

## Capítulo 5: La Contratación Colectiva en México

### 5.1. Introducción

Para fines de Contratación Colectiva la legislación mexicana divide a los trabajadores, por un lado, entre aquellos que se rigen por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución y que tienen como Ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, de los del Apartado B que se reglamentan por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y de los trabajadores de excepción sujetos a reglamentaciones especiales.

Los primeros trabajadores corresponden en general al sector `privado y a la mayoría de las empresas paraestatales; los segundos en general son los trabajadores al servicio de las dependencias del gobierno federal y de pocas empresas paraestatales; los terceros son los marinos, los miembros de los cuerpos de seguridad, los trabajadores del servicio exterior, los del Instituto Federal Electoral y los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados y Municipios (estos últimos están sujetos a leyes propias con disposiciones semejantes al apartado B).

Los del Apartado A tienen derecho constitucional a la Contratación Colectiva, los del Apartado B y los de excepción no.

La Ley define al Contrato Colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones para establecer las condiciones de prestación del trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es posible la contratación de dos o más sindicatos (gremiales) con un solo patrón; o bien dos o más patrones celebren contrato con un solo sindicato en una misma rama industrial. En general los Contratos Colectivos en México son al nivel de Empresa o establecimiento. La excepción son los Contratos Ley celebrados entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones de una misma rama. Las ramas con contratos ley son: textiles, hule, azucarera y de Radio y Televisión. Aunque los Contratos Ley establecen condiciones de trabajo para toda la rama pueden celebrarse contratos singulares por empresa que los complementen.

Para los trabajadores con derecho a la contratación colectiva existe una sola Ley Federal del Trabajo al nivel nacional, pero su aplicación corresponde a los gobiernos de los Estados (Jurisdicción Local) excepto en aquellos casos que la misma ley considera de competencia

federal y que en general corresponde a las ramas más importantes económicamente y por número de trabajadores (Ferrocarriles, minería, petróleo, textiles, transportes de concesión federal, teléfonos y telégrafos, educación, cinematografía, hulera, azucarera, petroquímica, metalurgia, siderurgia, automotriz, químico farmacéutica, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y envasado de alimentos, bebidas envasadas, calera, maderera, vidriera y tabacalera) o para empresas que operan en dos o más Estado.

En general hay un contrato por empresa o establecimiento y lo firma el sindicato mayoritario, sus efectos se extienden a todos los trabajadores. Es frecuente que los Contratos Colectivos en México incluyan *cláusulas de exclusión* por admisión (solo se pueden contratar trabajadores que proponga el sindicato) o separación (sí un trabajador es expulsado del sindicato o renuncia al mismo el patrón está obligado a despedirlo).

Los contratos colectivos firmados por sindicatos y patrones deben depositarse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las locales situadas en cada Estado para los de jurisdicción Local y en las Federales para los que se encuentren en esta situación.

En este capítulo analizaremos la extensión cuantitativa de la Contratación Colectiva en México en los últimos años y los cambios principales que ha tenido en la década de los noventa.

## **5.2.La extensión de la Contratación Colectiva**

En México existen registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje unos 15 000 son de jurisdicción federal (1). Solamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal hay registrados 104 064 Contratos Colectivos de Trabajo. El número de Contratos Ley es muy reducido porque son muy pocas las ramas sujetas a este régimen jurídico (siete, cuatro de ellos pertenecen a subramas de la industria textil). Sin embargo, los contratos pueden estar registrados legalmente y no estar *activos* por razones como las siguientes: a). Porque la empresa o el sindicato desaparecieron y no lo reportaron, b). Porque no se revisan. La ley permite revisar ordinariamente cada dos años, pero esto no es necesario. Se presume que una parte de los contratos que no se revisan existiendo el sindicato y la empresa es porque son *Contratos de Protección*. Un Contrato de Protección es depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje pero es desconocido por los trabajadores, de tal forma que puede permanecer sin cambios por largos períodos. Sin embargo, un contrato de protección puede ser revisado en forma

ficticia y depositado nuevamente en la Junta sin saberlo los trabajadores con cambios o sin cambios En este último caso estadísticamente aparece como activo aunque se trate de una ficción. Es decir, no hay una forma estadística segura de estimar el número de Contratos de Protección que existen en el país, se requeriría de realizar trabajo de campo con todas las dificultades políticas y de seguridad que esto significa.

