe la percepción de las transformaciones que se generan en otros países o en otras regiones; y que, en resumen, contribuya a la creación de un ambiente de estímulo a la productividad.

La contribución de los recursos humanos a la productividad reclama el mejoramiento significativo de las condiciones en que se realiza el trabajo. Éste se plantea como un elemento para la realización personal.

Las tendencias que orientan el desarrollo de las actividades productivas a nivel mundial y las nuevas formas de organización del trabajo que surgen día a día como resultado de la dinámica tecnológica, asignan cada vez una mayor importancia a la capacidad intelectual de la fuerza de trabajo para participar de manera activa no sólo

en la producción sino en el mejoramiento continuo de los procesos productivos.

No se trata de una visión estrecha del fenómeno educativo, sino del reconocimiento objetivo de que una gran parte de la acción educativa debe orientarse, necesariamente, a preparar a la población para la actividad productiva a la que por necesidad habrá de dedicar la mayor parte de su vida activa.

Hoy se reconoce que el nivel intelectual de los trabajadores contribuye substancialmente al mejoramiento sostenido de la productividad. Entre más alto sea el nivel de preparación de los trabajadores será factible utilizar más plenamente sus propias habilidades y destrezas, sus conocimientos y su capacidad de innovación en programas tendientes a incrementar la productividad, la calidad y por tanto, la capacidad competitiva de las empresas.

El rezago educativo dimensiona el reto que debemos enfrentar para elevar la productividad en la economía y permite apreciar con claridad la necesidad de modernizar y flexibilizar el Sistema Educativo, de abrirlo a nuevas modalidades y experiencias educativas capaces de satisfacer tanto las muy diversas demandas de educación, como las nuevas demandas que el proceso de cambio impondrá a la ya incorporada a las tareas productivas.

Es preciso evaluar con mayor profundidad los resultados del esfuerzo educativo y confrontarlos objetivamente con las capacidades efectivas que desarrollen los educandos, para satisfacer sus aspiraciones profesionales y humanas y para enfrentar

con éxito su ineludible incorporación a la vida productiva y a los requerimientos que ella plantea.

Se trata de la necesidad de establecer objetivos educacionales pertinentes que requieran ser planteados con suficiente claridad y objetividad de manera tal que el maestro pueda orientar mejor su propio esfuerzo. Se trata de que dichos objetivos, expresados de manera clara y sencilla, sean conocidos y compartidos por todos aquellos que intervienen en el proceso educativo: padres, maestros y alumnos.

La escuela puede estimular, con el concurso de la investigación educativa y aun la experimentación, procesos que influyan posteriormente el medio de trabajo. Responsabilidad, trabajo en equipo, participación en la solución de problemas y en el desarrollo de eventos en la comunidad educativa en donde pueda apreciarse el efecto de la acción individual en los resultados generales que interesan a todos.

Entre los problemas más significativos que afectan el desarrollo adecuado de los recursos humanos e implican al mismo tiempo un enorme desperdicio de recursos, se encuentra el de la desvinculación frecuente entre los sistemas educativos y de capacitación con el aparato productivo, la cual se manifiesta de muy diversas formas.

Es indispensable que los sectores productivos se interesen más en el desarrollo de los centros de educación y capacitación, que participen activamente en su desempeño y que los apoyen, en todo

lo posible, a la realización más plena de sus propósitos.

México está decidido a enfrentar los retos de una economía internacional cada vez más competitiva y, por tanto, más independiente. Para hacerlo, es preciso establecer prioridades para el apoyo de la investigación, innovación y adaptación de tecnologías, en función de los problemas que plantea nuestra realidad, tanto en aquellos sectores de la economía cuyo impulso sea de particular importancia en el proceso de modernización como en relación con los grupos de la población que realizan actividades en las condiciones más adversas, es una condicionante fundamental de las posibilidades de desarrollo y campo propicio, en est último caso, para la manifestación concreta de nuestros propósitos de solidaridad social.

Habría que considerar también, el carácter excesivamente especializado de la educación que se imparte, que no favorece la incorporación de nuevos aspectos que influyen en las formas modernas de organización del trabajo: la visualización integrada de los procesos y el trabajo en equipo entre otros. La especialización excesiva dificulta la incorporación de los egresados a la actividad productiva en áreas afines a la capacitación que recibieron.

Aun cuando existen diversas fuentes de carácter documental relativas a la capacitación en las empresas, la mayor parte de éstas están referidas ya sea a aspectos conceptuales o a experiencias específicas en algunas ramas o a conjuntos variables

de empresas en distintos periodos, lo que sugiere ya, la dispersión de esfuerzos y la falta de investigación y difusión sistemáticas en la materia.

A falta de información sistemática pertinente, los registros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social relativos a Comisiones Mixtas de Capacitación, planes y programas, constancias de habilidades laborales y agentes capacitadores, que son los elementos del sistema comprensivo que a nivel de la empresa estableció la Ley, constituyen una fuente alternativa útil para aproximarse a las características más generales de capacitación que se imparte en el universo de empresas del país.

En cuanto a las Comisiones Mixtas de Capacitación, cuya integración es bipartita y paritaria y sus funciones las de vigilar que se cumpla con los planes y programas que formulan las empresas y la autentificación de las constancias de habilidades laborales, puede afirmarse que funcionan con diverso grado de eficacia en una proporción significativa de empresas, dependiendo del tamaño de las mismas y de su forma de organización. A medida de que las empresas son de mayor tamaño y tienen una dinámica tecnológica mayor, seguramente se encontrarán mecanismos de capacitación y formas de operación de las Comisiones Mixtas más desarrolladas.

En relación a los agentes capacitadores, al aparente predominio de instructores internos, sugiere la conveniencia de estimular su propia formación y el intercambio de experiencias.

El examen a fondo del grado de involucramiento en las acciones de las empresas puede ayudar a descubrir el alcance de esa vinculación y reconocer las experiencias más exitosas que podrían constituir, eventualmente, modelos útiles para efectos de difusión.

Destaca el hecho de que la proporción de trabajadores ocupados, sea más alto en las empresas más grandes. El muy limitado uso que las empresas hacen de los servicios de capacitación para el trabajo que ofrece el sector público en sus diversas modalidades, aunque se aprecia también que la mayor vinculación se encuentra en las empresas de menor tamaño. Los planes y programas de capacitación que se registran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social muestran un uso intenso de instructores internos. En este aspecto es interesante hacer notar que la proporción de instructores internos es significativamente más alta entre las pequeñas empresas que entre las grandes, en las cuales predomina el uso de instructores especializados.

El hecho de que entre las causas más importantes a las que los empresarios atribuyen los problemas de inadecuación de su planta de personal y la planta que sería deseable, domina el de la selección inadecuada de personal, muy alta entre las empresas de menor tamaño y significativamente menor en la gran empresa.

La empresa constituye un medio de particular importancia para el desarrollo de los recursos humanos y para el mejoramiento continuo de la fuerza de trabajo. El esfuerzo productivo que

llevan al cabo en ellas conjuntos diversos de personas de manera coordinada y orientadas a un propósito común, constituye no sólo un medio natural de aprendizaje y el intercambio de experiencias, sino con frecuencia la única instancia educativa a la que tienen acceso múltiples trabajadores. Sin embargo, la estructura productiva del país ha impreso modalidades muy diversas a las acciones de capacitación que se llevan al cabo en ellas.

El desarrollo de las unidades productivas refleja las características de la organización y gestión empresariales. La responsabilidad del empresario, en tanto coordinador del esfuerzo productivo y administrador de los recursos de la empresa, es crucial en cuanto al logro de niveles más altos de productividad. El intercambio de experiencias y el desarrollo de servicios de información respecto a las orientaciones más actualizadas en materia gerencial y en cuanto a nuevas formas de organización del trabajo es fundamental en este campo.

