

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

María Xelhuantzi López

Publicado en “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en A.Latina y Caribe. Propuestas a partir de estudios nacionales y un análisis comparativo con Europa”, CSA, 2013, San Pablo

### Introducción

En el sistema laboral mexicano existen numerosos obstáculos a la negociación colectiva. Estos se derivan tanto de la legislación laboral federal, como de reglamentos y disposiciones locales,<sup>1</sup> pero también de mecanismos institucionales y administrativos de dudosa legalidad, y desde luego de factores políticos de la más diversa índole. La disposición del sistema no sólo no alienta ni favorece la negociación colectiva, sino que la le impone restricciones y controles prácticamente en cada etapa del proceso, desde la constitución de los actores colectivos (sindicatos), hasta la determinación de los alcances de la negociación entre empresas y sindicatos, como por ejemplo, los controles o topes salariales que de antemano fijan límites a la negociación obrero-patronal.

### Formas de representación sindical en el sector privado

La etapa fundacional de todo proceso de negociación colectiva es, precisamente, la conformación del actor colectivo, es decir, de los trabajadores organizados, del sindicato. Si bien la formación de un sindicato supone siempre enfrentar las resistencias y dificultades propias del sistema capitalista, es común que estas provengan principalmente de los patrones o empleadores y en menor medida, de

---

<sup>1</sup> Es el caso de los “criterios” aprobados y emitidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en octubre de 2011, en los que impone requisitos y exigencias mayores a los trabajadores para la constitución y el registro de sindicatos y para la negociación colectiva. Véase Junta Local de Conciliación y Arbitraje, *Boletín laboral*, México, D.F., 27 de octubre de 2011, Tomo 1, Número 9228, 44 pp.

los gobiernos. En el caso mexicano, el gobierno es por lo general la expresión visible y el operador de las mayores trabas para la constitución de sindicatos independientes y, sobre todo, para acotar e impedir la negociación colectiva.

La formación y el funcionamiento de los sindicatos en México, y por lo mismo la representación sindical debe de sortear varios filtros jurídicos, jurídico-políticos y desde luego los estrictamente los políticos, que con frecuencia operan por sí solos, <sup>2</sup> no pocas veces al margen de la ley. Los retenes por los que pasa primero la constitución y posteriormente el funcionamiento de un sindicato son:

-Legislación federal

-Legislación local, reglamentos, decretos y disposiciones locales o especiales (al margen del Congreso) <sup>3</sup>

- Estatutos sindicales

### **Legislación Federal para el sector privado**

En su título séptimo, artículo 360 la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece y de hecho, impone, cinco tipos de sindicatos para los trabajadores del sector privado. Estos son:

- I. **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad

---

<sup>2</sup> Un ejemplo es el registro de la FESEBES, que habiendo cubierto los requisitos de ley, tuvo que esperar a una decisión política del presidente Salinas para obtener su registro, dos años después de su constitución, Vid. María Xelhuantzi López, *Reforma del Estado mexicano y sindicalismo. Crisis de hegemonía, reconstrucción del proyecto sindical y reestructuración de las alianzas en el Congreso del Trabajo: la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios*, México, UNAM, FCPS, tesis de maestría en Ciencia Política, 1992.

<sup>3</sup> Caso especial fue el decreto de extinción de la empresa Luz y Fuerza en octubre de 2010, que sindical aunque no políticamente, liquidó también al Sindicato Mexicano de Electricistas, por no existir ya negociación colectiva, ni existir patrón. Se trató desde luego de un decreto de dudosa legalidad emanado directamente del Poder Ejecutivo.

- II. **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa
- III. **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial
- IV. **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más entidades federativas
- V. **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. En teoría operan en municipios en donde existen menos de 20 trabajadores de una misma profesión.

La anterior es una tipología restrictiva, que condiciona y determina en gran medida la fisonomía de la representación y de la estructura sindical, sin permitir mayor margen de maniobra y de organización para los trabajadores. Estos formatos rígidos limitan también la negociación por ramas industriales y privilegia la negociación colectiva por empresa, el fraccionamiento y el gremialismo. Si bien la legislación reconoce la libertad de coalición de los trabajadores, es decir, la posibilidad de que diferentes organizaciones se unan con fines de negociación, otorga a esta figura simplemente un carácter temporal.

Existe en la legislación federal una figura que bien pudiera ser la base para fortalecer la representación y la negociación por ramas industriales: el contrato ley (artículos 404 y 405). Sin embargo, su celebración está condicionada al establecer que pueden solicitar un contrato ley “los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional” (artículo 406). Las tendencias al fraccionamiento alentadas por la estructura sindical, además del sindicalismo de protección, alejan la posibilidad tanto de coalición como el logro de las condiciones necesarias para solicitar un contrato ley. Por esto, el tema de los contratos ley es uno de esos temas que está en los límites entre lo jurídico y lo jurídico-político. Sus limitaciones principales están dadas también por la inexistencia de una estructura sindical cohesionada e integrada para hacer operativa la figura del contrato ley. Adicionalmente, el artículo 40, fracción IV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal otorga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de “coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo”<sup>4</sup> Es decir,

---

<sup>4</sup> *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, México, s/f.

nuevamente la ley valida la sobreintervención del gobierno en el mundo del trabajo y le otorga un papel determinante en un ámbito que debiera de ser decidido y normado por la dinámica de la relación obrero-patronal.

Otro tema que rebasa los límites de lo estrictamente jurídico es el registro. El artículo 365 establece la **obligatoriedad** del registro de los sindicatos y el 366 faculta a la autoridad laboral a negar dicho registro.

Por último, habría que considerar que el artículo 123 de la Constitución establece una figura que, aún en un esquema corporativo, podría considerarse como una ruta para la alterna para la negociación industrial, aunque de ninguna manera esta puede ser sustitutiva de la negociación por ramas de industria propiamente dicha. Esta figura es la federalización de la negociación colectiva en 22 ramas de la producción, que son:<sup>5</sup> textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, alimentos (empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello), bebidas que sean enlatadas o envasadas o que se destinen a ello, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera, banca y crédito. La federalización aplica también para tres tipos de empresas; las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas y por último, las empresas que efectúen trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal.

De hecho, la figura de la federalización fue alentada por el propio gobierno a comienzos de los setenta, y sin duda fue parte del proceso que a la postre condujo, en tres años, a la obtención del salario real más alto en la historia de México. En realidad, podría decirse que el logro de este salario real más alto en la historia del país fue producto de una combinación virtuosa de varios elementos, el más importante de los cuales fue, indiscutiblemente, el de los emplazamientos generales a huelga por aumentos salariales de emergencia en 1973 y posteriormente en 1974. En 1973, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

---

<sup>5</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, fracción XXXI

recibió y gestionó cerca de 60,000 emplazamientos a huelga, sin duda también la cifra más alta en la historia de México.<sup>6</sup>

Estos emplazamientos fueron resueltos no sólo por la vía de negociaciones particulares entre sindicatos y empresas, sino bajo un esquema de política laboral de aumentos salariales generalizados, amparados en el argumento del “salario constitucional”. Esta experiencia condujo también a un nuevo esquema de revisión anual de los salarios, al reconocimiento y promoción de contratos-ley, así como a políticas de protección el salario en su ejercicio, promovidas por la propia Secretaría del Trabajo.