Sin presumir que el número de contratos inactivos sea igual al de protección, ni tampoco que todos los activos no sean de protección, resulta interesante constatar el porcentaje de contratos que se revisan o bien el número de revisiones solamente salariales que son anuales.

Cuadro No. 5.1: Número de revisiones contractuales y salariales totales (federales más locales)

Año	Revisiones	Trabajadores afectados
1994	26 489	2 127 801
1995	31 691	2 208 438
1996	34 940	2 258 029
1997	32 220	2 213 3454
1998	35 170	2 308 966
1999 (Enero- Nov.)	31 800	1 866 533

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

En 1998 el número de trabajadores asalariados que según la Ley potencialmente podrían tener contrato colectivo (asalariados, mayores de 12 años y en establecimientos de más de 20 trabajadores, sin considerar la posibilidad de que sindicatos nacionales puedan afiliar a trabajadores en establecimientos de menos de 20 trabajadores y dejando afuera a los trabajadores de la administración pública y de la defensa nacional que no pueden firmar contratos colectivos de trabajo) era aproximadamente de 11 792 520 personas. Según el cuadro No. 5.1 solamente en ese año el 19.6% realizaron revisiones salariales o contractuales, que son presumiblemente los trabajadores con contrato colectivo activo. Entre 1994 y 1999 (Noviembre) el número de revisiones salariales y contractuales promedio por año fue de 32 051 y el número de trabajadores en promedio involucrados de 2 223 316. Del total de revisiones en promedio entre 1994 y 1999 el

12% correspondieron a las de jurisdicción federal, en cambio en número de trabajadores los federales fueron el 68% del total que revisaron.

Cuadro No. 5.2: Revisiones Contractuales y Salariales de Jurisdicción Federal y Local

Año	Federal		Local	
	Revisiones	Trabajadores	Revisiones	Trabajadores
1994	3 170	1 525 739	23 319	602 062
1995	3 633	1 491 367	28 058	717 071
1996	3 686	1 491 454	31 254	766 575
1997	4 074	1 495 224	30 146	718 121
1998	4 525	1 567 955	30 645	741 011
1999 (a Nov)	3 846	1 073 914	27 954	792 619

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

Cuadro No. 5.3: Contratos Colectivos depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por tipo de Central Sindical

Año	CT	CTM	CROC	CROM	Otros C	Blancos	Indepen	Otros
1994	3 454	2 553	574	201	143	130	660	73
1995	3 165	2 231	573	161	200	121	498	128
1996	3 622	2 622	578	131	291	110	514	165
1997	3 673	2 568	632	176	297	149	543	130
1998	3 808	2 652	646	156	354	118	615	160
1999(a Nov)	3 433	2 254	657	163	359	96	473	136

Fuente: STyPS Estadísticas Laborales

CT: Congreso del Trabajo; CTM: Confederación de Trabajadores de México; CROC: Confederación Regional de Obreros y Campesinos; CROM: Confederación Obrera Mexicana. Blancos: Sindicatos que no son del CT ni independientes; Indepen: Independientes.

Entre 1994 y 1999 (Noviembre) el promedio de Contratos Colectivos depositados en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje fue de 4 332. En ese período el Congreso del Trabajo fue responsable del 81.4% del total de los contratos depositados; los sindicatos Blancos del 2.8%; y los Independientes del 12.7%. Dentro del Congreso del Trabajo la CTM firmó el 70.3% de los contratos en promedio; la CROC el 17.3%; y la CROM solamente el 4.2%. Como las revisiones contractuales normales son cada dos años podríamos estimar que en la Jurisdicción Federal se revisaron en 1998 y 1999 un total de 8 839 contratos, es decir de un total de 15 000 Contratos Federales están activos el 58.9%.

Cuadro No. 5.4: Contratos Ley revisados

Año	Contratos Ley	Trabajadores	Empresas	Contratos Singulares	Trabajadores
1995	7	103 823	1 206	50	35 019
1996	7	101 760	1 228	66	30 419
1997	6	56 018	1 127	67	21 620
1998	7	101 188	1 472	62	63 125
1999 (a Octubre)	6	101 036	1 569	42	61 516

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

En México se revisan 7 Contratos Ley y entre 1995 y 1999 el promedio de trabajadores por año involucrados fue de 92 765. Por otro lado, en estos años el número de trabajadores amparados por Contratos Ley no ha cambiado mucho. En 1998 con relación al total de trabajadores afectados por Contratos Colectivos y revisiones salariales de jurisdicción Federal los sujetos a Contratos Ley fueron el 6.4%.

