

Agosto / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Los contratos colectivos de
trabajo de protección
patronal en México

Carlos de Buen Unna



Una democracia social consolidada requiere mejorar la calidad de la política y desarrollar instituciones abiertas y cercanas a la ciudadanía. Su funcionamiento necesita de actores sociopolíticos capaces de representar la diversidad de intereses de toda la sociedad. En este sentido, la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres para el fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político.

Análisis Político responde a una necesidad de observar lo que sucede en la política nacional de México y su relación con la economía, la sociedad y las relaciones internacionales. Tiene el objetivo de contribuir a las fuerzas sociopolíticas progresistas en su tarea de desarrollar estrategias y políticas sobre temas relevantes para la sociedad mexicana a través de recomendaciones para la acción y los escenarios posibles.

Las opiniones vertidas en los documentos que se presentan, las cuales no han sido sometidas a revisión editorial, así como los análisis y las interpretaciones que en ellos se contienen, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y pueden no coincidir con las opiniones y puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

ISBN: 978-607-7833-22-2

Diseño y formación: Enrico Gianfranchi

Agosto / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México

Carlos de Buen Unna

1. ¿Qué son los contratos colectivos de protección? Ventajas y desventajas

El 5 de febrero de 2009, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas se quejó del gobierno mexicano ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, cuestionando el sistema de relaciones laborales por la “práctica enormemente extendida de los contratos colectivos de protección

patronal” (en lo sucesivo, CCPP).¹ El gobierno de México respondió el 1º de marzo de 2010 negando la existencia de estos contratos, con el argumento de que el sistema jurídico mexicano no la prevé. Tan simplista respuesta hace presumir que la intención de la autoridad laboral mexicana es evadir un tema tan delicado y evidente en vez de afrontarlo y plantear medidas para ponerle remedio.

La práctica de los CCPP fue desarrollada a lo largo de las siete décadas en las que el Partido Revolucionario Institucional gobernó al país (1931-2000). Durante ese periodo, el Partido Acción Nacional, que entonces estaba en la oposición –y del cual provienen los dos últimos gobiernos nacionales– criticó fuertemente al sistema corporativo en el que cobra sentido esta peculiar figura;

1. Oficina Internacional del Trabajo, 359º informe del Comité de Libertad Sindical, 310ª reunión, Ginebra, marzo de 2011, caso 2694.

sin embargo, ahora que ese partido está en el poder pretende ignorar sus cuestionamientos anteriores, lo que se observa sobre todo a través del proceder de algunos de sus funcionarios, de manera destacada el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A cualquier abogado inexperto le resultará extraño que un agresivo sindicato, que amenaza a una empresa con estallar la huelga si no acepta suscribir un contrato colectivo de trabajo (CCT), presente como proyecto de contrato colectivo un documento más bien breve que no hace sino retomar las prestaciones mínimas a las que obliga la Ley Federal del Trabajo (LFT). El sindicato agregará que la empresa no podrá contratar trabajadores que no sean proporcionados por el propio sindicato y que deberá separar a los que renuncien o sean expulsados de este a través de aplicarles la *cláusula de exclusión*. A través de este mecanismo, en lugar de garantizar la unidad sindical de los trabajadores –para lo que se supone que debería servir esa cláusula– se asegura mantenerlos controlados con la amenaza de quitarles su trabajo en caso de mostrar ánimos democráticos que puedan incomodar al supuesto líder, que en realidad es dueño del sindicato.

Ese joven abogado, ya con un poco de experiencia, sabrá que la conducta descrita en el párrafo anterior es una práctica normal en México, por lo que recomendará a su cliente –la empresa– que pague al sindicato que lo emplazó a huelga una cantidad que habrá de negociar para “resarcirlo de los gastos” en los que habrá incurrido por el emplazamiento y que,

de inmediato, celebre un CCT con otro sindicato en términos casi idénticos a los de aquel proyecto. No será extraño que el sindicato elegido pertenezca a la misma central o confederación del desairado, pues lo importante es que el líder sea de la confianza del abogado y, muy probablemente, su socio en las ganancias. Para muchos despachos de empresas, el manejo de los sindicatos de protección patronal se ha vuelto una importante fuente de ingresos, cuando no la principal.²