Las condiciones en que se realiza el trabajo y las condiciones de vida del trabajador influyen de manera directa en su potencial productivo. Las condiciones de trabajo constituyen un conjunto complejo de elementos estrechamente vinculados y su efecto global no puede reducirse a uno solo de sus componentes por importante que éste sea.

Los accidentes y las enfermedades laborales generan consecuencias físicas y psicológicas que muchas veces significan pérdidas

irreparables para el trabajador y su familia. En nuestro país, el conocimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo es limitado. Existen deficiencias importantes de investigación en la materia y las estadísticas disponibles sobre riesgos de trabajo se refieren únicamente a un poco más de la tercera parte de la población económicamente activa que se ubica en las actividades más modernas, en donde a pesar de los avances en la prevención y atención de las enfermedades y accidentes, la frecuencia y la gravedad de los riesgos son aún muy elevadas.

Ante los problemas que se observan en las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo y la elevado incidencia de los riesgos, destaca el frecuente desconocimiento, por parte de las empresas, de las normas legales sobre la materia, que no obstante sus posibles deficiencias y necesidad de actualización, constituyen una importante guía para la realización de medidas preventivas que no sólo evitan accidentes y enfermedades sino contribuyen a incrementar la productividad en las propias empresas.

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas previstas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya integración es promovida, ha sido bastante irregular; por lo que las tareas de inspección tendrán que articularse con la mejor efectividad con los sistemas de información de la materia.

Ha sido motivo de particular atención el tiempo de trabajo y su relación con los periodos de

descanso que requiere el trabajador, tanto para reponerse de la fatiga cotidiana que implica el esfuerzo productivo, como para disfrutar de periodos de descanso que le permitan el disfrute del ocio, entendido no sólo en su acepción de ausencia de trabajo, sino como recurso vital para la satisfacción de otras necesidades humanas, entre las que destacan la recreación, la cultura y la vida familiar y social.

La duración del tiempo de trabajo y de los periodos de descanso se relacionan con los niveles de productividad de la economía en su conjunto. Así como las nuevas formas de organización del trabajo consideran la importancia de enriquecer su contenido como un medio para estimular la participación del trabajador y ensanchar sus posibilidades de contribución al mejoramiento de la productividad, a través de una mejor calidad de vida en el trabajo, es indispensable considerar también la importancia de su realización fuera del ámbito laboral, lo que desde el punto de vista humano y también del de la productividad, puede traer consecuencias benéficas para todos.

Se han sumado en las últimas décadas, nuevas corrientes tendientes al incremento de la productividad que ante la globalización de la economía y los requerimientos de mayor competitividad, han introducido nuevas modalidades de control de los procesos productivos que han incidido también en las formas de organización del trabajo. Tal es el caso de los programas de mejoramiento de calidad o de calidad total que se introducen

gradualmente en un número creciente de empresas en todas las ramas de la actividad económica.

México cuenta con una amplia y rica experiencia en el ámbito de las relaciones obrero-patronales. La contratación colectiva ha permitido la solución de múltiples problemas y el avance gradual hacia mejores niveles de productividad y bienestar de los trabajadores y puede ahora, con el concurso responsable de los factores de la producción, encontrar nuevas formas de colaboración basadas en una participación responsable de empresas y trabajadores y sustentada en formas equitativas de distribución de los beneficios, que hagan factible el enriquecimiento del trabajo, la obtención de mejores niveles de productividad de manera sostenida y la elevación consecuente en los niveles de ingreso y en las condiciones de vida y de trabajo en general.

La necesidad de proteger los medios de subsistencia de los trabajadores hizo que se desarrollara, junto a los servicios de salud, un segundo campo prioritario de la seguridad social, en la que se procura cubrir otros riesgos derivados del trabajo y las contingencias que resultan de la propia vida del trabajador.

Para que la productividad se eleve de manera consistente no sólo es necesario organizar mejor la tarea productiva, capacitar y adiestrar; es preciso también que junto con el mejoramiento de las condiciones ambientales, de seguridad física e higiene en el trabajo se genere una protección efectiva de los medios de subsistencia frente a los riesgos de trabajo y una seguridad más a largo plazo

frente a la perspectiva, para todos cierta, de una merma gradual del potencial productivo en edades avanzadas.

Las remuneraciones el trabajo significan para el trabajador la posibilidad de acceder, mediante su esfuerzo, a un variado conjunto de satisfactores que determinan parte fundamental de su nivel de vida y el de sus dependientes. Además expresan el reconocimiento a la labor desarrollada por el trabajador y constituyen la participación tangible que recibe por su aportación a la tarea productiva.

El fortalecimiento de las remuneraciones al trabajo y con ello, el mejoramiento de las condiciones de vida de un vasto sector de la población, está fuertemente condicionado por las posibilidades y limitaciones del entorno económico y por la propia evolución de la productividad.

La estrategia de modernización implica revisar y actualizar los esquemas de remuneración existentes para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y garanticen la equidad indispensable en la distribución de los beneficios.

Se propone el desarrollo de un Movimiento Nacional de Calidad que constituya el eje conductor de los esfuerzos tendientes a dotar al aparato productivo, y a la sociedad mexicana en su conjunto, de la capacidad competitiva y los altos niveles de productividad que se requieren.

No se trata de la proposición de un esfuerzo adicional del Estado; se trata de una convocatoria abierta a todos los sectores de la sociedad mexicana a concurrir a la construcción de una nueva capacidad productiva basada en el reconocimiento del valor del trabajo humano y en una filosofía de servicio que debe permear a todos los grupos de la población, en todos los ámbitos del quehacer nacional.

IV. EL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.⁴¹

"En el contexto del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico los sectores obrero, campesino y empresarial y el Gobierno Federal han unido su determinación y sus esfuerzos a través de la concertación y durante los últimos tres años y medio" han mantenido una estrategia firme para abatir la inflación, recuperar la capacitación y el crecimiento económico y avanzar en el cambio estructural.

"A medida que la tasa de incremento de los precios ha venido declinando, los trastornos causados por la inflación se han reducido. Esto permite que en lo sucesivo el centro de atención de los sectores y el Gobierno se oriente a la eliminación de obstáculos e ineficiencias estructurales como base para desarrollar la capacidad del país, lograr una participación más activa en el ámbito económico internacional y superar las condiciones actuales de vida.

"Los sectores obrero, campesino y empresarial y el Gobierno Federal, conscientes del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el potencial creativo de la población,

⁴¹Este Acuerdo se firmó en la Residencia Oficial de los Pinos a los 25 días del mes de mayo de 1992, y fue publicado al día siguiente en los diarios de mayor circulación del país.

⁴²Los últimos tres años y medio de los que habla el Acuerdo abarcan de 1989 a mayo de 1992, mes en el que se celebró el mismo. Podríamos decir que se refiere al periodo inicial de la administración del Lic. Carlos Salinas de Gortari, en la cual se promulgó el documento que estamos revisando y se perfilaron las reformas económicas que han repercutido en la materia que analizamos en este trabajo.

*abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida expresan su voluntad por abordar de inmediato, en forma conjunta, el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad."*⁴³

El Acuerdo nos define a la productividad citando la definición que establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994, como sigue: *un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad -tanto en la empresa pública, privada, o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa participación en la actividad económica y en los frutos generados por ella.*

El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de los recursos financieros suficientes y oportunos, la capacidad y

⁴³ Hemos preferido citar textualmente la parte introductoria del Acuerdo para que el lector palpe el sentir del documento. De la misma forma, durante el presente punto de nuestro trabajo, iremos citando el texto para no perdernos en interpretaciones a dicho Acuerdo.

actuación de la administración, la vinculación con sus proveedores y consumidores, el ambiente de trabajo, la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el que actúa la empresa y las de los propios trabajadores.

