


*Sí, la contratación  
colectiva ha  
sobrevivido a la  
reforma laboral*



Mtro. Luis M. Díaz Mirón Álvarez  
Profesor y exrector de la Escuela Libre de Derecho



Lo que se sabe tiene un valor doble  
si se confiesa lo que no se sabe  
ARTHUR SCHOPENHAUER  
(1788-1860)  
FILÓSOFO ALEMÁN

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el *Boletín Jurídico Práctico* de nuestro Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de nuestra Escuela, me preguntaba yo si la contratación colectiva en México, vista la reforma laboral del 1.º de mayo de 2019, no sobreviviría. Ahora, en febrero de 2024, ocho meses después de que se cerró el plazo legal de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, se puede afirmar que ha sobrevivido. ¿Cuál deberá ser el papel de la abogacía seria ante este nuevo reto?

## II. BREVES ANTECEDENTES

El mundo de derecho del trabajo en materia colectiva se ha transformado radicalmente. De la simulación contractual colectiva, ha transitado a contratos vivos. De las revisiones de contrato en papel, a revisiones que implican estudio, planeación, estrategias y ejecución.

De la concepción monopólica, política, corporativa de un sindicalismo alineado al Estado, obviamente con sus excepciones, al día de hoy tenemos un sindicalismo totalmente diferente, sobre bases democráticas, en donde la participación directa de los trabajadores es vital, no nada más en las asambleas a través del voto personal, libre y secreto, sino en el involucramiento de los actores en el mundo sindical, quienes pagan las cuotas sindicales y hoy pueden, exigen, reclaman de sus dirigentes una total y auténtica representatividad sindical, ya que, si no sucede eso, vendría fatalmente el cambio.

Como es sabido, nace el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) que es hoy el ente central, controlador y único canal que el sistema jurídico mexicano tiene para las tomas de nota, registro de asociaciones, de contratos colectivos de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo y de toda la vida normal y natural que tiene que ver con el control y reporte de las revisiones contractuales.

### **III. ALGUNOS NÚMEROS**

A finales de enero de 2024, de los 139,000 contratos colectivos existentes, solo 30,526 fueron legitimados. Es decir, 108,000 contratos colectivos de trabajo se terminaron por ministerio de ley. De estas terminaciones, todos los derechos adquiridos a favor de los trabajadores por ley se conservan.

De esa cifra de 30,526 contratos colectivos legitimados:

- 13,230 ya fueron revisados salarialmente y reportados ante el CFCRL.
- 7073 fueron registrados integralmente, con las formalidades de ley y las constancias de aceptación del 50% + 1 de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

- Al 24 de enero había 8000 constancias de representatividad en trámite, de las cuales se han convertido solamente en 751 contratos colectivos de trabajo nuevos e iniciales.

En la visión muy particular de quien esto escribe, cerraremos este año con mínimo quinientos contratos colectivos reales más.

#### **IV. RETOS Y PRÁCTICA**

Los abogados que, ya sea en forma interna desde las empresas, o desde la abogacía independiente, tenemos diferentes roles en todo el territorio de la práctica del derecho laboral.

En efecto, hay una verdadera labor que tiene que hacer el colega que se dedica a esta materia, y más la colectiva, con conocimientos adicionales en las áreas de administración, psicología, recursos humanos, contabilidad y finanzas.

Cada decisión o recomendación que se tome, implica desde la posición en la que estés, ya sea representando a trabajadores, sindicatos o empleadores, el costo-beneficio; el costo numérico en relación con lo que solicitas o lo que puedes recomendar negociar, y el costo social, que es muy importante.

En cualquier enfoque que tengamos, la planeación es un acto vital. Tenemos que hacer lo posible por involucrarnos y conocer realmente las necesidades de nuestros clientes o representados. Ello implica meternos y “ensuciarnos las manos”, desentrañar las oportunidades y/o problemas y ver alternativas de solución, mismas que tienen que ser concretas, precisas y valuadas.

Este ejercicio es vital cuando estás enfrente de temas de naturaleza colectiva.

Otra área muy importante en donde hay una gran oportunidad e implica un reto también para un trabajo serio es involucrarte realmente con el diálogo con los operadores que tienen los problemas. Es interesante y retador ejemplificar lo anterior, el cómo y cuándo se te plantea un asunto relacionado con necesidades de seguridad, y limpieza de áreas, como la simple visita física y la valoración tuya con la mayor objetividad es clave. A mayor abundamiento, el tema capacitación, adiestramiento y productividad ha representado para los expertos en materia laboral toda un área de oportunidad impresionante.

El hecho de que nuestra ley laboral ayude tanto a trabajadores y empleadores a elevar su nivel de vida, sus competencias laborales y tu productividad, de conformidad con los planes y programas formulados y acordados, de común acuerdo, es, lo digo porque lo he vivido con mi experiencia, algo maravilloso.