Sin embargo, después de ese breve periodo, la federalización entró en decadencia y prácticamente en desuso como instrumento para mejorar la calidad de la negociación colectiva. El periodo de los setenta no resolvió una de las debilidades de la propia federalización, como es el no estar reglamentada en la LFT.

### **Formas de representación sindical en el sector público**

La Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) replica y aplica prácticamente los mismos esquemas para los trabajadores del sector privado. Reconoce la organización colectiva de los trabajadores (sindicatos) y asume que “en cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese Derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.”

El artículo 72 de la LFTSE determina que “los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:

- I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;
- II. Los estatutos del sindicato.
- III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y
- IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.”

---

<sup>6</sup> *Intervención de Porfirio Muñoz Ledo*, Secretario del Trabajo y Previsión Social (1972-1975) en el homenaje por sus 75 años de vida en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, México, octubre de 2008.

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro”.

Si los requisitos y disposiciones de la legislación impuestos para los trabajadores públicos no fuesen suficientes, el artículo 78 establece la “libertad” de los sindicatos para afiliarse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y categóricamente advierte que es “la única central reconocida por el Estado”. **El artículo 69 expresamente prohíbe a los sindicatos del sector público “adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.”**

La LFTSE no reconoce contratos colectivos de trabajo como tales, sino condiciones generales de trabajo establecerán. La Ley también plantea que estas condiciones fijarán:

- I. La intensidad y calidad del trabajo;
- II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.
- IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y
- V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Además de que evidentemente la legislación acota los alcances y contenidos<sup>7</sup> de lo que podría considerarse el principal instrumento de regulación de las condiciones de trabajo en el sector público (las condiciones generales de trabajo), paralizando literalmente la dinámica de las relaciones obrero-patronales en el mismo sector, un análisis empírico de las condiciones generales de trabajo vigentes en algunas dependencias del gobierno refleja que en su mayoría, las condiciones generales de trabajo son disposiciones enunciativas y descriptivas, que dependen enormemente de la interpretación discrecional que la autoridad les otorgue. Existen condiciones generales que no han tenido cambios en más de cincuenta años.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Un catálogo de los contenidos promedio de un contrato colectivo de trabajo están en Harry C. Katz y Thomas A. Kochan, *An introduction to collective bargaining and industrial relations*, New York, McGraw- Hill, 1992, pp.14.

<sup>8</sup> Por ejemplo, las Condiciones Generales de Trabajo en la Secretaría de Educación Pública aún vigentes, fueron expedidas en enero de 1946.

Además de que la negociación colectiva en cuanto tal no existe para los trabajadores del sector público, la solución de controversias queda reservada a la autoridad. El artículo 89 de la LFTSE establece que: “Los sindicatos que objetaren substancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva”.

Los poderes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no terminan aquí. La LFTSE le otorga facultades exclusivas para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y
- V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos”.

Según puede apreciarse, al igual que en el caso de los trabajadores del sector privado, la autoridad de conciliación y arbitraje se extiende más allá del conflicto obrero-patronal, y alcanza la vida sindical e incluso los conflictos intersindicales. Este es un ejemplo de la sobreintervención del gobierno en la vida sindical derivada del corporativismo en México, que representa un obstáculo al desarrollo de una estructura sindical distinta, en la que los sindicatos puedan discutir, definir y asumir sus diferencias y las mejores formas *autónomas* para resolverlas.

La LFTSE reconoce el derecho de huelga para los trabajadores del sector público respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional (artículo 94).

Por último, no es posible soslayar una de las manifestaciones más claras de la “modernización” de las relaciones laborales en el sector público y su tendencia a disminuir y debilitar la sindicalización entre sus trabajadores. Es el caso del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral (IFE)<sup>9</sup>. El IFE se creó en octubre de 1990, en pleno ascenso de las políticas neoliberales y, no obstante ser considerada como una de las instituciones clave para la democracia electoral en México, contiene una de las disposiciones más antidemocráticas que existan en el país en materia laboral, muy

---

<sup>9</sup> Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 15 de enero de 2010.

probablemente la más retrógrada para el conjunto de los trabajadores del sector público, ya que su artículo 6, al consignar que el personal del IFE será considerado “de confianza”, cancela el derecho de sindicalización para todos sus trabajadores.

### **Segundo nivel: Legislación local, reglamentos, decretos y disposiciones locales o especiales**

El Distrito Federal, capital de la República Mexicana, es en muchos sentidos una de las entidades más liberales y progresistas del país. Gobernado por la izquierda desde 1997, a lo largo de quince años ha sido entidad pionera en programas y leyes jacobinas en los ámbitos social y de género, entre otros. En materia laboral, sin embargo, los avances son bastante magros y en más de un sentido, desdichados la orientación izquierdista de los gobiernos del PRD. Si bien por un lado, el Distrito Federal es una de las pocas entidades del país –si no es que la única- en la que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dispone de una página web con información que en la mayoría de los estados es prácticamente inaccesible, por otro lado el Distrito Federal es un estado en donde se han producido reglamentos tan retrógrados y autoritarios como el expedido por la propia JLCA, que en los hechos constituye una aplicación de la propuesta de reforma laboral antisindical de los partidos PAN y PRI.

Estas contradicciones hacen del Distrito Federal una entidad laboralmente muy paradigmática para estudios profundos sobre la negociación colectiva en México. De hecho, el análisis contractual empírico que se presenta en este estudio se basa por completo en el Distrito Federal.

Los criterios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F de octubre de 2011, son un claro ejemplo de la manera como, después de la legislación federal, existen retenes para obstruir la representación sindical y la negociación colectiva en la legislación y en las normas locales de los distintos estados del país, tema que desde luego requiere análisis particulares, estado por estado de la República Mexicana.

### **Tercer filtro. Estatutos sindicales.**

Un último filtro que debe de traspasar el proceso de representación sindical en México, son los estatutos sindicales, que predominantemente otorgan a una persona –por lo común, el Secretario General del propio sindicato- poderes y facultades excepcionales para tomar decisiones sobre los trabajadores y sobre las relaciones obrero patronales. En general, los estatutos de la mayor parte de los sindicatos en México perfilan estructuras sindicales centralizadas, por un lado, y por el otro, tienden a dispersar a los trabajadores en departamentos, especialidades o subgremios dentro del gremio. El solo hecho de que la negociación colectiva y los acuerdos con el empleador queden en manos de una sola persona o de un grupo reducido de personas, significa condenar al atraso y



estancar el desarrollo y la evolución de la propia negociación colectiva y del lenguaje contractual.

Algo semejante sucede cuando los estatutos sindicales no son lo suficientemente avanzados como para dar un carácter dinámico e integrador al proceso de negociación colectiva, y sus rigideces se convierten en obstáculos para su desarrollo.