A continuación haremos una breve referencia a las Líneas de Acción contenidas en el Acuerdo. El propósito de las mismas, según el propio documento que estamos analizando, *es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas. Éstas últimas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo, con la participación activa de todos quienes en ellos intervienen, dentro de un proceso en el que la concertación es esencial.*

1. MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, ENTRE OTRAS, LAS EMPRESARIALES, SINDICALES Y GUBERNAMENTALES.

Parte importante del mejoramiento de la productividad y de la calidad exige replantear las estructuras organizativas de las empresas. Hoy día se vive una nueva revolución económica y tecnológica en la que las organizaciones rígidas para la producción masiva de bienes estandarizados están cediendo paso a un nuevo modelo de organización más versátil, capaz de amoldarse rápidamente al avance tecnológico, a las mayores exigencias de los consumidores y a las fluctuaciones en los precios relativos de los productos.

Dentro de los compromisos que se adquirieron en este punto consideramos de vital

importancia para nuestro tema el desarrollar dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, tanto en la industria como en el campo o en los servicios, objetivos, metas o indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio que tomen en cuenta de manera especial el avance en la eficiencia de las empresas, así como la satisfacción del consumidor en calidad y precios; fomentar y mejorar en cada establecimiento la relación laboral y el medio ambiente propicios al desarrollo de relaciones de cooperación y de participación a todo nivel y promover las prácticas que tiendan a dar al trabajador una visión más amplia de la organización.

2. SUPERACIÓN Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN.

La transformación de las estructuras organizativas exige una administración más acorde a las necesidades de nuestro tiempo. Se pretende la revaloración del proceso productivo, del trabajo y del trabajador como objetos de atención del administrador, que no puede subordinarse al mero seguimiento de los resultados financieros a corto plazo; el establecimiento de un clima de trabajo que favorezca la participación en todas las esferas de actividades y la comunicación más fluida entre sus órganos; y un enfoque administrativo más amplio que vincule el interés de la empresa con el de los proveedores y consumidores, que contemple a las organizaciones laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la organización que induzca, reconozca y dé prioridad a los fines y responsabilidades sociales de la empresa.

3. ÉNFASIS EN LOS RECURSOS HUMANOS.

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos. El trabajo es el elemento central de interacción e integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y, como tal, constituye un agente esencial en el proceso de cambio.

El compromiso adquirido establece la promoción dentro de los centros de trabajo de políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos y a la creación de un entorno que favorezca la humanización del trabajo, que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo, la seguridad en el empleo, el ambiente laboral sano y digno, y el sentido de participación del trabajador y, en su caso, de sus organizaciones en el futuro de la empresa.

Se pretende reemplazar la visión que tiende a considerar a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, por un nuevo enfoque que considere a los recursos humanos como un elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado.

4. CAPACITACIÓN PERMANENTE.

Los compromisos adquiridos en este punto por los sectores y por el Gobierno Federal refuerzan el contenido del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1989 - 1994, en el sentido de que es

necesario capacitar a todos los niveles y en todas las empresas y crear nuevas formas de registro y control, por parte del Gobierno, de los Planes de Capacitación de las empresas.

5. CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO.

El incremento de la productividad y de la calidad, y el desarrollo pleno de las capacidades del trabajador exigen de condiciones de trabajo idóneas que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio a su seguridad y a su realización personal.

El compromiso se reduce a reforzar con el apoyo de las Comisiones Mixtas el cumplimiento de la normatividad en las condiciones del medio de trabajo que determinan la seguridad del trabajador y/o afecten su salud; a desarrollar programas conjuntos entre las organizaciones obreras, empresariales y las autoridades para racionalizar el transporte de los trabajadores entre el domicilio y el centro de trabajo.

6. MOTIVACIÓN, ESTÍMULO Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa están estrechamente vinculados con la motivación. Aun cuando ésta tiene relación importante con el entorno socio cultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben ser desarrolladas en las empresas.

7. REMUNERACIÓN.

Entre la remuneración al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad y al mismo tiempo un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra parte, el fortalecimiento de las remuneraciones está relacionado con las posibilidades de entorno económico y con la propia evolución de la productividad.

Esta doble relación entre las remuneraciones al trabajo y la productividad exige actuar en ambas direcciones: hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y propiciar que las ganancias generadas dentro de éste se reflejen adecuadamente en los beneficios que recibe el trabajador.

Las modalidades pueden ser múltiples, sin embargo lo fundamental es que su desarrollo, implantación y evaluación permanente sea producto de la concertación entre las empresas, las organizaciones de trabajadores y, en su caso, los trabajadores.

8. FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.

La nueva cultura de la productividad exige fortalecer las relaciones obrero - patronales

para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo. Implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa. Significa sumar voluntades y abrir espacios a la comunicación, al involucramiento y a la creatividad en el ámbito laboral.

Con base en tales premisas se proponen las siguientes líneas de acción:

a) Desarrollar en las empresas y/o centros de trabajo, de acuerdo a las condiciones y características de cada uno, nuevas formas de diálogo que permitan abordar y concertar, de manera objetiva, los programas de productividad con la experiencia y las ideas de todos, quienes, en diversas esferas, participan en los procesos productivos.

b) Promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones conjuntamente con las empresas, en la identificación de aquellos elementos de motivación que puedan estimular la iniciativa y la creatividad de los trabajadores en el proceso productivo.

c) Alentar en las empresas un mayor involucramiento de las Comisiones Mixtas y de otros grupos de trabajo integrados con representantes de los trabajadores y de los

empresarios, ya que su actuación no debe limitarse a cumplir una rutina, sino analizar y proponer soluciones en el ámbito de la capacitación, la seguridad e higiene, los programas de motivación para los trabajadores y los de desarrollo de la empresa.

d) Reconocer el derecho a la formación y participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como camino indispensable para fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones, a fin de que los centros de trabajo puedan mantener o incrementar la generación de empleo y mejorar las fuentes de ingreso de los trabajadores, ante las necesidades de la mayor competencia, el cambio estructural y los avances tecnológicos.

9. MODERNIZACIÓN Y MEJORAMIENTO TECNOLÓGICO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.

La investigación, el desarrollo y la aplicación de la tecnología para lograr el uso óptimo de los recursos y mejorar la calidad de los bienes y servicios es un elemento reconocido en la búsqueda de una mayor productividad.

10. ENTORNO MACROECONÓMICO Y SOCIAL PROPICIO A LA PRODUCTIVIDAD Y A LA CALIDAD.

Existen, por último, factores de orden externo a la empresa necesarios para crear un ambiente propicio a la productividad que comprenden aspectos económicos, socio culturales e institucionales.

El Gobierno Federal hizo el compromiso de acentuar su función en las relaciones laborales de acuerdo a las necesidades de la modernización propiciando, mediante la concertación entre los factores productivos, el diálogo y el respeto a su organización.

CAPITULO QUINTO

EL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO

INTRODUCCIÓN

Han transcurrido aproximadamente cinco años desde que el gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari emprendió un amplio y profundo proceso de cambio y renovación de la vida nacional.

Se han removido estructuras estancadas y se han adecuado normas y disposiciones que se habían convertido en obstáculos al desarrollo económico y a la expansión de una sociedad dinámica, plural y abierta.

Se han dejado atrás temores injustificados sobre nuestra capacidad para competir en el mundo y se ha reafirmado la soberanía nacional y nuestra identidad cultural.

La creación de una zona de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, constituye una estrategia más para apoyar el proceso de modernización económica del país. Satisface las exigencias internas del desarrollo y responde a la nueva realidad internacional.

Hace dos décadas que el marco de importaciones venía resultando demasiado estrecho y no viable para la expansión de la economía nacional.