En 1998 el porcentaje de empresas que además de estar regidas por Contratos Ley firmaron contratos singulares al nivel de planta fueron solamente el 4.3%, sin embargo el porcentaje de trabajadores con este tipo de contrato fue del 62.4%

En cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo de Jurisdicción local, entre 1994 y 1999 (Noviembre) el promedio anual de revisiones de contrato y salariales fue de 28 562, en tanto que el promedio de trabajadores involucrados de 722 909. En 1998 las

revisiones de jurisdicción local significaron el 87% del total de las revisiones, pero en cuanto a número de trabajadores solamente el 32% del total involucrados. Es decir, las contrataciones y revisiones salariales federales implicaron en ese año en promedio a 347 trabajadores por revisión, en tanto que en las locales solamente a 24.2

Es posible que el número de contratos colectivos que se revisan en la Jurisdicción Local sea muy pequeño con relación al total registrados. Por ejemplo en el D.F. los contratos de jurisdicción local registrados eran 104 064 en 1999 solamente se revisaron 8 623, es decir el 8.28% (Informe de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. de 1999, Informe de Política Laboral, No. 16, Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo del D.F.). Aunque una parte de los contratos inactivos es posible que sea porque desapareció la empresa y no fue reportada a la Junta respectiva, la otra parte puede corresponder a Contratos de Protección, legales pero desconocidos por los trabajadores.

Cuadro No. 5.5: Incrementos Salariales obtenidos en revisiones de Jurisdicción Federal (Porcentajes de incrementos anuales)

Año	Aumento directo al tabulador	Por ajuste	Por productividad	En prestaciones	Por retabulación
1996	21	0.6	0.4	1.3	0.0
1997	19.5	0.05	1.2	2.1	0.09
1998	17.7	0.05	1.2	1.5	0.08
1999 a Nov	16.5	0.01	0.9	1.6	0.11

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

Las revisiones salariales de Jurisdicción Federal en 1996 significaron -13.4 puntos porcentuales menos que la inflación en el año y solamente 3.4 puntos porcentuales arriba de lo que aumentaron los salarios mínimos. En 1998, fueron 1.8 puntos superiores a la inflación y 1.8 puntos porcentuales arriba de lo que aumentaron los mínimos, en 1999 estas cifras fueron 2.2 y 2.5 respectivamente. Es decir, los salarios mínimos en su aumento siguen siendo parámetros del comportamiento de los salarios contractuales, además las diferencias en puntos porcentuales en promedio entre los mínimos y los contractuales son pequeñas. Entre 1996 y 1999 esa diferencia porcentual

fue solamente de 2.5 puntos en promedio, que puede ser un indicador de la ineficiencia sindical para lograr la recuperación salarial de su agremiados puesto que el aumento en los mínimos es para todos los trabajadores independientemente de que formen parte de un sindicato.

Cuadro No. 5.6: Revisiones Salariales y Contractuales que Incluyen Bonos por Productividad (Federales más Locales)

Año	Revisiones con Bonos	Trabajadores
1994	2 629	1 203 071
1995	4 321	621 920
1996	2 870	273 655
1997	2 089	280 197
1998	2 700	314 099
1999 a Sept	2 193	275 302

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

El porcentaje del total de trabajadores sujetos a revisiones contractuales y salariales que incluyeron bonos alcanzaron un máximo en 1994 cuando representaron el 56.5% (Samaniego, 1997) para luego disminuir al 12.1% en 1996 y mantenerse en este rango hasta la fecha

En cuanto al total de revisiones contractuales y salariales, aquellas que incluyen Bonos alcanzaron su máximo en 1995 cuando representaron el 13.7% para luego disminuir a la mitad en 1997 sin que se hayan repuesto hasta la actualidad.. Es decir, la importancia de los Bonos ha tendido a disminuir con respecto al número de empresas involucradas y trabajadores de un máximo en sus dos primeros años de aplicación (1994 y 1995); asimismo, la importancia de los bonos en el ingreso de los trabajadores ha sido muy pequeña. La mayor parte de convenio con Bonos corresponde a las revisiones de jurisdicción local pero en cuanto a trabajadores afectados son mayoritarios los federales, aunque son estos los que más han disminuido con los años.