El avance de la negociación colectiva depende en mucho de las estructuras sindicales que la sustentan, las cuales suelen estar definidas por los estatutos. Existe una enorme diferencia cuando las estructuras de negociación y sus integrantes surgen de la base de los trabajadores, es decir, si están compuestas o no por trabajadores reales y activos dentro de la empresa, que cuando no ocurre de esta forma. Existe, en efecto, una gran diferencia cuando las estructuras de negociación son electas por los propios trabajadores, que designan a sus compañeros del lugar de trabajo que consideran más aptos, más críticos o con mejores cualidades para discutir con la empresa, que cuando no es así. Existe una gran diferencia cuando la estructura de la negociación colectiva es plural y diversa y se compone de trabajadores representativos de las diferentes áreas productivas de la empresa, que cuando no es así. Existe, desde luego, una diferencia enorme entre las estructuras de negociación colectiva por empresa y las estructuras de negociación colectiva por rama industrial, es decir, entre lo menos colectivo y lo más colectivo. La tendencia a una acción colectiva envolvente prácticamente no existe en México, ni en el ámbito legal y mucho menos en el político.<sup>10</sup>

Lo cierto es que existe una relación cercana entre los estatutos sindicales y la negociación colectiva, y que los propios estatutos sindicales son, con frecuencia, una más de las barreras que debe de remontar la negociación colectiva en México, más si se toma en cuenta que, en muchos casos, los estatutos son elaborados desde el poder o bajo presiones políticas del poder. No en vano existe la figura, por ejemplo, de huelga legal, es decir, de aquella que se ejecuta con apego a la legalidad, que incluye los estatutos sindicales. Baste como simple referencia histórica lo ocurrido en el Sindicato Minero Metalúrgico a principios de los años 50, luego de una serie de huelgas, conflictos movilizaciones en minas de carbón en Coahuila, que fueron brutalmente reprimidas por el gobierno en sus distintos niveles. Según testimonio de uno de los líderes que participó en el movimiento:<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Sobre la importancia de la acción colectiva como recurso para el balance de poder en la sociedad véase John Rogers Commons, *The economics of collective action*, The University of Wisconsin Press, 1970.

<sup>11</sup> María Mercedes Gaitán Riveros, "Entrevista a Camilo Chávez, dirigente minero. 10 de junio de 1979", citada en "El movimiento minero, 1950-1951". *Las*

*“Para que una huelga se llevara a cabo, sencillamente tenía que ser acordada por la sección del sindicato, con o sin el visto bueno del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; ahora a los trabajadores y a las secciones se les despojó del derecho de acordar una huelga. Esto quiere decir que el CEN, si resuelve: ‘ustedes van a la huelga’ -aún cuando los mineros no quieran-, tienen que ir. Y si los mineros acuerdan ir a la huelga y el CEN dice: ‘ustedes no van a la huelga’ no pueden ir, porque al haber sido reformado el estatuto, la huelga sería declarada ilegal estatutariamente hablando”*

En general, es posible clasificar esta relación existente entre estatutos sindicales y estructuras de negociación colectiva de la siguiente forma:

**Alta concentración del poder negociador.** No hay representantes electos específicamente para la negociación colectiva. Los trabajadores ignoran o no participan en los contenidos del contrato o condiciones generales de trabajo (muy frecuente en sector público). La negociación es llevada a cabo por el secretario general y por otros integrantes del Comité Central o Comité Nacional. Es fácil que la dirigencia conceda al patrón fuertes imposiciones para los trabajadores, como por ejemplo, una alta flexibilidad laboral.

**Mediana concentración del poder negociador.** Se eligen representantes por departamentos o áreas productivas para negociar aspectos específicos, pero no hay una integración de todos, lo que al final lleva a que la dirigencia integre, negocie y decida con el patrón. La primera etapa es desconcentrada, la etapa final de la negociación es concentrada.

**Baja concentración del poder negociador.** Se eligen representantes por departamentos o áreas productivas para negociar aspectos específicos pero hay integración. No hay límites a los temas y alcances de la negociación. Existe consulta y participación continua sobre el proceso de negociación. Generalmente la propuesta de negociación, de convenios o de contrato es votada por los trabajadores. Consulta sobre la negociación entre los trabajadores a lo largo de todo el proceso.

**Distorsiones ocasionadas por el predominio del sindicalismo de protección patronal**

---

*derrotas obreras 1946-1952*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 1984.

Si bien es *capitalistamente natural y comprensible* que en todos los sistemas de relaciones laborales basados en la propiedad privada, en la acumulación, la mercancía y en la ganancia, los patrones busquen repeler a los sindicatos y encontrar formas de neutralizarlos, y de que por lo tanto existan formas de sindicalismo promovidas por los patrones, o bien formas preferidas por estos, en virtud de su asepsia ideológica o de su docilidad hacia ellos, existen sistemas, como el mexicano, en donde la evolución reiterada y sin interrupciones de un modelo laboral corporativo de sustento fascista, ha dado paso a un sistema laboral dominado, indiscutiblemente, por un sindicalismo al servicio de los patrones y controlado por los patrones, denominado precisamente sindicalismo de protección patronal.

Como decisión de Estado, asumida claramente a principios de los años 80, el sindicalismo de protección patronal fue sustituyendo de manera pronta al tipo hasta entonces dominante, el sindicalismo charro o charrismo sindical, que imperó en el mundo sindical mexicano por cerca de tres décadas, de manera que la llamada reconversión industrial en México de los años 80, se acompañó también de una intensa reconversión sindical, auspiciada desde el gobierno, que privilegió el auge del sindicalismo de protección patronal. Esta decisión de los grupos de la élite política mexicana tuvo rango de política pública durante la gestión de Arsenio Farrell Cubillas como Secretario del Trabajo y Previsión Social entre 1982 y 1993. Flexibilidad salvaje, intentos formales de reforma de la legislación laboral y acometidas de facto en contra de los derechos legales de los trabajadores, precarización del empleo, despidos masivos, desaparición y mutilación de contratos colectivos de trabajo y, más que todo, abaratamiento de los salarios y de los costos laborales en general, fueron los principales “beneficios” que esta política pública trajo al arcaico capitalismo mexicano. Las principales centrales “charras” se modernizaron al ritmo impuesto por el sistema y no vacilaron en reconvertirse al sindicalismo de protección patronal. Además, el gobierno impulsó nuevas organizaciones “sindicales” dedicadas exclusivamente a esta actividad, que además de un próspero negocio para sus protagonistas y promotores, contribuyó a fraccionar más al disperso y débil sindicalismo mexicano.

Más allá de los análisis políticos que merece el ascenso y auge nacional del sindicalismo de protección patronal, es imperativo considerar que su carácter predominante en el sistema de relaciones laborales en México, constituye un factor que altera drásticamente cualquier indicador o categoría convencional, y que el caso mexicano debe hacerse bajo criterios de excepción, dado que precisamente la predominancia del sindicalismo de protección patronal lo convierte en un sistema en donde impera la simulación.

## **Tasa de sindicalización**

Uno de los ejemplos más importantes de que el sistema laboral mexicano se caracteriza por la simulación, es el de la tasa de sindicalización. Prácticamente todos los estudios que existen sobre el tema, parten de reconocer la dificultad que existe para determinar cifras confiables sobre los niveles de sindicalización en el país, no sólo por la dispersión y las deficiencias de información y estadísticas disponibles, sino por las distorsiones que ocasiona la existencia del sindicalismo de protección patronal.<sup>12</sup>

En efecto, todas las estimaciones sobre la tasa de sindicalización en México se apegan a las estadísticas y mediciones que proporcionan diferentes entidades gubernamentales. Estas estadísticas albergan sin distinción al sindicalismo de protección patronal, lo que sin duda es sustento suficiente para tomar con reservas las conclusiones sobre los niveles de sindicalización y de densidad contractual en México basados sólo en este tipo de datos.

