

EL CONTRATO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

OSCAR REYES RETANA

Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.— En 1960 representó a nuestro país en la Sexta Reunión del Petróleo, celebrada en Ginebra, Suiza, y convocada por la Oficina Internacional del Trabajo; en 1968 concurrió al Seminario de Capacitación celebrado en Brasil y convocado igualmente por la OIT.— En Petróleos Mexicanos ha desempeñado una extensa y valiosa labor en el Departamento Jurídico y, en la actualidad, a la cabeza de la Sub—Gerencia de Personal.

En el artículo 123 de la Constitución política de la República Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, se sentaron las bases de la legislación del trabajo. En la fracción XVI de este artículo se reconocía el derecho de los obreros para coligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales; esto estimuló el desarrollo del movimiento sindical y como consecuencia la negociación colectiva de trabajo, cuyos primeros antecedentes en México se encuentran en los reglamentos para la industria textil y en los convenios ferrocarrileros de la época porfirista, en la Tarifa Mínima Uniforme para la Industria Textil de 1912, en las leyes veracruzanas de Agustín Millán y Cándido Aguilar, en la legislación laboral promulgada por Salvador Alvarado en Yucatán y en el Proyecto Zubarán para una legislación de trabajo durante el movimiento constitucionalista de don Venustiano Carranza.

De 1917 a 1931 se desarrollaron, en la práctica, el movimiento sindical y los pactos colectivos de trabajo, cuyas bases quedaron reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931. El 1o. de mayo de este año de 1970 acaba de implantarse un nuevo código laboral que mejora los derechos obreros y generaliza para la masa proletaria parte de las conquistas logradas por los grandes sindicatos a través de la contratación colectiva de trabajo o por medio de las resoluciones de las autoridades administrativas y judiciales de la rama del trabajo. La nueva Ley conserva, en sus aspectos fundamentales, el contrato colectivo de trabajo tal como está estructurado en la ley abrogada, lo que demuestra el acierto con el que se trató esta institución desde 1931, bajo la influencia de nuestra realidad.

Para dar una idea mejor de la importante función que desempeña esta institución en nuestra época, conviene hacer una breve referencia a algunos de los grandes cambios que se han operado con el transcurso del tiempo en nuestro país, ya que en la década de los setentas la vida social, económica y política de México es muy diferente a la del primer tercio del siglo.

Entre 1900 y 1930, el incremento demográfico fue pequeño, pues de una población total de 13.600,000 habitantes que existía en la primera de dichas fechas, aumentó, en la segunda, a la cifra de 16.550,000. lo cual

tiene su explicación, seguramente, en los grandes trastornos que en este aspecto y de momento trajo la Revolución Mexicana. En cambio, hacia 1960 había 34.627,000 habitantes, y las estimaciones del último censo arrojan una cifra cercana a los 50.000,000.

Hacia principios del siglo, la población rural representaba el 82 por ciento de la total, mientras que la población urbana era el 18 por ciento. En 1960, las cifras correspondientes al sector rural y al urbano representaban el 60 y el 40 por ciento del total, respectivamente. La población sindicalizada en 1930 era de 293,857 trabajadores; en 1970 sobrepasa la cifra de 2.500,000.

Las cifras anteriores nos hablan del desarrollo demográfico y especialmente del cambio de la composición de la población mexicana, cuya base es, por supuesto, la transformación de una economía casi exclusivamente agraria y de explotación de recursos naturales, hacia otra que va progresando en el camino de la industrialización.

La parte que correspondió al sector industrial en 1910 en el producto nacional bruto fue del 20 por ciento del total, mientras que en 1960 dicha parte era del 36.1 por ciento, lo que nuevamente nos muestra el crecimiento industrial de México.

Esta transformación económica obedece fundamentalmente a las reformas socioeconómicas de la Revolución Mexicana, que pueden resumirse en cuatro puntos básicos:

1. Reforma del régimen de tenencia de la tierra. En el artículo 27 de la Constitución política de 1917 se plasmó la Reforma Agraria, cuya finalidad fue restituir o dotar de tierras a las comunidades agrarias para que las explotaran en la forma colectiva del ejido con el disfrute individual de la posesión, condicionada al trabajo efectivo de la tierra que pertenece a la comunidad, sin que pueda enajenarse. Los otros dos aspectos fundamentales de la Reforma Agraria consistieron en la supresión legal del latifundio, que a veces ha amenazado resurgir en formas ocultas, y la consagración de la pequeña propiedad, que, al lado de la ejidal, se proyectó como la solución a los problemas económicos y sociales del campesino. A pesar de los inmensos obstáculos con que ha tropezado la Reforma Agraria, que aún no puede consumarse

totalmente, es evidente que constituye el gran fondo que hizo posible los demás cambios económicos del país, y que ha incorporado como consumidores a grandes núcleos del sector campesino, sin que desconozcamos que hay una parte muy importante aún desprovista de oportunidades.