Esta situación originó ineficiencias en todos los sectores, así como poca productividad y una casi nula competitividad.

La existencia de un mercado sin competencia externa desalentó la creatividad empresarial. El productor carecía de acceso a insumos de precio y calidad internacional, lo que originó que se creara una estructura productiva, sobredimensionada en muchos sectores y no especializada en otros, con rezagos tecnológicos y actitudes monopólicas en la mayoría. En pocas palabras, la calidad no correspondía al precio y era posible colocar a los productos en el mercado mundial. El consumidor nacional estaba atado a esa política y tenía que subsidiar una gran parte de la ineficiencia productiva mediante la aplicación de sus impuestos a esta actitud estatal.

Todo esto provocaba demandas permanentes por aumentos de precios, que obligaron fuertes intervenciones estatales para tratar de frenarlos o para otorgar subsidios que gravaban las finanzas públicas.

En estas condiciones, ni el empleo, ni el salario, podían crecer sanamente ya que el aumento artificial en uno y otro desembocaba en escasez o en alza de precios. Así, se preparaba al país a sumirse en un círculo vicioso de inflación y estancamiento, resultado de la falta de competitividad.

De ahí, la urgente necesidad de erradicar la inflación y sanear las finanzas

públicas, de promover la competitividad y la productividad y cancelar esa ineficiencia; de reformar al Estado y fortalecer a la Nación.

El Gobierno ha encontrado recursos útiles para atender demandas básicas de los más necesitados y para promover un desarrollo sano y productivo, fortaleciendo a la sociedad y al Estado mismo, encontrando oportunidades para el esfuerzo individual que busca el mejoramiento social además de promover la responsabilidad personal sobre el destino colectivo.

El crecimiento económico sano y el fortalecimiento de la sociedad, mediante políticas de choque, han vigorizado al país. Gracias a ello, México puede incorporarse, participar y beneficiarse de la nueva economía mundial.

El aumento de la competitividad del aparato productivo mexicano atraerá nuevas inversiones y permitirá a nuestros productos competir con éxito en el exterior. Ello se traducirá en la creación de nuevos empleos más productivos y mejor retribuidos, que llevarán a un aumento en el bienestar general.

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Las tendencias económicas del mundo actual, la de formar bloques económicos y establecer convenios regionales en los que se permite, entre los países signantes, que se libere su comercio y exportar e importar productos sin obstáculos, ha alcanzado a nuestro continente a finales de la década de los 80's y a principios de la actual.

México no puede mantenerse ajeno a esta tendencia, por lo que buscó insertarse en el bloque norteamericano, con el fin de incrementar sus relaciones comerciales con sus vecinos del norte.

La importancia de nuestras relaciones comerciales con los Estados Unidos no es un fenómeno nuevo. El comercio bilateral ha ocupado un lugar preponderante desde finales del siglo pasado, alcanzando, en los últimos años, a representar el 67% de nuestro comercio con el exterior

Por otra parte, nuestras relaciones con el Canadá, también ocupan un lugar importante, ya que ese país conserva el quinto lugar dentro de las exportaciones mexicanas y es el cuarto importador de México.

II. LA NUEVA REALIDAD INTERNACIONAL.

Los cambios de Europa del Este modificaron los equilibrios políticos existentes. Al desaparecer una de las dos "superpotencias Militares", protagonista de la llamada *Guerra Fría*, se ha configurado una nueva topografía política en la que han sobresalido los países y regiones de mayor dinamismo económico. Se ha perdido la creencia de modelos únicos y caminos predeterminados para la evolución de las sociedades. Los cambios políticos han modificado las fronteras económicas y éstas han experimentado un impacto importante como consecuencia de la internacionalización de los procesos productivos y distributivos que ha sido posible gracias al avance científico y al desarrollo tecnológico.

La globalización creciente de la economía ha permitido un mejor aprovechamiento de las ventajas de cada país y el aumento sustancial de sus capacidades productivas, obligándoles a desarrollar nuevas estrategias de comercialización con el fin de penetrar en el mayor número posible de mercados.

Esta situación ayuda a definir a la nueva competencia mundial como la substitución de la confrontación ideológica por una lucha aguda por la obtención de capital, la adquisición de capital, la adquisición de tecnologías y la conquista de mercados, lo que nos lleva a concluir que la viabilidad de las economías modernas depende de su capacidad para vincularse al proceso de globalización.

La creación de una zona de libre comercio en América del Norte permitirá a México enfrentar en mejores condiciones esta competencia por capital, tecnologías y mercado y vincularse, con éxito, a la nueva dinámica de la economía mundial.

Gracias a las nuevas oportunidades que el Tratado abre para México, nuestro país se convierte en uno altamente atractivo para la inversión. El fortalecimiento del mercado interno y el acceso a los de Canadá y Estados Unidos permite al aparato productivo nacional explotar grandes economías de escala y estar en condiciones de competitividad para conquistar mercados exteriores, permitiéndonos profundizar y ampliar nuestros vínculos con otros países contribuyendo a la diversificación de las relaciones económicas de México con el Mundo.

III. LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD.

Para que las negociaciones del Tratado diesen buenos resultados para todos los sectores involucrados, fue necesario crear una Comisión Intersecretarial del Tratado de Libre Comercio, un Consejo Asesor y mantener un diálogo constante con la Comisión de Comercio de las Cámaras de Diputados y de Senadores, con los Partidos Políticos y con otras organizaciones sociales.

El sector privado mexicano, por medio del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), en julio de 1990, conformó la *Coordinadora de Organizaciones Empresariales de Comercio Exterior* (COECE), formada por áreas especializadas en comercio exterior de los siguientes organismos:

La Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Confederación de Cámaras Industriales de la República Mexicana (CONCAMIN), Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), Consejo Nacional Agropecuario (CNA), Asociación Mexicana de Casas de Bolsa (AMCB), Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México (CANACO/México), Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), Consejo Empresarial Mexicano para Asuntos Internacionales (CEMAI), Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM), Consejo Nacional de Comercio Exterior (CONACEX), Cámara de Comercio

México-Estados Unidos y Capítulo Mexicano de la Cámara de Comercio Internacional.

Dentro de la COECE se formó el grupo de apoyo para la negociación del Tratado de Libre Comercio, en el cual participaron todos los organismos mencionados anteriormente. En dicho grupo existieron seis áreas perfectamente bien definidas: la de Comercio y Servicios, la Industrial, la Agropecuaria, la de Seguros, la de Servicios Financieros y la de Organizaciones de Comercio Exterior. Cada uno de estos sectores tuvo un coordinador experto en la materia, cuya principal labor fue la de organizar grupos de trabajo en cada una de las áreas que permitiesen el diseño de la estrategia de negociación.

No hay que perder de vista que con los representantes de los sectores productivos agrupados en la COECE se trabajó permanentemente, tanto en las tareas preparatorias, como en el curso mismo de la negociación.

Agrupando a los representantes de las principales ramas productivas, la COECE preparó 180 trabajos sectoriales, además de que estuvieron presentes en las reuniones de la negociación bajo la modalidad que se denominó *el cuarto de al lado*, constituyendo, así, un apoyo para los negociadores por su conocimiento especializado y su experiencia en las ramas productivas.

La Comisión Intersecretarial del Tratado de Libre Comercio está compuesta por representantes de las Secretarías de Relaciones

Exteriores, de Hacienda y Crédito Público, de Desarrollo Social, del Trabajo y Previsión Social, el Banco de México y la Oficina de la Presidencia de la República. Otros organismos públicos centralizados participaron conforme se negociaron temas de su competencia, de Gobernación, de Energía, Minas e Industria Paraestatal, de Agricultura y Recursos Hidráulicos, de Comunicaciones y Transportes, de Educación Pública y la Secretaría de Pesca. De esta manera, se logró la necesaria coordinación institucional entre las dependencias del Ejecutivo Federal.

