

Circular 576-2018

En la presente, hacemos unas reflexiones sobre la contratación colectiva en nuestro país.

Antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, existía la posibilidad de que cualquier sindicato emplazara a huelga a cualquier patrón, reclamando la celebración y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo aun y cuando no representara a ningún trabajador de ese patrón y mas aun cuando los trabajadores de ese patrón, no requerían de la representación de un sindicato ni lo habían solicitado y lo que sucedía era que el patrón, para evitar el estallamiento de la huelga, tenia tres opciones:

1.- Si no tenia contrato colectivo de trabajo celebrado con algún sindicato, podía celebrar dicho contrato y con eso evitar el estallamiento de la huelga.

2.- Si ya tenia contrato colectivo celebrado con algún sindicato, podía optar por defenderse ante la autoridad laboral manifestando la imposibilidad de celebrar el contrato, en virtud de ya tener uno celebrado, pero para llevar al cabo dicha defensa, primero tenia que ser estallada la huelga y ya estallada, podía defenderse alegando la imposibilidad de acceder a la petición por tener ya contrato celebrado.

3.- La otra opción, era negociar económicamente el desistimiento de dicho emplazamiento a huelga, con el fin de evitar el estallamiento de la huelga.

Como puede apreciarse, ese sistema de contratación colectiva, era el caldo ideal para extorsionar con la amenaza del estallamiento de una huelga.

A partir de la reforma a la LFT de 1970 y con el fin de evitar las extorsiones, se estableció la obligación de la autoridad laboral, que al recibir una demanda por celebración y firma de un CCT con emplazamiento a huelga, debía cerciorarse si dicho patrón tenía ya celebrado contrato colectivo de trabajo y si así era, no le daba trámite al emplazamiento a huelga.

Lo que sucedió en la práctica, es que muchos patrones para evitar que fueran demandados por la celebración y firma de un CCT, suscribían contrato con algún sindicato el que era depositado ante la autoridad, para evitar que esta diera trámite a dichas demandas, a estos contratos se les llama “contratos de protección”.

Ahora bien, existen infinidad de patrones que tienen una buena relación con sus trabajadores, que pagan buenos salarios y otorgan buenas prestaciones, por lo que los trabajadores no tienen interés de ser miembros de algún sindicato ni tampoco ser representado por este.

Es muy raro en esta época, que los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados o con pocas prestaciones, no tengan la representación de un sindicato para que por medio de un CCT se establezcan las condiciones laborales, pero la realidad es que existen muchos centros de trabajo en los que no se requieren los servicios de un sindicato y las relaciones colectivas entre los trabajadores y sus patrones se manejan directamente entre las partes.

El proyecto de reforma a la LFT y el convenio 98 de la OIT, traerán como consecuencia, el ataque por parte de la autoridad laboral y de algunos sindicatos, para acabar con los llamados contratos de protección aun y cuando los trabajadores no requieran ser representados por algún sindicato y peor cuando en dicha reforma se establece el recuento previo para demandar la celebración y firma de un CCT, en la inteligencia que el celebrar un recuento previo, traerá como consecuencia agitación en el centro de trabajo, baja en la productividad, enfrentamiento entre las partes y entre los propios trabajadores y costos económicos para el patrón.

Pensamos que esta práctica puede traer como consecuencia, que los patrones sean

extorsionados para evitar el recuento previo, el costo económico, la agitación, el enfrentamiento y la baja en la productividad.