Ahí es cuando, al involucrarte con seriedad con la gente, los problemas advierten otra óptica y tú en la práctica sientes satisfacción personal de un conocimiento francamente integral, de esa integralidad que en materia personal y psicológica los expertos califican “de plena” para relajar los ambientes y poder buscar soluciones en la dinámica de, como dirían los líderes de administración, ganar-ganar.

Ahora bien, un área fortísima de trabajo implica la profesionalización del principio básico de la conciliación.

Hoy en día la conciliación es presupuesto indispensable para buscar soluciones. Es la llave central del diálogo. Es paradójico que, en una materia en donde el diálogo entre los factores de la producción haya sido siempre vital la conciliación, pero que a su vez haya sido vista como una parte procesal sin importancia.

Ahora la conciliación es un presupuesto. La conciliación por mandato constitucional es una instancia obligatoria, para

los muy procesalistas, necesaria antes de ir a juicio. Y ahí es donde se resuelven los problemas.

Con el nuevo procedimiento laboral, ante Tribunales del Poder Judicial, tanto local como federal, el buen diseño de un programa de conciliación evita la justicia lenta, los retrasos innecesarios y facilita el diálogo y la solución rápida del conflicto. No cabe duda de que la nueva dinámica en materia de conciliación, a través de una práctica privada o ante los centros de conciliación, federales o locales, ha representado, sin duda, la mejor alternativa para la solución de los conflictos. Los números hablan por sí mismos. De diez casos o futuros litigios, siete se están conciliando.

En tal virtud, no desmayemos, sino al contrario, invirtamos más recursos en técnicas de conciliación, en mecanismos de solución y en fórmulas que sean justas y equitativas que nos permitan transitar eficazmente a un modelo diferente. Por favor, colegas, no dejemos ni enviemos la carga de esta gran oportunidad a nuestras autoridades. Hagamos de la conciliación, incluso la privada, el mecanismo más eficiente para una solución profesional de todos los problemas.

Otro rol que va de la mano de la conciliación para nosotros, colegas, como abogados, es la prevención.

Insisto, representemos o pongámonos en el papel de cualquiera de las partes, procesalmente hablando, o en lo sustantivo, es decir, representando a un trabajador o a un empleador. La prevención y la valuación del asunto materia de análisis es vital y con ello la solución de los conflictos.

Naturalmente, si tú, abogado, estás relacionado en una organización sindical representando a trabajadores o, por otro lado, eres abogado o abogada interna de algún empleador, pequeño, mediano o grande, estos principios relacionados con la conciliación y prevención serán para ti claves en el diseño de la efectividad del análisis de distintos asuntos vía comisiones mixtas, vía la atención de inspecciones y el levan-

tamiento de actas administrativas realmente de contenido y no de simple forma o machote.

Otra faceta importantísima en nuestra práctica es la información jurídica, económica y de los principales acontecimientos que advirtamos del medio laboral, información que debemos de procesar, analizar y ponerlo en un idioma entendible y fácil para una comunicación acertada a favor de nuestros representados.

Vivimos en una época en donde la tecnología, las telecomunicaciones y/o la comunicación electrónica vía dispositivos es de todos los días. Debemos de estar actualizados y preparados para que en forma directa o indirecta tengamos el uso eficiente de la tecnología y de la inteligencia artificial a favor de la buena práctica y las mejores soluciones, y no al contrario.

El camino a la modernidad y al uso de dispositivos o algoritmos que la abogacía use en beneficio de las mejores prácticas es vital e implica una capacitación y reeducación básica. Los colegas de mi generación (casi setentones) hemos tenido que diversificarnos y sensibilizarnos en el uso de las tecnologías de la información. Un ejemplo evidente lo ha sido que para todo el trámite de nuevos contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo, revisiones de contratos colectivos, la comunicación con la autoridad reguladora es vía electrónica y a través de plataformas que la misma ley prevé.

Por ello, muchos contratos colectivos fatalmente no se legitimaron porque los trabajadores y básicamente sus dirigentes sindicales, con toda franqueza, no hicieron la tarea de tener las herramientas adecuadas o buscar quién los auxiliara para subirlas a la plataforma del CFCRL con éxito y así satisfacer los requisitos.

Por lo tanto, y a manera de conclusión, sí sobreviviremos en la nueva época de las relaciones laborales modernas, tecnológicas y diferentes. Algunos actos y hechos jurídicos serán

no presenciales, pero otros tantos sí, pero lo más importante y trascendente es que en el desarrollo normal y típico de una relación jurídico-laboral en cualquier modalidad, plataforma o centro de trabajo que se nos presente, la práctica de la abogacía deberá contener, de fondo, profesionalismo, eficacia, presencia, preparación, estudio, planeación y ética.