El Consejo Asesor, integrado por representantes de los sectores Laboral, tanto obrero como patronal, y agropecuario, y de las principales Universidades e Instituciones de Educación Superior, desempeñó un papel fundamental en la formulación de las grandes líneas que orientaron la negociación, así como de sus diagnósticos y opiniones sobre aspectos particulares de cada capítulo que integra el texto mismo del Tratado.

Gracias a todos estos esfuerzos, se revisaron las necesidades de todos los sectores para así poder obtener un Tratado que proteja los intereses de todos.

IV. EXPLICACIÓN DE CIERTOS CONCEPTOS Y FECHAS IMPORTANTES DURANTE LAS NEGOCIACIONES DEL TLC.

Fast Track es un sistema de aprobación por medio del cual el Congreso estadounidense tiene, inicialmente, 60 días legislativos (que son aquellos en los que el Senado y la Cámara de representantes se reúnen y sesionan conjuntamente) para oponerse o no a la firma de un Tratado Internacional determinado.

Como se puede notar, el *Fast Track* no implica negociar en poco tiempo, sino sólo lograr la aprobación del Congreso en un menor lapso, sin obstáculos y demoras innecesarias.

El 17 de diciembre de 1991, los Presidentes de México, Carlos Salinas de Gortari, de Estados Unidos, George Bush y el Primer Ministro de Canadá, Brian Mulroney, en una ceremonia simultánea y enlazados vía satélite, firman el texto final del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte. Con la rúbrica de los mandatarios, culmina el proceso por parte del Poder Ejecutivo de cada uno de los países e inicia la labor de los Congresos, en el caso de México y de Estados Unidos, y del Parlamento, en Canadá, para la aprobación del TLC.

El 8 de febrero de 1993, el Presidente William Clinton, de Estados Unidos, crea una Comisión Intergubernamental, denominada *Task Force*, para acelerar e impulsar los acuerdos paralelos en materia ambiental y laboral.

El día 17 del mismo mes, se celebra la primera reunión del Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche, y el Representante Comercial de la Casa Blanca, Michael Kantor, para realizar los preparativos e iniciar las conversaciones sobre los temas llamados *Paralelos*.

Los días 17 y 18 de marzo se celebra la Primera Reunión Viceministerial México - Estados Unidos - Canadá. Se inician conversaciones sobre los temas laborales y ambientales, paralelos al TLC, en la Ciudad de Washington.

En esta reunión se acordaron los aspectos conceptuales. Las delegaciones de Estados Unidos y Canadá aceptaron los tres principios básicos definidos por el Presidente Salinas con los que acudió a negociar el grupo mexicano: no reapertura del texto firmado del TLC, que no impliquen medidas proteccionistas encubiertas y pleno respeto a la soberanía.

El 27 de mayo, la Cámara de los Comunes canadiense, aprobó el texto del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte, con 140 votos a favor y 124 en contra.

El día 23 de junio, el Senado canadiense ratificó el Tratado Trilateral de Libre Comercio, convirtiéndose así, en el primer país que completa la ratificación legislativa del texto de dicho Tratado. No obstante el haber logrado su plena ratificación, Canadá se comprometió a no proclamar el Tratado como Ley, hasta que Estados Unidos y México no hubiesen completado su proceso de ratificación.

Del 21 al 23 de julio se realiza en Ottawa, Canadá, la VI Ronda de Conversaciones Viceministeriales con importantes avances. Se finalizan los trabajos en un número considerable de subtemas, llegándose a un texto global consolidado.

El 12 de agosto, México, Estados Unidos y Canadá llegan a un acuerdo en las negociaciones paralelas del TLC. Prevalece la posición de México al ser rechazada la propuesta de llevar a los propios tribunales mexicanos las posibles demandas por violaciones a los acuerdos laborales y ecológicos.

Se obtuvo un Acuerdo Ambiental y un Acuerdo Laboral. Ambos establecen mecanismos de cooperación y seguimiento de aplicación de las leyes de cada país, así como mecanismos de solución de diferencias justos, equilibrados e institucionales.

Cuatro días después, el 14, el Presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, de Estados Unidos, William Clinton y la representante canadiense, Kim Campbell, firmaron los textos de los Acuerdos Paralelos en Materia Ambiental y Laboral, acto con el que culminaron formalmente las negociaciones e inicia la etapa de ratificación por parte del Poder Legislativo de cada uno de los países signatarios, con excepción de Canadá, que ya había culminado el proceso.

El 17 de noviembre, la Cámara de Representantes del Congreso norteamericano, aprueba la Ley de Aplicación del Tratado de Libre Comercio.

El día 20 del mismo mes, el Senado aprueba dicha Ley, con lo que concluye la ratificación legislativa de Estados Unidos.

El 19 de noviembre, dio inicio el Debate Público acerca de la aprobación del Tratado. El día 22, el Senado de la República ratifica el texto de dicho Tratado celebrado por el Presidente Salinas, cumpliendo así con el precepto contenido en el artículo 133° constitucional.

El 8 de diciembre se publica el Tratado de Libre Comercio para América del Norte en el Diario Oficial de la Federación y el día 20 se publica el Decreto de Promulgación del multicitado Tratado y por la misma vía.

Finalmente, el 1° de enero de 1994, entra en vigor el Tratado de Libre Comercio para América del Norte en México, Estados Unidos y Canadá.

V. BREVE ANÁLISIS DEL TEXTO DEL ACUERDO PARALELO DEL TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO PARA AMÉRICA DEL NORTE SOBRE COOPERACIÓN LABORAL.

El presente Acuerdo es de fundamental importancia en nuestro trabajo, pues podremos ver si hay alguna referencia expresa al Contrato Colectivo de Trabajo y a la Productividad en este texto, ya que el del Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte no hace mención alguna al respecto.

Como dijo el Dr. Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial en su intervención ante el H. Senado de la República, el 17 de agosto de 1993, "el Acuerdo Laboral busca promover una mayor cooperación entre México, Canadá y Estados Unidos, al través del intercambio de información y de estadísticas y el desarrollo de programas en beneficio de los trabajadores; asegurar la aplicación efectiva de las leyes laborales de cada país y estimular la competitividad con base en el mejoramiento de la productividad, la calidad y la innovación.

"También prevé las relaciones con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incluye la reafirmación de principios ya plasmados en nuestro marco legal, como son la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición del trabajo forzado, las restricciones al trabajo de menores, la

no discriminación, la seguridad y la higiene y la protección de los trabajadores migrantes."

Es importante hacer notar que cada una de las Partes mantiene intacta su soberanía, ya que ninguna de las disposiciones de dicho Acuerdo obliga a modificar la legislación laboral. También se especifica que ningún laudo laboral será apelable o revisable en base al mismo Acuerdo.

Para facilitar la cooperación entre México, Estados Unidos y Canadá, en materia Laboral, se creará una *Comisión Laboral* compuesta por un *Consejo Ministerial*, integrado por los Titulares de las Secretarías o Ministerios de Trabajo de los tres países, un *Secretariado Coordinador*, que estará a cargo de un Director Ejecutivo y apoyará las labores del Consejo y de los grupos de trabajo y preparará informes periódicos para el Consejo, y unas *Oficinas Nacionales Administrativas*, formada en cada país, siendo éstas los puntos de contacto y el enlace nacional con el Secretariado Coordinador.

A nivel ministerial, se podrán realizar consultas escritas sobre temas relacionados con las obligaciones del Acuerdo. Las Partes podrán asesorarse con la Organización Internacional de Trabajo, especialistas en la materia o crear grupos especializados.