El representante del sindicato que aceptó retirarse habrá realizado un buen negocio, quizá no demasiado lucrativo, pero que le habrá redituado ganancias sin invertir mayores esfuerzos. Lo más probable es que no conozca a uno solo de los trabajadores de la empresa; es decir, que se haya tratado de una típica bravata para amedrentar al patrón con el alegato de que contaba con el apoyo de todos los trabajadores o de la gran mayoría, aprovechando que el sistema no lo obliga a demostrar tal cosa sino hasta después de que estalle la huelga. En ciertos casos –los menos– el sindicato habrá hecho una labor previa de convencimiento y reclutamiento de algunos trabajadores para fortalecer su posición, pero será muy raro que no acepte sacrificarlos a cambio de una cantidad de dinero, que será mayor en la medida del tamaño de la traición a los trabajadores que en un momento dado confiaron en él.

El otro sindicato, por su parte, generará un negocio a largo plazo en el que recibirá una modesta iguala del patrón, ingreso que tal vez tendrá que compartir con el abogado que lo eligió. A cambio, solo tendrá que mantener vigente el registro

2. Cuesta trabajo referirse a estos personajes como *líderes* y a sus ilícitos negocios como *sindicatos*, pero permítasenos utilizar estos términos por la pura fuerza de la costumbre y para no tener que reiterar explicaciones que serían demasiado frecuentes y aburridas.

sindical que la autoridad le expidió, quizá mediante alguna gratificación que le permitió agilizar los trámites y le evitó tener que acreditar los requisitos de la ley, aunque la verdad es que no es difícil cumplir con ellos.

Para el empresario emprendedor todo esto significará un costo que pagará sin demasiados reparos con tal de no tener que tratar con un sindicato verdaderamente representativo. A final de cuentas, el sistema le permitirá trasladar los costos a los trabajadores, quienes además de tener que conformarse con las prestaciones mínimas “de ley”, en los hechos habrán perdido el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

En el lenguaje moderno de la administración de los “recursos humanos”, se trata de un sistema de “ganar, ganar, ganar y ganar”, pues ganan el patrón, su abogado, los propietarios de los sindicatos y las autoridades. Los únicos que pierden son los trabajadores, víctimas de tan ocurrente modelo.

Alfonso Bouzas y Mercedes Gaitán definen al CCPP como “aquel que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al ‘sindicato’ que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales cuando menos”.³

¿Y qué ventajas puede tener un modelo como éste? Desde luego, una de sus características esenciales es que solo puede existir desde la perspectiva de una conducta insana y en el corto plazo.

El típico patrón mexicano está convencido de que un sindicato representativo es un peligro para su empresa o, cuando menos, un atentado a su derecho de explotar impunemente a sus trabajadores y sacar la mayor plusvalía posible de las relaciones de trabajo. Por ello, le conviene invertir alguna cantidad, más bien modesta, para mantener contento a un líder que sabrá cuidar su negocio; en realidad, el negocio de ambos.

Su inescrupuloso abogado habrá descubierto las virtudes de un sistema que le permite duplicar sus ingresos al cobrar los honorarios convenidos con su cliente, más una porción nada desdeñable –del orden del 50%– de la cuota que cobra el líder al que invitó a “colaborar” en la empresa. Claro está que se cuidará de no informar a su cliente de esta participación, lo cual seguramente no le generará inquietud moral alguna. Después de todo, dirá, gracias a sus habilidades y a sus buenas relaciones el patrón podrá estar razonablemente tranquilo de los ataques de los sindicatos depredadores.

Y qué decir de las ventajas del líder. El sistema de los CCPP no es sino un *modus vivendi* que le permite tutearse con el patrón y superar la injusta desventaja de haber nacido obrero (o hijo o nieto de obrero, cuando los liderazgos de este tipo de sindicatos se heredan, igual que los negocios de los patrones). Puede incluso hasta ser invitado al rancho del empresario en ocasión de alguna de sus fastuosas celebraciones, con varios cientos de asistentes, entre los que no faltará la élite de los abogados empresariales, los más importantes funcionarios de las juntas

3. Bouzas Ortiz, José Alfonso y María Mercedes Gaitán Riveros, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Alfonso Bouzas, *Democracia sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001, p. 52.

de Conciliación y Arbitraje y uno que otro legislador, sin olvidarse del presidente municipal de la localidad, que desde el ayuntamiento seguirá sirviendo al líder.