Uno de los estudios estadísticos más exhaustivos sobre el tema es el de Javier Aguilar,<sup>13</sup> que considera que la tasa de sindicalización en México es del 10% de la población económicamente activa. En comparación con un estudio metodológicamente análogo y por lo mismo equiparable, elaborado años antes por Zazueta y De la Peña<sup>14</sup>, que concluyen que la tasa de sindicalización en 1978 era del 16.3% de la población económicamente activa, es posible decir que en casi treinta años, entre 1978 y 2000, ocurrió un descenso de 6.3% en la sindicalización en México.

---

<sup>12</sup> Enrique de la Garza reconoce el problema que representa el sindicalismo de protección para la determinación de la tasa de sindicalización en México, véase Enrique de la Garza Toledo, *La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México*, en [http:// www.docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones](http://www.docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones). Véase también: Herrera, Fernando y Javier Melgoza, “Evolución reciente de la afiliación sindical” en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés editores, 2003.

<sup>13</sup> Javier Aguilar García no reconoce ni cuestiona el problema del sindicalismo de protección, se apega a cifras oficiales y a estimaciones basadas en cruces de bases de datos de instituciones como el IMSS y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Véase, de este autor: *La población trabajadora y la sindicalización en México en el periodo de la globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.

<sup>14</sup> Zazueta, César y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

Más recientemente, otro análisis realizado por Susan Hayter y Valentina Stoevska con datos proporcionados por el gobierno mexicano para los años 2007 y 2008, sostiene que en el 2007, la cobertura de la negociación colectiva era del 10.5% respecto del total de asalariados, y de 6.9% como proporción del empleo total.<sup>15</sup>

### **Un estudio de campo sobre sindicalización y negociación colectiva en el Distrito Federal**

La cuantificación de los sindicatos y de los contratos colectivos de protección patronal dentro de categorías como la tasa de sindicalización o la densidad contractual en México, debiera de ser considerada, en el mejor de los casos, como un recurso cuestionable que no refleja objetivamente la realidad de la organización sindical y de la negociación colectiva en el país. Es por esta razón que, no obstante las dificultades que ello entraña, es indispensable incursionar en la realización de análisis empíricos que permitan contrastar la veracidad de las cifras y los datos obtenidos en los trabajos de gabinete.

El presente estudio ofrece los primeros avances de una investigación de este tipo, realizada a lo largo de seis meses en el Distrito Federal. Para efectos de valorar el peso que el Distrito Federal pudiera tener para tratar de generalizar algunos resultados en el nivel país, la tabla 1 presenta un panorama general de algunas cifras relevantes en materia laboral tanto en el nivel país como en el nivel del Distrito Federal. Los datos corresponden al 2010.

**TABLA 1**

Población económicamente activa en México (país) *	46'092.460
Población económicamente activa en el Distrito Federal *	4'173.981
Conflictos de trabajo en México (país)	197,733
Conflictos de trabajo en el Distrito Federal	28,681
Huelgas estalladas en México (país)	73
Huelgas estalladas en el D. F.	22

<sup>15</sup> Hayter, Susan y Valentina Stoevska, *Trade union density and collective bargaining coverage. International Statistical Inquiry 2008-2009*. International Labor Office, Industrial and Employment Relations Department.

La tabla siguiente muestra los porcentajes que el Distrito Federal concentra en los rubros de población económicamente activa, conflictos del trabajo y huelgas estalladas.

**TABLA 2**

Población económicamente activa representa	9% del total nacional
Conflictos del trabajo representan	14% del total nacional
Huelgas estalladas representan	30% del total nacional
Registros sindicales de jurisdicción LOCAL	921

En este esfuerzo necesario para ir más allá de las cifras y de remontar la contabilidad de la simulación sindical, este estudio empírico se hizo sobre una muestra de 750 trabajadores del sector privado en empresas y empleadores del Distrito Federal. Los hallazgos preliminares son significativamente distintos de los que muestran los estudios de gabinete. **Para comenzar, el estudio empírico permite afirmar que la tasa de sindicalización real en el sector privado en México, es de apenas el 1.86%.**

La muestra de los trabajadores que fueron encuestados se tomó de los listados de contratos colectivos registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F en los años 2010, 2011 y 2012. De 750 trabajadores que fueron entrevistados, sólo 14 de ellos, es decir, el 1.86%, respondió afirmativamente a la pregunta de saber de la existencia de un sindicato en la empresa o con el empleador con quien trabaja. Cabe señalar que de estos 14 trabajadores, 5 tenían su empleo en la rama de la construcción, en cuyo lugar de trabajo se exhibía públicamente una placa en donde se consignaba la existencia de uno y a veces hasta de dos sindicatos en la obra. Sin embargo, estos 5 trabajadores dijeron no conocer al o los representantes de la central que se adjudica el contrato, y afirmaron no recibir beneficio alguno por su supuesta pertenencia a un sindicato. Afirmaron desconocer lo que es un contrato colectivo de trabajo y dijeron que no se les descontaba cuota sindical alguna,<sup>16</sup> por lo que es de

---

<sup>16</sup> María Xelhuantzi López. *Avances sobre el análisis de la sindicalización de los trabajadores mexicanos. Entre la ficción y la farsa, de la tragedia a la realidad*, 2012.

suponerse que era el patrón quien cubría dicha cuota, su equivalente o algún tipo de compensación económica a la o las centrales sindicales que controlaban la obra.

El fenómeno de la simulación causada por los sindicatos y los contratos de protección patronal en México, obliga a establecer algunas definiciones que den más rigor al estudio empírico, a sus avances y conclusiones. En este sentido, se asume como condición indispensable para hablar de **tasa real de sindicalización**, el hecho de que el trabajador sepa en primer lugar, de la existencia de un sindicato en su lugar de trabajo o empresa, y en segundo lugar, de su pertenencia forzada o voluntaria al mismo. En efecto, para determinar esta tasa real de sindicalización no se consideran criterios adicionales, como el conocimiento de los representantes sindicales, del contrato colectivo o si el trabajador distingue entre afiliación forzada y afiliación voluntaria a un sindicato. Esto significa que la afiliación forzosa conocida y reconocida por el trabajador, cuenta dentro de la tasa real de sindicalización.

El estudio de campo también incluyó a 120 trabajadores públicos, tanto del gobierno del D.F. como del gobierno federal y de empresas paraestatales. De estos 120 trabajadores, 36, es decir, un 30%, afirmó tener conocimiento de la existencia de un sindicato en su dependencia. De estos 36 trabajadores, sólo 8 dijeron conocer a sus representantes sindicales y participar de alguna forma en la vida sindical. El estudio ratifica para México una tendencia que se observa en muchos otros sistemas laborales en el mundo, es decir, que la densidad sindical tiende a ser más alta en el sector público que en el privado.