Cuando exista la preocupación de un posible incumplimiento de la legislación nacional en asuntos laborales, por parte de sectores o empresas, cualesquiera de las Partes, podrá solicitar al Consejo de Ministros la formación de un *Comité de*

Expertos, siempre y cuando no se involucren derechos colectivos, como lo son la libertad de asociación, el derecho de negociación y contratación colectiva y el derecho de huelga.

Dicho Comité de Expertos, integrado por cinco especialistas, deberá estudiar como se trata en tema conforme a las leyes de cada una de las Partes, discutir el asunto con los involucrados, formular conclusiones, y en su caso, hacer recomendaciones de solución.

En el caso de que un Comité de Expertos no resuelva la controversia, cualesquiera de las partes podrá solicitar el establecimiento de un *Panel Arbitral*. La competencia del mismo sólo se reduce a temas de seguridad e higiene, trabajo de menores y el pago de los salarios mínimos que rijan en el territorio de cada una de las Partes.

CAPÍTULO SEXTO

LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.

Como hemos podido analizar a lo largo de este trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, en la actualidad, con todo su lastre histórico y sin implicaciones sociales, no cumple con las necesidades de competitividad y de productividad que requiere nuestro país.

No sólo no entendemos lo que es la productividad, sino que no llegamos a comprender todo lo que ella implica, por lo que no podemos cumplir con los retos a los que nos enfrentamos dentro de la nueva cultura del trabajo y frente al resto del mundo.

Habiendo analizado someramente el Tratado de Libre Comercio para América del Norte en el capítulo anterior de este trabajo, podemos asegurar que en nuestra materia no habrá cambios trascendentales, en cuanto a la letra del propio Tratado se refiere; pero hemos de conscientizarnos de que el Acuerdo Comercial no cumplirá con sus objetivos si no somos productivos, y por tanto, competitivos, por lo que habremos que realizar cambios en la estructura rígida de nuestros Contratos Colectivos de Trabajo.

I. ALGUNAS PROPUESTAS PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Hay que recordar, antes de comenzar con nuestras propuestas, que la realidad siempre avanza con más rapidez que la ley, por lo que ésta última ha de irse adecuando a las necesidades de la sociedad a la que se dirige.

La Ley Federal del Trabajo, en su época innovadora, hoy se encuentra frente a los retos de una sociedad cambiante, abierta a los desafíos de un mundo en proceso de globalización, que busca ser más competitiva en todos los niveles y que, por tanto debe ser mejor en todo sentido y más productiva.

Debemos de dejar atrás la idea de que en ella se contienen todas las conquistas de la clase obrera y que reformarla sería atentar contra los derechos fundamentales de la misma, por tanto, es preciso que la Ley Federal del Trabajo, atenta a los cambios motivados por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad y, finalmente, al Tratado de Libre Comercio para América del Norte, se adecúe a los retos que implica la globalización en que ahora vivimos y refleje, realmente la nueva cultura del trabajo.

Sabemos que los sectores obrero y empresarial, así como el Gobierno Federal han estado trabajando durante algunos años, en proyectos de Ley, para adecuar la actual a la realidad social y jurídica en la que estamos inmersos, pero durante el gobierno Salinista, mucho se ha oído hablar de estos proyectos y poco se ha hecho al respecto.

El crecimiento de la productividad y, por tanto, de la empresa misma, no sólo es conveniente para el empresario, sino también es redituable para el trabajador. Esta idea forma parte de la *nueva cultura del trabajo*, en la que patrón y obrero no son partes antagónicas dentro de la relación de trabajo, sino que se entienden como colaboradores que persiguen un mismo fin.

A continuación, presentaremos brevemente algunas de las propuestas que, pensamos, servirán para elevar la productividad.

A) EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la actualidad, uno de los grandes frenos a la productividad lo constituye el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que desarrolla la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional.

Dicho artículo establece: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual."

Aunque parece difícil que dos trabajadores labores con una eficiencia igual, dentro del tabulador del Contrato Colectivo de Trabajo, esta dificultad es superada.

En la práctica, al situar a dos o más trabajadores en el mismo puesto, se considera que el trabajo es el mismo, y por tanto, el salario debe ser igual.

¿De qué forma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo frena la productividad?

Esta pregunta se contesta fácilmente de la siguiente manera: se llega al absurdo de que un buen trabajador, que puede ser más productivo, no lo es por que no tiene incentivo alguno, ya que sabe que devengará el mismo salario que un trabajador ubicado en un puesto igual y que es apático.

Esto frena, también, la motivación que el trabajador necesita para capacitarse, la cual es indispensable para elevar la productividad, ya que en muy pocas ocasiones y por lo general, sólo en las grandes empresas, dicha capacitación le servirá para alcanzar un puesto superior en el que devengue mayores ingresos.

El precepto que analizamos, a su vez, frena la facultad patronal de compensar económicamente la antigüedad y la eficiencia, como lo establece la Ley, de sus trabajadores.

Sabemos que un trabajador de nuevo ingreso, por el solo hecho de desempeñar las mismas funciones que un trabajador con dos o más años de antigüedad al servicio de su patrón, devengará el mismo salario que este último.

No hay que perder de vista que también el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, al revisar anualmente el tabulador de salarios con el patrón, no permite, en muchas ocasiones, que se establezcan categorías distintas dentro del mismo puesto.

Aun y cuando el artículo 86 establece para el principio de igualdad salarial, la condición de igual eficiencia, en la práctica es imposible, en muchos casos, medir dicha eficiencia, a menos de que se tome en cuenta la actitud de los trabajadores en el desempeño de sus labores.

Existen muchas ramas industriales, principalmente las productoras de bienes, en las que es relativamente fácil medir esa eficiencia, ya que basta que el trabajador produzca más, de buena calidad, un menos tiempo y utilizando los menores recursos posibles, para ser considerado productivo.

A continuación, nos permitimos proponer el siguiente texto, a fin de reformar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y modificar el principio de a trabajo igual... salario igual.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, productividad y calidad, también iguales, debe corresponder salario igual; pero el patrón queda facultado para establecer diversos niveles salariales, de acuerdo a la eficiencia, productividad y antigüedad del trabajador.

Para el caso de que el trabajador considere que, por cumplir con las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior, tiene derecho a devengar un salario superior dentro del puesto que desempeña, corresponderá a éste el probar que cumple con los requisitos de eficiencia, productividad y calidad establecidos objetivamente por el propio patrón.

De esta manera, se podrían establecer libremente distintas categorías salariales dentro de un mismo puesto que tendrían como base el criterio de la productividad.

Consideramos que en los mismos términos habrían de modificarse los artículos relativos a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, tomando como punto de referencia más importante el de la productividad.

B) MULTIFUNCIONES.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en sus nueva fracciones, establece cuáles son las condiciones de trabajo que deben hacerse constar, claramente, en el Contrato Individual de Trabajo.

La fracción tercera de dicho artículo a la letra dice:

"... III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;"

A su vez, el artículo 27 de la misma Ley establece:

"Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento."

Algunos autores y abogados practicantes, siguiendo con el espíritu de la Ley, afirman que es indispensable detallar con toda precisión las labores

que ha de desempeñar el trabajador, esto, para no caer en las sanciones que establece la propia Ley.

Consideramos que, tal y como se practica en algunas empresas en la actualidad, han de contratarse *trabajadores multifunciones*; es decir, trabajadores que pudiendo tener un puesto determinado o no, realicen otras labores que se requieran en la empresa para hacerla más productiva.

Pero encontramos un problema al elaborar el tabulador de salarios del Contrato Colectivo de Trabajo: dónde colocar a esos trabajadores que no desempeñan un puesto determinado.

Proponemos la creación de un puesto distinto: el de los trabajadores multifunciones, que devenguen un salario superior y que no tengan detallada con toda precisión las labores a desempeñar, siempre y cuando éstas estén dentro del objeto de la empresa o establecimiento, de conformidad con el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo. Obviamente, habría de determinar diversas categorías dentro de este nuevo puesto, de conformidad con la productividad de los trabajadores.