2. Nacionalización de los recursos naturales básicos. El mismo artículo 27 de la Constitución, fecundo en todos los órdenes, atribuye a la nación la propiedad originaria de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites de su territorio, con la facultad de transmitir el dominio de ellas a los particulares, constituyendo así la propiedad privada como una función social que tiene su fuente en la propiedad nacional. La nación conserva la propiedad de los mares territoriales, aguas marinas interiores, lagunas, esteros, lagos, ríos y manantiales, y tiene el dominio directo de los recursos naturales de la plataforma continental, los zócalos submarinos y todos los minerales y depósitos del subsuelo, entre ellos el petróleo, cuya explotación lleva a cabo directamente. En la actualidad también ha asumido la responsabilidad de la industria eléctrica. La prolongada lucha por hacer efectivo el régimen de nacionalización del petróleo duró desde 1917 hasta 1938, en que culminó con la expropiación de los bienes de las compañías petroleras, y tuvo aún ciertas derivaciones hasta que en 1958 se prohibieron las concesiones y los contratos para la explotación del petróleo. La recuperación de la riqueza petrolera y la capacidad técnica y administrativa que ha demostrado el Estado en el manejo de este recurso natural, han hecho de esta industria un factor importante para el desarrollo económico de la nación.

El control de la nación sobre la electricidad y el desarrollo de un programa de electrificación se planeó en la Ley de la Comisión Federal de Electricidad de 15 de abril de 1937. Este programa pudo acelerarse cuando en 1960 se adquirieron los bienes de las compañías eléctricas por parte del gobierno de México y se reformó el artículo 27 de la Constitución para incluir la electricidad entre las actividades reservadas a la nación.

3. Leyes de protección a los obreros. Ya hablamos de las bases de la legislación obrera

establecidas en el artículo 123 de la Constitución de 1917, las cuales tuvieron una primera época de aplicación por parte de los estados a través de disposiciones locales, o mediante las prácticas, usos y costumbres industriales y los precedentes de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo. A partir de la Ley de 1931, quedó uniforme el régimen jurídico de las relaciones del trabajo en toda la República en sus bases mínimas.

Los empleados al servicio del Estado, que constituyen el otro gran sector de los trabajadores, obtuvieron en 1938 una ley protectora conocida como el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se transformó en Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en diciembre de 1963; en esta época se reformó el artículo 123 constitucional para insertar en él las bases de la legislación de los empleados públicos. El régimen de seguridad social es el otro factor fundamental de las leyes protectoras de los trabajadores mexicanos. Su base fue la Ley del Seguro Social de 1943, conforme a la cual se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social, que ha tenido un prodigioso desenvolvimiento. En el campo de los servidores del Estado, la antigua Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, surgida de las cajas de ahorro, se transformó en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el objeto de extender el régimen de protección social a este importante núcleo de nuestra población.

Son conocidos los beneficios de la nueva Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1.º de mayo de este año; a través de ella se han ampliado las prestaciones mínimas que corresponden a los trabajadores y se ha actualizado a tono con la actual situación económica del país y tomando como base los logros de las conquistas obreras.

4. Transformación industrial. La Reforma Agraria aunada a la política de irrigación y de crédito para el campesino, la ampliación de la capacidad adquisitiva del proletariado, el rescate de los recursos naturales básicos y el formidable impulso a la educación, en sus niveles inferior, medio, técnico y profesional, y en general un programa de obras de infraestructura aunado a un sólido sistema monetario financiero, permitieron planear y

aplicar decididamente una política encaminada a industrializar a México, iniciada tímidamente desde la década de los veinte apenas como un anhelo, y que hacia los cuarentas se convirtió en el impulso dominante de la política nacional.