Cuadro No. 5.7: Revisiones Contractuales y Salariales que incluyen bonos o estímulos

Año	Nacional		Federal		Local	
	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros
1994	2 629	1 203 071	1 505	1 126 555	1 124	76 516
1995	4 351	621 920	1 913	527 915	2 438	94 005
1996	2 870	273 655	832	216 550	2 038	57 105
1997	2 089	280 197	859	252 555	1 230	27 642
1998	2 700	314 099	1 044	282 916	1 656	31 183
1999 ( a Sept)	2 193	275 302	734	242 818	1 459	32 484

Fuente: STyPS (1999) Estadísticas Laborales

### 5.3 La transformación de los Contratos colectivos de trabajo

#### 1.) *Contratos de Jurisdicción Federal*

Las empresas y sindicatos que depositan sus contratos colectivos en la junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponden a las compañías que tienen establecimientos en mas de una entidad federativa y de ramas consideradas federales por la Ley (2), por tanto, puede suponerse que se trata de los contratos de las empresas más grandes y los que han sido mas protectores de los trabajadores. Para el análisis de la flexibilidad numérica (empleo y desempleo según las necesidades de la producción), funcional (dentro del proceso de trabajo, principalmente movilidad interna entre puestos, categorías, departamentos, lugares de trabajo o turnos) y salarial (salario en función de productividad, calidad, puntualidad y asistencia) se tomó una muestra aleatoria por rama (tal como estas se clasifican en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) de 1000 contratos, y se han utilizado las mismas dimensiones e indicadores que para la encuesta MIM (De la Garza, 1998) (3). De este análisis se puede concluir:

**Cuadro No. 5.8 : Cambio hacia la flexibilidad en los Contratos Colectivos de Trabajo en los noventa (porcentaje de empresas de jurisdicción federal)**

n=1000

Dimensión	Baja	Media	Alta	Indefinida en el contrato
-B Intervención del sindicato en				

el cambio tecnológico o de organización	2.7	1.7	4.7	90.9
I-B El sindicato interviene en el establecimiento de métodos de trabajo	4.0	—	10.3	85.7
III-B El sindicato participa en cambios de intensidad del trabajo	20.5	--	19.5	59.9
I-A Contratación de eventuales	8.8	54.5	15.1	21.6
I-B Contratación de subcontratistas	15.6	7.9	10.2	66.3
III-B Contratación de trabajadores de confianza	0.1	39.2	9.3	51.3
IV-A Porcentaje de personal de base	5.0	15.1	1.1	78.8

	Baja	Media	Alta	No especificada
B Movilidad entre puestos o categorías	0.2	16.3	23.5	60.0
B Movilidad entre turnos	0.2	8.7	18.9	72.2
B Movilidad geográfica	0.5	5.5	8.8	85.2
I-B Polivalencia	11.1	7.3	1.8	79.8
I-B Criterio principal de ascenso	3.3	30.8	11.8	54.1
B Horas extras	1.8	19.2	26.7	52.2
B Trabajo en días de descanso	17.1	11.4	28.2	48.2

	Baja	Media	Alta	No especificada
I-C Salario	78.6	6.1	12.2	3.1
II-C Bonos por puntualidad y asistencia	16.8	--	19.9	63.4
III-C Bonos por productividad	16.5	--	17.9	65.5

Fuente: Elaboración propia a partir de una muestra aleatoria de 1000 Contratos Colectivos de Jurisdicción Federal. Véase la metodología en De la Garza y Bouzas, 1998