Hemos de tener muy en cuenta, que al elevar la productividad de la empresa, no sólo el patrón se beneficia. Los trabajadores, al participar de las utilidades de la misma, recibirán un ingreso superior. Ese cambio de mentalidad es el que se requiere en estos momentos de apertura comercial y de competencia a nivel internacional.

C) LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En la actualidad, muchas empresas ya tienen celebrados con los sindicatos titulares de sus Contratos Colectivos de Trabajo, Convenios de Calidad y Productividad.

Dichos Convenios han dado buenos resultados en la práctica, pero consideramos que deberían de formar parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es un compromiso entre las partes signantes la elevación de la calidad y de la productividad de la empresa, en beneficio de ambos.

Conforme a los elementos del Contrato Colectivo de Trabajo, que estudiamos en el punto V. del Capítulo Segundo de este trabajo, encuadraríamos a las cláusulas relativas a la calidad y a la productividad como *cláusulas accesorias*, ya que se pactarían por voluntad de las partes contratantes y no forman parte esencial del Contrato.

Hemos decidido que es relativamente sencillo medir y premiar la calidad y la productividad en una empresa productora de bienes, tal y como lo expresamos en el inciso A) de este Capítulo, por lo que, a continuación nos permitimos presentar un conjunto de cláusulas que deberán formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo de una empresa hotelera, como ejemplo de una empresa prestadora de servicios:

De la Calidad y la Productividad.

PRIMERA.- Se crea la *Comisión Mixta de Calidad y Productividad*, que junto con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, evaluará y promoverá el cumplimiento de las cláusulas siguientes.

La *Comisión Mixta de Calidad y Productividad* estará conformada por el mismo número de trabajadores que de representantes del patrón.

SEGUNDA.- Se establecerá un *Bono de Calidad y Productividad* que sea un incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la Calidad y la Productividad que cuide los recursos y el bienestar de la empresa; es decir, el incrementar cuantitativamente y cualitativamente el *saber*, que se refiere a los conocimientos de los trabajadores; el *saber hacer*, que se refiere a las habilidades que tienen los trabajadores y, por último, el *saber ser*, que se refiere a las actitudes de los trabajadores.

TERCERA.- El *Bono de Calidad y Productividad* es un sistema de recompensa diseñado para proporcionar compensación variable y para apoyar el proceso de involucramiento de los trabajadores en los resultados de la empresa. Las ganancias, producto del incremento en la Calidad y Productividad (calculadas a partir de un sistema de fórmulas matemáticas, para las cuales deberán intervenir los contadores y administradores de la empresa, junto con el Gerente de Recursos

Humanos), serán compartidas con los trabajadores a través del pago del *Bono de Calidad y Productividad*.

CUARTA.- El *Bono de Calidad y Productividad* incluirá a todo el personal de la empresa, en base a la estructura organizacional de la misma. Se considerarán las diversas áreas como: Alimentos y Bebidas, Cuartos, Mantenimiento, Ventas, Recursos Humanos, Compras, Seguridad, Contraloría y Administración General.

QUINTA.- Se definen las siguientes fórmulas por áreas para obtener los indicadores de Calidad y Productividad.

(No es el propósito de este trabajo el elaborar fórmulas matemáticas para obtener dichos indicadores. Sugerimos que cada empresa los elabore de acuerdo con su forma de administrarse. Esta tarea estará a cargo de los contadores y administradores, pero también deberá de intervenir el Gerente de Recursos Humanos. Los criterios, una vez establecidas dichas fórmulas, deberán ser lo más objetivos posibles.)

SEXTA.- Para poder establecer una base de comparación de los anteriores índices de Calidad y Productividad, se conviene fijar un periodo base de los tres últimos años (decidimos establecer este número de años sólo para poner un ejemplo), así como llevar al cabo un análisis de tendencias para ver los niveles alcanzados antes de la implantación del *Bono de Calidad y Productividad*.

SÉPTIMA.- Ambas partes han acordado establecer como cantidad máxima a repartir por concepto de *Bono de Calidad y Productividad*, la cantidad que resulte de aplicar el 2% a la nómina base mensual.

(Ese 2%, también es un número ejemplificativo, pero no nos parece descabellado ya que no implica una carga demasiado pesada para el patrón y resultará una cantidad justa para los trabajadores.)

OCTAVA.- Las partes establecen que una periodicidad mensual para medir los índices y establecer el pago del *Bono de Calidad y Productividad* y para hacer efectivo dicho pago.

NOVENA.- La distribución del *Bono de Calidad y Productividad* entre los trabajadores deberá ser consistente con el diseño organizacional; la cantidad a repartir deberá ser distribuida en base a la participación por área en el incremento de la Calidad y la Productividad, esto es, la aportación del área para dicho incremento.

Una vez definida la parte que corresponda a cada área, se podrá hacer una participación por Departamentos y/o Centros de consumo y dentro de éstos, se tendrán dos opciones a elegir por parte del jefe y/o supervisor: la primera consiste en repartir en partes iguales a todos los integrantes del equipo; la segunda, en partes proporcionales de acuerdo a las evaluaciones mensuales del desempeño de cada integrante del equipo.

Los factores que se evaluarán en el desempeño en el equipo son:

- a) Colaboración y participación en los resultados del equipo.
- b) Asistencia perfecta.
- c) Limpieza y presentación personal.
- d) Actitud en el servicio.

**LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DEL CONTRATO
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A LA LUZ DEL
TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO PARA
AMÉRICA DEL NORTE.**

CONCLUSIONES.

1. El primer antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra en la Edad Media, en el seno de los gremios y en los pactos que celebran las asociaciones de compañeros y los maestros del taller.

2. Al término de la Revolución Francesa, cualquier acto que rompiera con el nuevo orden impuesto por la burguesía era considerado como delito, por lo que el Contrato Colectivo de Trabajo se vio amenazado.

3. El México Independiente de principios del siglo XIX era más tolerante que los Estados europeos de la misma época.

4. Durante el siglo pasado, la institución que estudiamos, sufrió rechazo, tolerancia, aceptación por el Derecho Civil, reglamentación en leyes especiales y, en México, país precursor, su elevación a garantía constitucional.

5. A finales del siglo XX, el Contrato Colectivo de Trabajo sufre una transformación de hecho, aun y cuando en las leyes que lo

reglamentan y la propia Constitución, no se hayan modificado.

6. En los últimos años, ha surgido lo que se conoce como la *nueva cultura del trabajo*, que pretende terminar con la rivalidad que ha existido entre los factores de la producción para elevar la productividad.

7. Los sectores obrero y empresarial y el Gobierno Federal han adoptado como medida la celebración de acuerdos de concertación, conocidos como *Pactos económicos*, para el abatimiento de la inflación y la estabilidad de los salarios, así como para la elevación de la productividad y la calidad.

8. Las Teorías Civilistas le dieron el nombre de *Contrato Colectivo de Trabajo* a la institución que estudiamos. *Contrato* por producir derechos y obligaciones entre las partes signantes y *Colectivo* ya que de parte de los trabajadores participa una colectividad de personas. Dichas teorías resultaron insuficientes.

9. Las Teorías de Transición pretendieron explicar al *Contrato Colectivo de Trabajo* desde distintos conceptos, como: la obligatoriedad, la inderogabilidad y la extensión de la institución. También resultaron incapaces de explicar el todo del *Contrato Colectivo de Trabajo*.

10. Las Teorías Jurídico - Sociales, al criticar la insuficiencia del Derecho Privado y del Derecho Público para explicar la naturaleza del *Contrato*

Colectivo de Trabajo, ubicaron a esta nueva figura, dentro de una rama relativamente nueva: el Derecho Social.