Como hemos visto, el México de 1970 es muy diferente al de 1931, cuando se reglamentó el contrato colectivo de trabajo como un medio para establecer la paz industrial. En el desarrollo de esta institución a lo largo del tiempo transcurrido, se puede advertir un perfeccionamiento de la misma, que cumple diferentes funciones sin que haya sido necesario modificar los conceptos primarios que la regulan en el código obrero. En lo que sigue nos ocuparemos de fijar las características más importantes de la institución, de su evolución y del papel que desempeña en la economía de México dentro de nuestro proceso de desarrollo.

En nuestros días, en que se ha logrado un amplio reconocimiento en escala internacional de la negociación colectiva, que tiene lugar entre una o varias agrupaciones obreras y uno o más patrones, para fijar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, ya sea dentro de una empresa o en el seno de una industria, parecen lejanos los tiempos en que se consideraba un atentado contra la economía nacional la unión obrera con la finalidad de presentar una fuerza en bloque frente al patrón y de utilizar, si era necesario, el recurso de la suspensión de los trabajos a través de la huelga.

Las luchas sociales y la fuerza de las organizaciones de los trabajadores modificaron este estado de cosas, que en México cambió a partir de la Revolución Mexicana. Nadie se atreve actualmente a discutir el derecho de los obreros a organizarse y negociar colectivamente la mejoría de las condiciones de trabajo, y a través de la Organización Internacional del Trabajo los gobiernos han manifestado, en diversos grados, su apoyo a este tipo de negociaciones colectivas.

Según el artículo 386 de la nueva Ley Federal del Trabajo, idéntico al artículo 42 de la Ley anterior, el contrato colectivo de trabajo es el acuerdo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, para establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo, y conforme a nuestra legislación, los patrones tienen la obligación de celebrar

contratos colectivos con el sindicato mayoritario de su empresa, o en el caso de diferentes profesiones, con el conjunto de sindicatos que represente a cada una de ellas o bien con el sindicato correspondiente de cada profesión. En nuestro derecho laboral, las normas del contrato colectivo se extienden a todas las personas que forman parte de la empresa aun cuando no pertenezcan al sindicato contratante.

En sus orígenes y dinámica, el contrato colectivo ha sido el instrumento clave de la clase obrera para nivelar sus fuerzas con las de los empresarios y obtener mejores condiciones de trabajo. Conforme a nuestra legislación, el pacto colectivo debe regular, cuando menos, lo relativo a jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones, y los salarios, pero en la práctica reglamentan con amplitud todo lo concerniente a la prestación del servicio y a los derechos y obligaciones del empresario, del sindicato y de los trabajadores. Los contratos colectivos de trabajo deben revisarse cada dos años y es mediante este procedimiento que los trabajadores organizados han logrado ir armonizando sus derechos con el desarrollo de las empresas y se han defendido del impacto de la carestía de la vida.

Hasta aquí hemos tratado de dar una imagen de lo que representa la institución del contrato colectivo de trabajo en México. Abordando ya el tema concreto que nos ocupa, si consideramos la administración de personal únicamente como una técnica patronal que en términos muy generales podríamos definir como el proceso de planeación, organización y control de las actividades del personal de una empresa o institución para lograr que los objetivos de ésta sean alcanzados, y por otra parte, colocáramos a la contratación colectiva de trabajo, atendiendo a su génesis, solamente como el instrumento a través del cual los sindicatos de trabajadores realizan su objetivo de mejorar las condiciones de existencia de sus miembros, podríamos llegar a la conclusión errónea de que la administración de personal y la contratación colectiva se contraponen y combaten, y que ésta última es un escollo para poder realizar adecuadamente la primera.

No es así. En primer lugar, no debe verse en el contrato colectivo de trabajo una institución unilateral que sólo representa ventajas para los trabajadores y cargas para las empresas. Por el

contrario, ha tenido para los patrones, desde luego las ventajas de poder calcular los costos de la mano de obra por períodos de dos años y planificar así sus costos por este capítulo, a la vez que ha sido el medio de protección en contra de la competencia desleal de otros patrones que pretendan obtener mayores beneficios sobre la base de abatir los salarios y las prestaciones laborales.