- a). La flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos federales (lo cual no significa que esta flexibilidad se aplica en la práctica, pero sí que en la mayoría de los contratos lo contenido en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional). Se confirma también una antigua tesis que hemos manejado desde la década pasada, que el modelo de contratación colectiva de la Revolución Mexicana ha sido en México de la circulación, es decir con protecciones en empleo y salario (compraventa de la fuerza de trabajo) pero con poca participación formal de los sindicatos en los procesos de trabajo. Es cierto que en cuanto a flexibilidad funcional (dentro del proceso de trabajo) lo que predomina es la indefinición en el contrato colectivo, pero en segundo término la unilateralidad explícita de las empresas en las decisiones. La rigidez manifiesta codificada es poco frecuente y hay muy poca limitación formal a la movilidad interna, entre turnos o geográfica; las limitaciones son moderadas a la polivalencia de los trabajadores y, en general, la antigüedad no juega sola como criterio de ascenso de los trabajadores, tampoco depende sólo de la voluntad de los obreros el trabajar en horas extras o en días de descanso obligatorio.
- b). En cambio la regulación contractual de la flexibilidad numérica es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales; moderada aunque no mayoritaria en cuanto al uso por las empresas de subcontratistas; también en el uso de trabajadores de confianza y para el recorte de personal.
- c). Por lo que se refiere a la flexibilidad salarial si hay una rigidez acentuada al predominar el salario mensual o quincenal fijo por categoría, y este se encuentra muy regulado; hay poca importancia de los bonos de puntualidad y asistencia, productividad o calidad.

La conclusión es muy clara, los contratos colectivos de jurisdicción federal en México en general son flexibles en lo funcional, son más rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial.

Entre 1990 y 1994 en la mayoría de las empresas los ítems considerados para medir la flexibilidad laboral no cambiaron. Sin embargo, en aquellos casos en que si se modificaron predominó la tendencia hacia una mayor flexibilidad. Es probable que el predominio de cláusulas no modificadas se deba a que la muestra no discriminó entre empresas grandes y de otros tamaños, y a que la flexibilización contractual esté concentrada en las grandes. De cualquier manera de nuestra muestra se infiere que:

- a). Se tendió más a excluir a los sindicatos de las decisiones de los cambios tecnológicos, métodos de trabajo, pero no en la negociación de la intensidad del trabajo.
- b). La contratación de eventuales, trabajadores de confianza y la definición de cuales trabajadores son de base tendieron a ser más flexibles, no así el empleo de subcontratistas.
- c). La movilidad entre puestos o categorías, turnos, geográfica, las horas extras, el criterio de ascenso y el trabajo en días de descanso obligatorio tendieron a flexibilizarse, a diferencia de la polivalencia.
- c). El salario continuó siendo muy rígido.

Si analizamos los niveles de flexibilidad numérica, funcional y salarial por rama tenemos los siguientes resultados:

- a). Por rama los cambios en flexibilidad numérica son hacia mayor flexibilidad en todas excepto en la cinematografía, destacando los niveles más altos en la huletera, la metalurgia y siderurgia, automotriz y autopartes, aceites y grasas vegetales, maderera básica y tabacalera.
- b). En cambio la flexibilidad salarial tendió a conservarse rígida en todas las ramas.

En este año se inició la política amplia de firma de convenios de productividad entre empresa y sindicatos, impulsada por la Secretaría del Trabajo, al grado de que en 1994 el 50.7% de las negociaciones salariales al nivel federal (equivalen al 78% de los trabajadores contratados al nivel federal) incorporaron convenios por productividad (Samaniego, 1997). Pero en años posteriores el número de nuevos convenios ha crecido muy poco (De la Garza y Bouzas, 1998). Sin embargo, los resultados globales en cuanto aumento en los ingresos de los trabajadores fueron desalentadores.

## 2). *La flexibilidad en la Contratación Colectiva de Jurisdicción local*

Las relaciones laborales de las empresas que no son de jurisdicción federal son administradas por los gobiernos de los Estados.

Cuadro No.8: Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal y local

	1990	1993	1994	1995	1996
Demandas registradas	78 956	131 931	136 170	158664	149 321
Emplazamientos a huelga registrados	34 141	42 573	43 370	42 368	40 594
Huelgas estalladas	829	629	588	577	461
Trabajadores en huelga	68 782	48350	47 746	31 019	24 688

Fuente: Anexo estadístico del Cuarto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 1998 e INEGI (1996) *Información Estadística sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local*

Si hacemos una comparación entre los conflictos y las huelgas de Jurisdicción Federal y Local en los noventa podemos observar que, entre 1990 y 1996 el número de conflictos (federales más locales) registrados se incrementaron en 89.1%, los emplazamientos a huelga en 18.9%, en cambio las huelgas estalladas disminuyeron en 44.4% y el número de huelguistas en 64.1%. La importancia de la conflictividad en las relaciones laborales locales queda de manifiesto en tanto que en 1996 representaron el 66.3% del total de conflictos, el 81.2% de los emplazamientos a huelga, el 88.9% de las huelgas estalladas y aún en número de huelguistas fueron el 57.4% del total; a pesar de que la densidad de huelguistas por huelga fue de 34.5 trabajadores en las de jurisdicción local, en contra de 53.5 trabajadores en las federales.