A pesar de que en la elaboración de la muestra se procuró la aplicación de criterios estadísticos rigurosos, a efecto de trabajar con un universo suficientemente representativo, esto no fue del todo posible, debido a que en algunos sectores (sobre todo en el de servicios) no se pudo ubicar a trabajadores de las empresas que figuran en los registros de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

No obstante los sesgos y los márgenes de error que pueden esperarse de una muestra pequeña (un total de 870 para un universo de más de 4 millones de trabajadores que constituyen la población económicamente activa del D.F), el estudio de campo arroja información valiosa e importante, que permite al menos cuestionar las estimaciones sobre la tasa de sindicalización en México que se han hecho hasta ahora, y que se basan principalmente en estudios de gabinete y en bases de datos oficiales.

La base de datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F contempla, además del folio, la fecha, el nombre del sindicato titular de la negociación colectiva, el nombre del secretario general, el nombre de la empresa, la rama y el número de trabajadores, información adicional que permite interpretaciones por demás importantes. Esta información es: tiempo del contrato, fecha de depósito,

próxima revisión, bono, prestaciones que mejoran la Ley Federal del Trabajo, prestaciones extralegales, salario mínimo por categoría y salario máximo por categoría.<sup>17</sup>

Una aproximación preliminar a los datos públicos disponibles de las revisiones salariales y contractuales de los años 2010, 2011 y hasta marzo de 2012, permite establecer que: alrededor del 80% de los contratos colectivos que se “revisan” en el D.F son por tiempo indeterminado, que el 97% no ofrece bonos a los trabajadores, que sólo el 3% logra prestaciones que mejoran la Ley Federal del Trabajo, y que el salario mínimo promedio por categoría es de 75 pesos diarios y el salario promedio máximo por categoría es de 120 pesos. Llama poderosamente la atención que, en el periodo señalado, el promedio de trabajadores que representa cada contrato es de 18, en especial si se toma en cuenta que el mínimo que la ley contempla para la constitución de un sindicato es de 20 trabajadores (artículo 364 de la LFT).

Para ejemplificar esta situación, se toma como referencia el listado de los 432 contratos registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el mes de marzo de 2012, en el que figuran, casos como el contrato suscrito por el Sindicato Nacional de Trabajadores Transportistas en General, Similares y Conexos, cuyo secretario general es Carlos Rivera Martínez, con el empleador Inmobiliaria Dago, S.A de C.V el cual declara representar a dos trabajadores. Está también el caso de el contrato suscrito por el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Comercios, Agentes de Ventas en Zonas de Concesión Federal y Empresas Ubicadas en Más de Dos Estados de la República Mexicana, cuyo Secretario General es Manuel del Olmo Limón, con el empleador Look Models México, S.A de C.V, el cual también aplica para dos trabajadores.

En contraste, en el mismo mes los contratos registrados con más trabajadores son el suscrito por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Compraventa, Servicios en Zonas Federales y Locales y Oficinas Particulares en la República Mexicana, cuyo Secretario General es Salim Kalkach Navarro, con el empleador Servicios Gerenciales de Limpieza para Hospitales, S.A de C.V, que declara representar a 400 trabajadores, y el contrato suscrito por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y de Servicios de la República Mexicana, cuyo Secretario General es Juan Manuel Calleja, con el empleador Soporte Logístico Gia, S.A de C.V, que según el registro aplica para 320 trabajadores.

Del análisis particular de algunos contratos, es importante insistir en las características siguientes:

---

<sup>17</sup> Véase <http://www.juntalocaldf.gob.mx>



- Ninguno de ellos mejora lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en términos de derechos y prestaciones.
- No existe bilateralidad alguna entre el sindicato y el empleador. Son contratos totalmente flexibles, en los que el trabajador queda por completo a merced del patrón
- .En general, cuando se incluyen tabuladores salariales en los contratos, las cantidades ahí enunciadas no corresponden con lo que perciben los trabajadores, que es siempre un salario menor.

### **Evaluación y productos del sistema de negociación colectiva por empresa**

Tomando como base la propia experiencia mexicana de 1973 y 1974 de negociaciones contractuales-salariales masivas, en bloque, mediadas por 60,000 emplazamientos a huelga simultáneos, resulta obvio que una de las principales debilidades del modelo de negociación por empresa es que no solo expone a los trabajadores a condiciones de mayor debilidad y aislamiento, sino que deriva en un proceso muy lento y de bajo impacto sobre las condiciones de vida de la mayoría de los asalariados, en función del cual podrían pasar décadas antes de percibirse resultados en el mejoramiento generalizado de las condiciones salariales y laborales de todos los trabajadores.

Otra debilidad, más bien política, es que este esquema ha favorecido hasta ahora fundamentalmente a los trabajadores de empresas grandes, por lo regular de carácter público o de origen público, que alcanzan salarios y beneficios muy por encima de los trabajadores promedio, lo que incrementa esa brecha entre los trabajadores “privilegiados” que disfrutaban de condiciones muy por encima de la ley, respecto de la abrumadora mayoría de los trabajadores que difícilmente disfrutaban siquiera de los mínimos de ley. En todo caso, es preciso subrayar que el modelo de negociación por empresa ha propiciado una heterogeneidad políticamente muy desventajosa para la clase trabajadora en México, que los sindicatos no sólo no han buscado, sino que no han querido reconocer, afrontar ni resolver. Sobra decir que el mejor indicador para reconocer que los sindicatos están asumiendo este serio problema político y estructural es la organización sindical y con ello, la confrontación con los esquemas rígidos del corporativismo. Esto significa que cuando los sindicatos asumen como una de sus tareas más importantes la organización de nuevos grupos de trabajadores, más allá de su empresa madre o de su gremio originario, están impulsando estrategias de descorporativización que eventualmente llevarán a esquemas distintos de negociación colectiva. La organización sindical es el medio principal y tal vez el

único efectivo para una propuesta de reforma laboral desde los sindicatos que abra la opción de nuevas formas de articulación y estructuración sindical en el país.

### **La brecha sindical y contractual**

El modelo de dispersión sindical en México, y como parte de este, las divisiones de competencias entre las jurisdicciones federal y local, han traído consigo una enorme “brecha sindical y contractual” en el país, que en nada contribuye a procesos de integración de los sindicatos y de equilibrio en el mercado laboral <sup>18</sup> y mucho menos apunta a la configuración de un esquema de negociación colectiva por sectores.

Por el contrario, esta brecha sindical y contractual favorece mucho la división de los asalariados, en forma tal que los trabajadores con sindicatos reales (sin importar su grado de democracia) cuentan con salarios y condiciones que superan con mucho al promedio. Quienes cuentan con contratos colectivos reales, tienden a volverse conservadores e incluso a condescender con dirigencias corruptas, con tal de no perder los beneficios y prestaciones de que disfrutaban. <sup>19</sup> Estos trabajadores se gremializan y se distancian salarial y laboralmente del conjunto de los asalariados. Por su parte, la inmensa mayoría de los trabajadores en el país ve al sindicalismo como algo inaccesible, distante, indeseable y ajeno a su propia condición laboral.

La brecha sindical y contractual constituye una forma adicional de desigualdad social, económica y política en México, y es sin duda un tema necesario en la discusión de la autoreforma sindical.