En verdad, el perfeccionamiento de la segunda función antes mencionada, que consiste en uniformar los costos de la mano de obra dentro de las industrias, adolece aún de serios obstáculos dentro de la realidad económica y social de los países de economía de libre empresa, y es por ello que se recomienda pugnar para alcanzar la meta de tener contratos industriales en lugar de contratos de empresa, sistema éste que se ha desarrollado notablemente en Francia.

Ya decíamos que nuestra Ley, tanto la de 1931 como la actual, establecía como obligación la de que en los contratos colectivos quedaran consignados las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y el monto de salarios. Bajo rubros tan generales, los grandes sindicatos nacionales y las empresas, principalmente las del Estado, han elaborado, perfeccionándolos periódicamente en cada revisión, verdaderos tratados de administración de personal.

Establece la Ley que se reglamenten las jornadas de trabajo. Las diversas actividades de este país, fundamentalmente las industriales en los últimos años, han evolucionado en tal forma que no es ya una cuestión sencilla el señalar un determinado horario de trabajo para que sea cumplido en una semana que abarca de lunes a sábado y se descansa el domingo. La industria moderna y los conceptos que la rigen determinan la necesidad de utilizar los equipos y operar las instalaciones en forma constante e ininterrumpida, y esta circunstancia ha traído como consecuencia que la fijación de jornadas de trabajo, atendiendo a los problemas tanto humanos como industriales, determine reglamentaciones verdaderamente complejas. Hay industrias, como la eléctrica o la petrolera, en las que se labora todas las horas de todos los días de todo el año, en que esta reglamentación requiere de verdaderos expertos para ser aplicada.

La fijación de días de descanso y períodos

de vacaciones es, aparte de un tema necesario de la contratación colectiva, capítulo indispensable en la administración de personal. La situación económica de una empresa y la fuerza de la organización sindical se reflejan en el régimen de vacaciones y días de descanso que obtienen los trabajadores, en la proporción que superen los mínimos consignados en la Ley. Es éste, además, un renglón que debe ser hábilmente manejado por el administrador de personal para estimular a los trabajadores de la empresa, y cuidadosamente utilizado por una directiva sindical para plantear peticiones a favor de sus representados.

El problema, tan simplemente expresado en la Ley, del monto de los salarios, constituye seguramente uno de los capítulos en los que la lucha sindical y la administración de personal han hecho avances más notables. Fijar el monto de los salarios y dejarlo consignado en un contrato colectivo no es ya, ni para el pequeño comercio o industria ni para las grandes corporaciones, la cuestión muy sencilla de elaborar una lista o tabulador de salarios, convenirla con un sindicato y agregarla a un contrato colectivo. Fijar el monto de los salarios de los trabajadores en una empresa, constituye todo un proceso para el que los tratadistas han ideado infinidad de métodos, e inclusive en las carreras de administración de nuestras universidades se imparten ya cátedras para enseñar estas técnicas. Señalar el monto de los salarios en un contrato colectivo de una gran empresa que abarca múltiples actividades, puede implicar todo un proceso que se inicia con la elaboración de un profesiograma o catálogo con la descripción de labores, que se refiera a cada una de las actividades que en todos los niveles deban desempeñar los trabajadores al servicio de la organización. Implica, después, la elaboración de un método de calificación o ponderación de cada uno de los puestos reglamentados para que, tomando en cuenta la calidad, cantidad, intensidad, peligrosidad, incomodidad y todos los demás factores que afecten al trabajo, se señale el salario que corresponde a cada categoría y la remuneración que debe percibir el trabajador.

En la revisión del contrato colectivo de trabajo, uno de los aspectos que generalmente tienen más importancia es el de los aumentos de los salarios. En la actualidad, tanto los grandes sindicatos como las empresas requieren del

asesoramiento de técnicos de muy diversas especialidades que puedan apoyar los puntos de vista que justifiquen tanto una petición de aumento como la denegación de la misma, por el impacto que puede causar sobre la producción y costeabilidad. Mantener el equilibrio entre los factores de la producción es un problema de alta administración de personal.

Considera la Ley la posibilidad de que el contrato colectivo de trabajo contenga las demás estipulaciones que convengan a las partes. En un concepto tan genérico y tan amplio, el legislador ha dado la oportunidad a los sindicatos y a las empresas para poder incluir dentro de los contratos colectivos infinidad de reglas y procedimientos para atender a los más diversos problemas que afectan tanto al interés del trabajador como a la empresa.