En síntesis, el canal jurídico que más frecuentemente adquieren las relaciones y conflictos entre el capital y el trabajo son de jurisdicción local, y las formas es la de convenios fuera de juicio y conflictos individuales. Con relación a las huelgas, emplazamientos y trabajadores en huelga el ámbito local es mucho más importante que el federal en términos cuantitativos y en particular los trabajadores y sindicatos de las empresas pequeñas.

Cuadro No. 5.9: Intervención de los sindicatos en el cambio tecnológico, métodos de trabajo e intensidad (Jurisdicción local) (Porcentaje del total de Contratos colectivos)

	I	II	III
Sí	27.65	14.90	17.77
No	12.46	9.89	13.04
No especificado	59.89	75.21	69.20

Fuente: Encuesta de contratos colectivos al nivel local, UAMI, 1998

I: Interviene el sindicato en el cambio tecnológico

II: Interviene el sindicato en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo

III: Interviene el sindicato en los cambios en intensidad del trabajo

Cuadro No. 5.10: Indicadores de flexibilidad laboral (Contratos de jurisdicción local)  
(Porcentaje del total de contratos)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Limitada por Contrato	1.86	1.15	2.44	1.86	3.58	2.15	1.58	0.57
Acuerdo empresa sindicato	57.16	13.32	7.59	45.42	17.05	16.05	13.61	5.44
Prohibida para empresa	0.86	1.15	0.57	-	0.72	0.86	1.15	1.00
Libre para la empresa	21.06	21.35	49.71	7.88	21.78	25.07	2.58	13.75
No especificado	19.05	63.04	63.04	44.84	56.88	55.87	81.09	79.23

Fuente: Idem

I: Contratación de trabajadores eventuales

II: Empleo de subcontratistas

III: Contratación de trabajadores de confianza

IV: Recorte de personal

V: Movilidad entre puestos y categorías

VI: Movilidad entre turnos

VII: Movilidad geográfica

VIII: Polivalencia

Cuadro No. 5.11: Criterio Principal de ascenso en contratos colectivos de jurisdicción local  
(Porcentaje del total de contratos)

Antigüedad o escolaridad y otra	30.95
Capacidad o capacitación	16.47
No especificado	52.58

Fuente: Ibídem

Cuadro No.5.12: Trabajo obligado en días de descanso y horas extras en  
contratos de jurisdicción local (Porcentaje del total de contratos)

	Trabajo en días de descanso	Horas extras
Voluntario	2.44	2.01
Obligatorio	14.76	15.62
Convenio empresa sindicato	39.83	45.7
No especificado	42.98	36.68

Fuente: Ibídem

Cuadro No. 5.13: Bonos contemplados en contratos colectivos de jurisdicción local  
(Porcentaje del total de contratos)

	Puntualidad y asistencia	Productividad o calidad	Otros
Sí	17.34	15.33	20.92
No	12.32	10.60	55.16

No especificado	70.34	74.07	23.92
-----------------	-------	-------	-------

Fuente: Ibídem

De los cuadros anteriores, obtenidos de la de la encuesta sobre Contratos Colectivos de Jurisdicción Local levantada en 1998 por el Doctorado en Estudios Sociales de la UAMI en los Estados de Aguas Calientes, Jalisco, Estado de México, Morelos, Querétaro, Sonora, Veracruz, y Yucatán a través de una muestra aleatoria de 700 contratos, se puede inferir la misma conclusión que para los contratos de jurisdicción federal, que la mayoría de los contratos colectivos de jurisdicción local ya eran muy flexibles de tiempo atrás, antes de que las doctrinas acerca de la flexibilidad echaran raíces en México. La flexibilidad funcional es superior a la numérica y la salarial, y la participación del sindicato en cambios tecnológicos, de organización y métodos de trabajo es minoritaria. Pero también que han tendido a flexibilizarse, aunque la mayoría permanecen flexibles como antes, particularmente en la forma de tópicos no especificados en los contratos, posiblemente asociados con formas de organización no sistemáticas y relaciones laborales en las que los componentes informales son las más importantes.