11. En cuanto a la definición de Contrato Colectivo de Trabajo, nos hemos adherido a la del Dr. Mario de la Cueva, que es más explicativa y completa que la que nos ofrece la propia Ley Federal del Trabajo, aun y cuando ésta última fue la que analizamos.

12. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra, en el artículo 5º, la garantía individual de libertad de profesión; en el 9º, la libertad de asociación y de reunión y; en el artículo 123 apartado A Fracción XVI, la libertad sindical y el derecho del sindicato de exigir la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

13. El Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos considera al Contrato Colectivo de Trabajo como el punto más importante del mismo.

14. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional regula ampliamente a la institución que estudiamos.

15. El Contrato Colectivo de Trabajo es un convenio que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo de cada empresa o negociación.

16. El sindicato de trabajadores signante es el único titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

17. El Derecho del Trabajo no ha presentado una preocupación por el estudio de la productividad.

18. En la actualidad, vivimos lo que se conoce como la *cultura del servicio*, que se entiendo como aquella en la que los valores, la filosofía, los sistemas, los productos, los servicios y todo el comportamiento del personal de una empresa o establecimiento se enfoca hacia las necesidades del cliente.

19. El Plan Nacional de Desarrollo 1989 - 1994, del gobierno Salinista, plasma claramente los objetivos de modernización, pensando que ésta llevará al logro de una economía eficiente, con mayor productividad y competitividad internacional.

20. La productividad de la planta productiva del país ha sido la variable más importante en la modernización económica de México.

21. Desafortunadamente, en la mayoría de nuestra planta industrial, la lucha por la elevación de la productividad no se ha basado en el diseño de mejores programas de capacitación para los trabajadores, tal y como lo propone el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994.

22. El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, firmado el 25 de mayo

de 1992, propone grandes campos de acción más que definir medidas específicas. Éstas últimas habrán de ser adoptadas en la propia empresa, proceso en el que la concertación es esencial.

23. El Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte es el resultado de los siguientes factores:

a) La globalización mundial de la economía.

b) La apertura comercial que ha sufrido México en los últimos años.

c) El reconocimiento, por parte de los Estados Unidos de que México es uno de sus principales socios comerciales y de que, la Unión Europea, la Cuenca del Pacífico y la formación de distintas zonas de libre comercio representan un peligro grave a la supremacía económica de nuestro vecino del norte.

d) La gran labor negociadora por parte de nuestro país.

e) La inclusión, por parte del Gobierno Federal, de los distintos sectores de la población en México, dentro del equipo de negociación.

24. El Tratado Trilateral de Libre Comercio para América del Norte es, simplemente, un Acuerdo Comercial.

25. Ni en el texto del TLC, ni en el Acuerdo Paralelo de Cooperación en Materia Laboral, se incluyen los derechos colectivos y en especial el Contrato Colectivo de Trabajo. Este último tema en especial, se excluye expresamente de dicho Acuerdo.

26. Por tanto, para adecuarnos a esa nueva cultura del trabajo y para la elevación de la productividad, se propone lo siguiente:

a) La reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que consagra el principio de "a trabajo igual... salario igual", ya que como se vio en su oportunidad, representa un gran freno a la productividad en nuestro país.

b) La posibilidad de contratar *trabajadores multifunciones*, que devenguen un salario superior y que no tengan detallada, con toda precisión, las labores a desempeñar, y determinando diversas categorías dentro de este nuevo puesto de conformidad con la productividad de los propios trabajadores.

c) La inclusión, dentro del propio Contrato Colectivo de Trabajo, de los Convenios de Productividad que existan o que vayan a existir en una empresa o establecimiento, ya que la calidad y la productividad deben formar parte de las condiciones de trabajo que se establezcan dentro de una negociación y no deber verse como circunstancias meramente accidentales.

Dicho clausulado deberá corresponder al giro y a las necesidades de cada empresa y deberá ser contemplado y estudiado por patrones y sindicatos dentro de la mesa de negociación del Contrato Colectivo de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, Novedades, 26 de mayo de 1992.

ALONSO Olea, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, 4ª ed., Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid 1981.

ALVAREZ Del Castillo, Enrique, et-al, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, U.N.A.M., México 1974.

ALVAREZ Del Castillo, Enrique, et-al, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, U.N.A.M., México 1974.

ARWOOD, A.J., Some Effects of Productivity of Justified and Injustified Levels of Reward under Public and Private Conditions, Tesis Doctoral, University of Minnesota, Estados Unidos de América 1961.

ARTEAGA, Arnulfo, et-al, Transformaciones Tecnológicas y Relaciones Laborales en la Industria Automotriz, Fundación Friedrich Ebert, México 1989.

BAIN, J., Productividad, Mc Graw Hill, México 1989.

BENSUSAN Areous, Graciela (coord.), et-al, Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio, UAM - Miguel Ángel Porrúa, México 1991.

CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editores Libreros, Buenos Aires.

CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo del Trabajo, Imprenta de Manuel Sánchez León, México 1924.

CARRO Igelmo, Alberto José, Introducción al Sindicalismo, Barcelona 1971.

CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª ed., México.

CAVAZOS Flores, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972.

CAVAZOS Flores, Baltazar, et-al, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 24ª ed., Trillas, México 1989.

COLL, Tatiana, et-al, Lucha Obrera en México, Ed. Popular de los Trabajadores, México 1985.

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Manual para Dirigentes Sindicales, Ed. Marymar, Buenos Aires 1968.

CLIMENT Beltrán, Juan, Formulario de Derecho del Trabajo, Ed. Esfinge, México 1990.

DALE, J., Increase Productivity 50 Percent in One Year with Sound Wage Incentives, Management Methods, New York 1959.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1966.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1966.

DE LA CUEVA, Mario, Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, Porrúa, México.

DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1990.

DENTON, Keith, et-al, Seguridad Industrial: Administración y Métodos, Mc Graw Hill, México 1990.

EDWARDS Deming, W., Calidad, Productividad y Competitividad, Ed. Díaz de Santos, México 1985.

EVERETT, Adam, et-al, Productividad y Calidad: su medición como base de mejoramiento, Trillas, México 1987.

FLEISHMAN, Edwin, et-al, Estudios de Psicología Industrial y del Personal, Trillas, México 1986.

GALLART Y FOLCH, Derecho Español del Trabajo, Madrid, España.

GARZÓN Ferreira, Ignacio, Las Convenciones Colectivas de Trabajo, España.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero, México 1962.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Ed. Palma, Buenos Aires, Argentina.

MARRIOT, R., Sociopsychological Factors in Productivity, Occupational Psychology, New York 1949.

MUÑOZ, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México 1948.

PETERS, Thomas, et-al, En busca de la Excelencia, Ed. Lasser Press, México 1990.

PIC, Paul, Traité élémentaire de législation industrielle, París 1930.

PORTES Gil, Emilio, Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1929.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, Diario Oficial de la Federación, 20 de junio de 1991.

PUIG Hernández, Carlos A., Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, México 1989.

REMOLINA Roqueñí, Felipe, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1976.

ROEL, Carlos, Estado de Derecho o Huelga, Ed. Stylo, México 1942.

SMITH, Henry Clay, et-al, Psicología de la Conducta Industrial, Mc Graw Hill, México 1989.

SALMORÁN, Ma. Cristina, Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1953.

Tratado de Libre Comercio para América del Norte, Diario Oficial de la Federación, 8 de diciembre de 1993.

TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral, 5ª ed., Porrúa, México 1980.

VALENCIA B., Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1979.

VILLAREAL, René, México 2010, Ed. Diana, México 1989.

WITKER, Jorge (coord.), et-al, El Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Análisis, Diagnóstico y Propuestas Jurídicas, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México 1993.