Sería demasiado prolijo enumerar las materias de que se han ocupado los contratos colectivos de trabajo más importantes y representativos en el país, aspectos que inclusive pudieran no estar expresamente referidos a la administración de personal, pero considero importante subrayar dos de ellos:

Se enfrentan las empresas y los sindicatos a los serios problemas que acarrea la modernización de las instalaciones, el agotamiento parcial o total de materia de trabajo en ciertas áreas y la expansión y desarrollo en otras, y el cambio de sistemas y procedimientos de trabajo, con los resultantes que estos fenómenos tienen en la disminución de requerimientos de mano de obra en algunos lugares y la necesidad de ella en otros, ya sea en la misma localidad o en sitios a veces muy distantes, cuando se trata de empresas que desarrollan actividades de gran amplitud.

Cuando estos fenómenos se presentan, la organización sindical propugna por evitar desde luego que, en aplicación de las normas correspondientes de la Ley Federal del Trabajo, el personal que resulta sobrante sea separado de la empresa, aun cuando se hiciere acreedor al pago de una indemnización que en el mejor de los casos no es sino un paliativo para la pérdida del trabajo, y por otra parte, las empresas tienen el interés de conservar, aprovechándolo adecuadamente y en el lugar que se le necesite, al personal que ya ha prestado servicios, y evitarse, además, el pago de indemnizaciones que de cualquier manera resultan onerosas. Los

intereses que se juegan cuando se presentan estos fenómenos, lo cual ocurre cada vez con mayor frecuencia, han originado que se busque y encuentre, en ocasiones en forma brillante, solución en la contratación colectiva.

Hay contratos colectivos de trabajo en que se ha convenido un procedimiento para declarar disponibles a los trabajadores que resulten sobrantes por modernización o cierres parciales de instalaciones, y han apuntado que dicho personal deberá ser reacomodado en las nuevas instalaciones que la expansión de la industria dentro de la cual rija esa contratación colectiva, vaya requiriendo. Ha quedado convenido, además, que ese personal reacomodable, cuando deba ir a desarrollar actividades en las que no tiene experiencia, recibirá por cuenta de la empresa la capacitación necesaria para poder desempeñar el puesto.

El otro renglón muy importante, en el que los contratos colectivos de trabajo introdujeron innovaciones de gran trascendencia en el aspecto de administración de personal y que ahora inclusive ha sido recogido por la nueva Ley Federal del Trabajo, es el de la capacitación de los trabajadores. Hace muy pocos años que algunas grandes empresas, principalmente del Estado, y sindicatos muy poderosos, comenzaron a pactar cláusulas referidas a la capacitación de trabajadores. En estos contratos ha quedado consignada, como una obligación para las empresas, la de proporcionar por su cuenta adiestramiento y capacitación a sus empleados y obreros, ya sea para un desempeño más fácil y eficiente de su propio trabajo o para que adquieran conocimientos que les permitan ascender a puestos superiores. En los últimos años, esta corriente ha adquirido tal importancia que la nueva Ley Federal del Trabajo consigna como una de las obligaciones de los patrones la de organizar cursos de enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores.

En conclusión, hemos visto las particularidades del desarrollo económico de México y dentro de éste la función de los contratos colectivos de trabajo para la administración de personal. Hemos querido, también, hacer notar que los contratos colectivos son un medio de hacer participar a los trabajadores en los problemas de administración de la empresa, lo que permite lograr una administración de personal más

eficiente, ágil y justa.

La importancia de la contratación colectiva se acrecienta en los países industrializados, por la fuerza que en ellos tienen las organizaciones obreras y las empresas, y en los países en vías de industrializarse, como México, la negociación colectiva del trabajo ayuda a que la administración del personal, orientada a resolver los problemas del desarrollo, cuente con el apoyo de los trabajadores.

En nuestro país, las bases nacionalistas, la función económica reconocida al Estado y el apoyo legal a la contratación colectiva, han

dado gran importancia a los contratos colectivos de trabajo de las grandes empresas públicas, como medio para establecer la paz social y mejorar los niveles de vida de los trabajadores.

El estudio cuidadoso de esos contratos, su interpretación y aplicación justa y correcta y el planeamiento de su revisión, para que den apoyo a un funcionamiento racional y económico de las empresas, son tareas básicas que necesariamente debe realizar el administrador responsable del adecuado manejo del personal.