(1) Información directa recabada en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

(2) Para los trabajadores con derecho a la contratación colectiva existe una sola Ley Federal del Trabajo al nivel nacional, pero su aplicación corresponde a los gobiernos de los Estados (Jurisdicción Local) excepto en aquellos casos que la misma ley considera de competencia federal y que en general corresponde a las ramas más importantes económicamente y por número de trabajadores (Ferrocarriles, minería, petróleo, textiles, transportes de concesión federal, teléfonos y telégrafos, educación, cinematografía, hulera, azucarera, petroquímica, metalurgia, siderurgia, automotriz, químico farmacéutica, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y envasado de alimentos, bebidas envasadas, calera, maderera, vidriera y tabacalera) o para empresas que operan en dos o más Estados.

(3) La forma como se midió la flexibilidad en los contratos colectivos fue la siguiente: primero, se definieron cláusulas de los contratos relacionados con la flexibilidad numérica (empleo de eventuales, de subcontratistas, de personal de confianza, proceso de selección de personal y reajuste de personal; funcional, polivalencia, movilidad interna, horas extras, días de descanso, sanciones, métodos de trabajo, normas de producción y de productividad;

salarial, bonos o estímulos por puntualidad y asistencia, productividad y calidad; e intervención sindical en el cambio tecnológico y de organización del trabajo); cada ítem de los anteriores fue calificado en una escala de media, baja y alta e indefinida, normalizados entre -1 y +1; finalmente se calculó un índice ponderado con las calificaciones de los diversos ítems.

### **Bibliografía**

De la Garza E. (1998) *Modelos de Industrialización en México*. México: UAMI

De la Garza, E y A. Bouzas (1998) *Contratación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo en México*. México: IIEc-UNAM

Samaniego, N. (1997) “Cambio Tecnológico, Competencia Comercial y Transformación en el Entorno de la Empresa en México”, en ACLAN, *Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte*. Dallas: ACLAN.

### Las Fuentes

1. La fuente principal para el análisis de Contratos Colectivos son los archivos de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje. Cuando se firma o modifica un Contrato Colectivo las partes están obligados a depositarlo en la junta respectiva. Sin embargo, la forma como son clasificados los contratos colectivos dificulta enormemente su estudio: en ocasiones la clasificación es por orden alfabético de empresa y en otras es un orden consecutivo cronológico por fecha de depósito. De esta manera, no es posible identificar un expediente por nombre del sindicato, tampoco están clasificados los contratos en activos e inactivos, mucho menos es posible identificarlos por número de trabajadores o por rama. Aunque la principal dificultad sea el acceso a los expedientes mismos que son manejados como secreto de Estado.
2. En términos de estadísticas disponibles solo es posible mencionar los Informes de Labores de la STyPS que reporta de manera muy general el número de empresas y trabajadores que revisan Contratos Ley.
3. Para Contratos Colectivos de Jurisdicción Local la única fuente estadística son los informes sobre relaciones laborales de Jurisdicción Local que edita el INEGI anualmente

pero tienen un retraso de 3 años. En esta fuente no aparecen de manera directa los Contratos Colectivos sino los convenios de trabajo, individuales y colectivos; sin embargo los datos de los colectivos no solo incluyen contratos y pueden ser resultado de demandas específicas que dan origen a un convenio particular, aunque en algunos cuadros aparecen los convenios colectivos derivados de conflictos por firma, revisión o terminación de contrato colectivo, evidentemente no agotan la información referida a los Contratos Colectivos de Trabajo.

4. Una fuente de aparición muy reciente solo es accesible por Internet y aparece con la dirección de <http://www.stps.gob.mx> dentro del rubro de Estadísticas laborales. De este banco de datos es posible saber el número de revisiones salariales y contractuales de jurisdicción federal y local y el número de trabajadores; el número de contratos depositados en la junta federal por central sindical; los contratos Ley revisados y singulares con número de empresas y trabajadores; así como los aumentos salariales pactados. Todos estos datos se pueden saber también por ramas. Un problema de esta fuente es que no es posible tener los datos antes de 1992 y en general antes de 1994 y aunque incluye datos de los Contratos de Jurisdicción Local no se muestran todas las variables que para los Federales.