La configuración en México de un modelo de negociación colectiva por empresa ha sido producto de una serie de decisiones, en las que en todo momento se ha privilegiado el control político de los sindicatos y el control de las relaciones obrero-patronales por parte del gobierno. El modelo de negociación por

---

<sup>18</sup> En situaciones de “desequilibrio estructural” de esta naturaleza, es cuando se verifica la profecía maligna de que el salario contractual puede generar más desigualdad en el mercado de trabajo. *Vid.* John T. Dunlop (editor), *The theory of wage determination*, New York, St. Martin’s Press, 1957.

<sup>19</sup> Uno de los casos más representativos es el del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y su Secretario General, Carlos Romero Deschamps.

empresa es, por naturaleza, más débil y mucho menos efectivo para los trabajadores, para la economía y para las sociedades que el modelo de negociación por sectores. Llegar a un modelo dispersor y profundamente limitado no es producto de la casualidad, sino de decisiones políticas acumuladas a lo largo de décadas por quienes concentran la riqueza en el país y por sus representantes políticos en el gobierno.

La respuesta y la propuesta frente a este desafío es bastante simple y a la vez enormemente compleja: retomar el camino del que se desvió a los sindicatos nacionales de industria en México a finales de los cuarenta, fortaleciendo el liderazgo de los sindicatos en el país que han seguido la alternativa de superar el modelo de sindicalización por empresa, la estructura gremial y rescatar la negociación industrial y sectorial, con todo lo que esto implica, incluyendo desde luego la evolución del lenguaje contractual hacia temas de cambio tecnológico, productividad, capacitación, políticas y proyectos para los propios sectores, ramas y cadenas de la producción.<sup>20</sup> Esto implica confrontar barreras como el radio de acción de los sindicatos, los “monopolios de representación” reconocidos por el poder y, en suma, avanzar en el camino para la construcción de sindicatos industriales lo suficientemente representativos de sectores, ramas y cadenas de la producción, cuyas negociaciones logren incidir de manera amplia sobre el mercado de trabajo.

La expropiación petrolera en 1938 debe de ser reinterpretada desde el punto de vista de la consolidación del corporativismo en México. Fue, desde luego, una decisión de Estado cuyo origen se encuentra, es sabido, en los conflictos sindicales en los que los trabajadores de diversas empresas demandaban la suscripción de un contrato colectivo de trabajo propiamente de industria, con diferentes patrones. Sin embargo, el gobierno optó por expropiar esas empresas privadas extranjeras que se negaban a una negociación industrial, creando un patrón único en una empresa pública, Petróleos Mexicanos. De no haberse expropiado la industria, la opción para los trabajadores hubiera sido que los sindicatos de las diferentes empresas llegaran, eventualmente, a una negociación sectorial.

---

<sup>20</sup> Cabe recordar que autores como Sidney y Beatrice Webb sostienen que es a partir de la negociación colectiva sectorial que conviene establecer las bases para las políticas industriales y de desarrollo de un país. Véase Sidney Webb y Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, London, Longmans, Green and Co., 1897.

Al final de cuentas, el modelo por el que optó el gobierno fue el del sindicalismo de empresa, más controlable, aislable y limitado. Pero no sólo esto. Los ataques y la represión feroz del gobierno a los conflictos en los principales sindicatos nacionales de industria entre 1946-1952, que llevaron a la consolidación del charrismo sindical, constituyen una parte importante de la historia de decisiones que cancelaron la opción de negociación colectiva por sectores en México.

Una de las consecuencias más importantes de la implantación del “charrismo” sindical fue que los llamados sindicatos nacionales de industria en el país quedaron convertidos y condenados a ser sólo, de hecho, sindicatos de empresa. Este fue el caso de los petroleros, los electricistas (SME) y los ferrocarrileros. Si bien el sindicato minero metalúrgico (SNTMMSRM) es un sindicato que tiene contratos colectivos con numerosas empresas, tampoco ha funcionado como un sindicato industrial propiamente dicho, pues su negociación opera de manera segmentada y no integra a los trabajadores por sectores en su interior.

El más joven de los grandes sindicatos nacionales de industria, el de telefonistas (STRM), constituido en 1950, ha sido también fundamentalmente un sindicato de empresa. Sin embargo, en los últimos años, ha dado pasos decisivos para superar el modelo corporativo. Primero, con el cambio de su registro para convertirse en un sindicato de telecomunicaciones y segundo, lo más importante, desarrollando un trabajo de organización sindical en el segmento de *call centers*, a efecto de convertirse en un sindicato sectorial con capacidad de representar a trabajadores de varias empresas y segmentos de las telecomunicaciones.

Los contratos colectivos de trabajo de estos sindicatos nacionales de industria reflejan negociaciones de décadas, por lo regular con una sola y misma empresa. En general, a partir de los ochenta, algunas de estas empresas comenzaron con procesos de terciarización y subcontratación, o bien con la formación de filiales de la empresa madre. En la mayoría de los casos, los trabajadores de las empresas nuevas quedaron fuera del contrato colectivo de trabajo de la empresa madre y los sindicatos no se interesaron por representarlos o bien fueron deliberadamente excluidos de los cambios. A la postre, la representación de esos trabajadores se asignó a sindicatos de protección patronal, lo que ahondó la brecha contractual entre los trabajadores de la empresa madre y los de las terceras, filiales o subcontratistas del mismo sector.

La brecha contractual dentro de un mismo sector es un fenómeno que se manifiesta prácticamente en todos los aspectos de la negociación colectiva, desde los salarios y las prestaciones, hasta el lenguaje contractual propiamente dicho. Un ejemplo de esto, quizá excesivo pero real y muy ilustrativo, es la brecha que

existe en el sector de la energía, ya sea en sentido horizontal y vertical, concretamente entre los trabajadores petroleros de la empresa madre Petróleos Mexicanos y los trabajadores que distribuyen algunos de los productos finales, como gasolinas y aceites en estaciones de servicio a nivel nacional.

Por ejemplo, el contrato colectivo de trabajo existente entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y Petróleos Mexicanos (por sí y en representación de PEMEX-Exploración y producción, PEMEX –Refinación, PEMEX-Gas y petroquímica básica y PEMEX petroquímica) consta de 27 capítulos, 258 cláusulas ordinarias en las que se establecen prestaciones como jubilación con 25 años de servicios y 55 años de edad (cláusula 34), servicio médico y hospitales (cláusula 92), vacaciones de 21 días para trabajadores con antigüedad de 1 a 9 años, o de 25 días para trabajadores tripulantes de buques de 1 a 5 años de antigüedad y de hasta 57 días al año para tripulantes de buques con antigüedad de 42 a 46 años, aguinaldo de 57 días, guarderías, fondo de ahorro, bibliotecas y reembolso de 50% mensual en la compra de 1000 litros de gasolina magna y 6 litros de aceite lubricante, así como el reembolso de 100% de 135 kilogramos de gas doméstico.<sup>21</sup>

En contraste, los trabajadores de las estaciones de servicio (gasolineras), productivamente ubicados en el extremo de la cadena, viven condiciones de explotación extrema, en muchos casos sometidos por contratos colectivos de protección patronal. En general, estos trabajadores deben literalmente “pagar para trabajar” y carecen de los derechos más elementales contemplados en la Ley Federal del Trabajo.<sup>22</sup>

