

GESTIÓN ESTRATEGICA DE CAPITAL HUMANO I

TEMA

**EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL ENTRE UN
SINDICATO Y UNA EMPRESA EN MÉXICO**

PRESENTA

ITZEL SEBA POLITO

DOCENTE

ASAHI NEGRETE ANOTA

CARRERA

LIC. ADMINISTRACIÓN

SEMESTRE

405-A

MATRICULA

201U0243

EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL ENTRE UN SINDICATO Y UNA EMPRESA EN MÉXICO

La negociación contractual es considerada desde el punto de vista económico del derecho, como el intento de reconstruir el contrato perfecto y de imputar los riesgos sobre lo que las partes no se han puesto de acuerdo expresa o tácitamente de tal forma que maximicen las ventajas del contrato.

Este tipo de contratos tiene como finalidad establecer las bases para alcanzar una negociación exitosa.

Las personas que desean realizar negocios en el plano internacional deben estudiar la cultura del país con el que están contratando para llegar a comprender las diferencias contractuales y legales originadas por dicha diferencia. La negociación contractual, en nuestro país incluye varias reuniones personales dentro de un marco de actividades sociales, en su mayoría informales. Las partes consideran importante conocerse en el plano personal y familiar, así como sus antecedentes académicos, laborales, amigos en común, intereses sociales y culturales, para llevar a cabo una negociación comercial. La mayoría de las comunicaciones entre las partes se lleva a cabo en persona y pocas veces por teléfono o medios electrónicos.

La contratación transfronteriza será altamente exitosa si se siguen los siguientes lineamientos elementales:

- Realizar una amplia investigación en relación con las diferencias culturales y comerciales; tener en cuenta que dichas diferencias son vitales para alcanzar una contratación exitosa.
- Esperar negociar con individuos de diversas personalidades, estilos y necesidades como en cualquier parte del mundo.
- Prepararse para llevar a cabo negociaciones de forma diferente a lo acostumbrado y hasta llegar a sentirse incómodo a veces.

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 18 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. 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 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.

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.

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 21 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.