Otro ejemplo significativo es el del segmento de los *call centers* o centros de llamadas. Mientras que en una empresa como Tecmarketing, que forma parte del “grupo Telmex” y cuyos trabajadores constituyen la sección 159 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el promedio salarial es de en una

---

<sup>21</sup> Contrato colectivo de trabajo 2009-2011 celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos (por sí sola y en representación de PEMEX-Exploración y producción, PEMEX-Refinación, PEMEX-Gas y petroquímica básica y PEMEX petroquímica)

<sup>22</sup> Algunas referencias sobre la situación laboral de los trabajadores de las gasolineras pueden revisarse en el ícono del STRAAC, en <http://www.fatmexico.org>

empresa como Atento Servicios, filial de Telefónica de España es de 2,100 pesos mensuales. Esta cantidad es la que en realidad perciben los trabajadores, sin considerar que la simulación que caracteriza al sindicalismo de protección patronal llega a todos los niveles, ya que según el tabulador del contrato registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el año 2007, el salario promedio sería de 3,800 pesos mensuales. En el mismo año, el salario promedio en Tecmarketing era de 4,398 pesos mensuales, sin considerar los incentivos de productividad.



SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA  
COMITÉ EJECUTIVO LOCAL Y LOCAL DE VIGILANCIA  
SECCIÓN 156 TECMARKETING

RÍO NEVA No. 16,  
COL. CUAUHTEMOC  
MÉXICO, D.F.

SINDICATO DE INDUSTRIA  
REGISTRO 3493

TEL. 0145-0833 / 0145-1020

Tablas comparativas de incrementos a los salarios e incentivos a la productividad conforme a nuestras revisiones salariales y contractuales.

AVANCE ANUAL DEL SALARIO DIARIO				
	CATEGORIA			
	A	AA	AAA	TECNICO
1999	\$66.32	\$70.57	\$76.00	\$111.48
2000	\$74.27	\$79.04	\$85.12	\$124.86
2001	\$82.06	\$87.34	\$94.06	\$137.97
2002	\$86.59	\$92.14	\$99.23	\$145.95
2003	\$90.92	\$96.75	\$104.19	\$152.84
2004	\$94.83	\$100.91	\$108.47	\$159.41
2005	\$99.10	\$105.45	\$113.16	\$166.58
2006	\$103.16	\$109.98	\$118.44	\$173.74
2007	\$107.91	\$114.82	\$123.65	\$181.38
2008	\$112.66	\$119.87	\$129.09	\$189.36
2009	\$117.71	\$125.26	\$134.90	\$197.88
2010	\$123.02	\$131.52	\$141.65	\$207.77
2011	\$128.94	\$137.18	\$147.74	\$216.70
2012	\$134.41	\$143.23	\$154.14	\$226.13

AVANCE ANUAL DE INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD				
	CATEGORIA			
	A	AA	AAA	TECNICO
1999	\$1,569.12	\$1,693.22	\$1,825.20	\$2,620.80
2000	\$1,797.54	\$1,947.20	\$2,098.96	\$3,013.92
2001	\$1,977.29	\$2,141.92	\$2,308.88	\$3,315.31
2002	\$2,016.90	\$2,184.76	\$2,355.06	\$3,351.62
2003	\$2,077.40	\$2,250.30	\$2,425.71	\$3,483.06
2004	\$2,125.18	\$2,306.56	\$2,486.31	\$3,570.13
2005	\$2,202.88	\$2,387.29	\$2,573.37	\$3,695.11
2006	\$2,303.05	\$2,494.72	\$2,689.17	\$3,861.39
2007	\$2,402.98	\$2,601.99	\$2,804.80	\$4,027.42
2008	\$2,507.77	\$2,716.48	\$2,928.41	\$4,204.64
2009	\$2,620.62	\$2,838.72	\$3,059.98	\$4,393.85
2010	\$2,750.14	\$2,979.24	\$3,211.45	\$4,611.35
2011	\$2,885.83	\$3,104.37	\$3,346.33	\$4,805.03
2012	\$2,993.38	\$3,242.51	\$3,495.24	\$5,018.89



RÍO NEVA No. 15,  
C.D.L. CUAHTEMOC  
MÉXICO, DF.

SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEX. A  
COMITÉ EJECUTIVO LOCAL Y LOCAL DE VIGILANCIA  
SECCIÓN 188 TECMARKETING

SINDICATO DE INDUSTRIA  
REGISTRO 2483

TELE. 0140-1033 / 0140 1032

Tabla comparativa de los avances en nuestras prestaciones económicas conforme a nuestras revisiones salariales y contractuales.

Año	aumento a salario	aumento a incentivo	aguinaldo	prima vacacional	salos despensas	días extras	feriado de observo	ganos deflación	ayuda transporte	integración de horas adicionales	valor de fin de año	valor de aguinas	días de descanso obligatorio
2007			15 días	25%									5 FEB, 5 FEB,21 MAR,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2008	11.00%	10%	15 días	25%	\$15								1 FEB, 5 FEB,21 MAR,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2009	11.50%	10%	15 días	40%	\$74	2 días	1.70%						1 FEB, 5 FEB,21 MAR,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2010	3.50%	7%	15 días	40%	\$92	2 días	1.70%						1 FEB, 5 FEB,21 MAR,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2011	8%	8%	15 días	40%	\$121	3 días	2.20%						3 FEB, 5 FEB,21 MAR, VIER 7 SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2012	4.80%	2.50%	15 días	40%	\$121	3 días	2.20%						1 FEB, 5 FEB,21 MAR, VIER 7 SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2013	4.30%	3.30%	15 días	40%	\$140	4 días	2.50%	\$5,000	\$41	VIGENTE			1 FEB, 5 FEB,21 MAR, VIER 7 SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2014	4.30%	4.80%	15 días	40%	\$171	4 días	2.50%	\$5,000	\$41	VIGENTE			1 FEB, 5 FEB,21 MAR, VIER 7 SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2015	4.40%	4.40%	16 días	40%	\$192	5 días	2.70%	\$5,000	\$41	VIGENTE	\$202		1 FEB, 5 FEB,21 MAR,JUE 28R Y SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2016	4.40%	4.40%	17 días	40%	\$240	6 días	2.70%	\$5,000	\$41	VIGENTE	\$202		1 FEB, 5 FEB,21 MAR,JUE 28R Y SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2017	8%	4.80%	17 días	52%	\$255	6 días	3%	\$5,000	\$41	VIGENTE	\$280	\$280	1 FEB, 5 FEB,21 MAR,JUE 28R Y SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2018	4.30%	4.20%	17 días	50%	\$293	7 días	4%	\$5,000	\$41	VIGENTE	\$270	\$285	1 FEB, 5 FEB,21 MAR,JUE 28R Y SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC
2019	4.40%	4.40%	17 días	50%	\$344	7 días	4%	\$5,000	\$41	VIGENTE	\$270	\$430	1 FEB, 5 FEB,21 MAR,JUE 28R Y SAB SANTO,1 MAY, 16 SEP,20 NOV,1 DIC, 20 DIC

\* En cada E.P.

Además de las diferencias salariales, en el contrato colectivo de Tecmarketing sobresale la estabilidad en el empleo, de la que carecen por completo los trabajadores en Atento.

En cualquier circunstancia, la brecha sindical y contractual constituye un obstáculo enorme que limita las posibilidades de avance tanto de los sindicatos que cuentan con negociación colectiva real y con contratos sólidos, como de los trabajadores sometidos por contratos de protección patronal.

### Avances hacia la transformación del modelo sindical y contractual en México

No obstante las dificultades para la organización de los trabajadores en México (densidad sindical) y para la negociación colectiva (densidad contractual), existen en el interior del mundo sindical mexicano bases para avanzar hacia un modelo distinto y más evolucionado. Claramente, las transformaciones principales del modelo mexicano deben dirigirse a eliminar los obstáculos para la sindicalización y para la negociación colectiva.

Un modelo a seguir es el del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que sin duda cuenta no sólo con el contrato colectivo de trabajo más evolucionado

en el país, sino con la estructura de negociación más avanzada, representativa y dinámica en términos de bilateralidad y de participación de los trabajadores.

La negociación colectiva del STRM se distingue por la existencia de una estructura permanente de interlocución con la empresa en todos sus niveles. En algunos puestos, además de la estructura de delegados en el lugar de trabajo, existe una estructura más evolucionada de grupos de análisis que discuten los problemas productivos en el lugar de trabajo y proponen soluciones que son discutidas con la empresa.

Los integrantes de Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo son electos en la Convención Sindical en el mes de septiembre. Constituyen una instancia representativa por puestos de trabajo y localidades, dedicada específicamente a negociar con la empresa durante varias semanas. La aprobación o el rechazo del contrato colectivo de trabajo se decide mediante una consulta nacional con voto directo y secreto de todos los trabajadores.

Además de las cláusulas económicas, el contrato colectivo de trabajo entre el STRM y Teléfonos de México incluye cláusulas en materia de calidad, productividad, cambio tecnológico, capacitación y un creciente enfoque en materia de equidad género. De hecho, es preciso reconocer que una de las luchas de género pioneras en el sindicalismo mexicano se dio precisamente en Teléfonos de México en 1976, y que fue encabezada por las operadoras del Departamento de Tráfico. Desde entonces y no obstante que debido al cambio tecnológico, Tráfico constituye un área relativamente pequeña dentro de Telmex, las reivindicaciones de género han sido una constante en la agenda del STRM.

La negociación por sectores supone una estructura sindical *ad hoc*. Es impensable, en un esquema de elevada fragmentación y dispersión sindical, de gremialismo exacerbado y de intensa simulación, plantearse siquiera la posibilidad de la negociación sectorial. Las magras herramientas jurídicas de las que hoy disponen los sindicatos para avanzar hacia la negociación sectorial, pueden ser vistas tan sólo como los puentes hacia una transición que exige nuevas estructuras sindicales para la negociación colectiva fuerte, por sectores de la actividad económica.

La respuesta a este reto no depende del gobierno o de los patrones, sino de la organización sindical y del reagrupamiento orgánico de los sindicatos por sectores de la producción. Algunos de los actuales sindicatos de industria deberían de tomar la iniciativa y colocarse a la vanguardia, para extender al máximo los alcances que su radio de acción vigente les permite, e ir más allá de este para



romper las barreras jurídicas y políticas de la tipología sindical vigente en México. En pocas palabras, confrontar las estructuras corporativas de pulverización y de control y reconstruirse sobre proyectos de integración sectorial.

## **A manera de conclusión**

### ***Claves para la autoreforma sindical en México***

México tiene, muy probablemente, uno de los sistemas laborales y de negociación colectiva más deficientes que existen en el mundo. Esta afirmación no es exagerada si asumimos que una de las funciones principales de la negociación colectiva es la regulación de las asimetrías existentes entre capital y trabajo. México no es sólo uno de los países más desiguales y con salarios más bajos en la llamada “economía global”; es también uno de los países con mayor riqueza y con un número creciente de millonarios. Es posible que el producto principal de dicho sistema sea precisamente la desigualdad.

A un modelo laboral deficiente y asimétrico de origen, se han sumado en las últimas décadas mayores obstáculos para la negociación colectiva. En el sector privado, el auge de los contratos de protección patronal no sólo la ha desvirtuado, sino que la ha destruido. En el sector público, la tendencia a imponer el “modelo IFE”, que de entrada niega a sus trabajadores el derecho de sindicalización al dictaminarlos como “trabajadores de confianza”, particularmente en las nuevas instituciones gubernamentales, constituye no sólo una violación a derechos humanos y laborales existentes, es también la negación anticipada de nuevos derechos, el decreto para una mayor desigualdad económica, social y política.

Transformar este estado de cosas exige, sin discusión, el desmantelamiento de la estructura corporativa que ha existido en México desde hace prácticamente un siglo. Este desmantelamiento tiene que ver fundamentalmente con la estructura laboral del gobierno, con un cambio en sus facultades y sus prácticas.

Sin embargo, más allá del papel central del gobierno en la reproducción del sistema corporativo, existen cambios que corresponden estrictamente a los sindicatos, lo que sin duda es parte de la “autoreforma sindical” convocada por la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

La autoreforma sindical en México debe de dirigirse, concretamente, a contrarrestar y transformar al sistema corporativo, sus controles y limitaciones, así como a superar el fraccionamiento interminable del sindicalismo y, más que todo, a remontar el fraccionamiento de la estructura de la negociación colectiva, hoy

dominada por la negociación simulada del sindicalismo de protección patronal, por un lado y por el otro, caracterizada por la negociación por empresa. En este sentido, la autoreforma sindical en México debe de considerar que:

1. Es un imperativo para el sindicalismo mexicano dar prioridad a la organización sindical atendiendo a lineamientos estratégicos elementales, en particular: la organización sindical por sectores de la producción, que eventualmente conduzca a contratos y negociaciones por sector, superando la negociación por empresa.

2. El sindicalismo mexicano debe de tener muy claro que el modelo dominante de negociación por empresa es un componente substancial del corporativismo, en la medida en que favorece el aislamiento y la dispersión de los sindicatos y de los trabajadores. Este modelo fue discutido por última vez a finales de los años veinte, de cara a la elaboración de la primera Ley Federal del Trabajo en 1931. Uno de sus principales impulsores fue Vicente Lombardo Toledano. Retomar e impulsar proyectos de negociación por sectores sólo será posible sobre la base de un intenso trabajo de organización sindical estratégica. Uno de los modelos a seguir es el del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana el cual, luego de conseguir su registro como sindicato de telecomunicaciones, ha emprendido un esfuerzo de organización de trabajadores de otras empresas del sector. Además de superar su propia condición de sindicato de empresa, está confrontando al sindicalismo de protección patronal que amenaza el avance de su propia negociación colectiva.

3. La Unión Nacional de Trabajadores debería de promover una discusión interna sobre las limitaciones del modelo de negociación por empresa como columna vertebral del corporativismo, e impulsar el coalicionamiento de sus sindicatos de empresa, con miras a su eventual integración por sectores, a partir de la negociación colectiva. La CSA podría propiciar este debate.