Las autoridades laborales también estarán satisfechas con los muy escasos estallidos de las huelgas y con las revisiones de los CCT en los niveles recomendados por las autoridades hacendarias, que les permitan asegurar que la inflación es “el más nocivo impuesto para la clase trabajadora”. Todo se mantendrá bajo control, de forma tal que los salarios siempre valgan menos y los empresarios ganen siempre más. Dichas autoridades estarán dispuestas a apoyar a los sindicatos y a los patrones que cumplan con las reglas del juego y a presionar a los que quieran salirse del redil, de manera que los costos de su rebeldía sean siempre mayores que los beneficios que puedan obtener. Las juntas de Conciliación y Arbitraje estarán prestas a declarar inexistentes las huelgas que estallen los sindicatos subversivos, no por las razones que establece la LFT, sino por otras que son más importantes para el gobierno, como mantener el orden económico que permita a las empresas “crear los empleos que necesita el país” –aunque estos sean precarios– y atraer a los inversionistas que tanta falta hacen para garantizar la competitividad que nos permita insertarnos con éxito en este mundo cada vez más globalizado.

Las desventajas, ya se dijo, son para las grandes masas de trabajadores, quienes nunca podrán hacer efectivos sus derechos de asociación profesional, de negociación colectiva y de huelga.

A largo plazo, sin embargo, las supuestas ventajas de los contratos de protección se esfuman y las desventajas crecen, ya que sin una verdadera negociación colectiva los salarios pierden cada vez más su poder adquisitivo y las empresas sufren las consecuencias de no tener un mercado interno que garantice su subsistencia y les dé la fuerza necesaria para competir en el exterior. Los subsidios que reparten los gobiernos a través de los mal llamados *programas de desarrollo social* –que en realidad son apoyos asistenciales– incrementan la dependencia de la población y son insuficientes para crear la demanda de bienes y servicios que se requieren.

2. El esquema de la Ley Federal del Trabajo

¿Cuáles son las razones jurídicas que permiten la existencia de los CCPP? El esquema parece complejo, pero en realidad resulta relativamente simple una vez que se supera la parte discursiva de la legislación. Sin embargo, no queda del todo claro si el sistema en el que se insertan es una fórmula maquiavélicamente diseñada con la finalidad precisa de propiciar este tipo de respuestas que hasta la fecha han permitido que la clase patronal y las autoridades controlen el mundo sindical bajo la apariencia del respeto a los derechos colectivos, o si se trata de un fenómeno relativamente casual, resultado de la

creatividad de algunos desvergonzados que gracias a una legislación deficiente pudieron invertir el orden de las cosas para poner a los trabajadores a disposición de los líderes de los sindicatos.

De lo que no hay duda es de que constituye una vieja tradición de nuestro modelo corporativo de relaciones laborales, como lo advierte Graciela Bensusán, para quien los CCPP son parte esencial del régimen sindical construido en los años veinte del siglo pasado. La investigadora nos recuerda que ya a finales de esa década la Confederación Regional Obrera Mexicana se quejaba de los “sindicatos fantasma” y de los “contratos de protección”.⁴

No hay que perder de vista que la legislación laboral no es producto de las luchas obreras, sino de la labor de líderes políticos que simpatizaron con la clase trabajadora pero no se animaron a reconocerle la autonomía indispensable para luchar por sus propios medios. Las mejoras se otorgaban por el paternalismo gubernamental, que así podía cobrarlas luego, por la vía electoral, en las campañas y en las urnas.

En algunas ocasiones, los gobiernos marcaron ciertas distancias con la clase empresarial. Esto ocurrió, sobre todo, con las presidencias de Luis Echeverría (1970-1976) y José López Portillo (1976-1982), pero ni siquiera en esos tiempos se impulsó la autonomía de los sindicatos. También aquellos gobiernos populistas toleraron a los líderes corruptos, cobijaron los CCPP y las más de las veces reprimieron a quienes lucharon por los derechos colectivos. Desde luego que en tiempos más recientes, abiertamente proclives a

los deseos patronales, las esperanzas de que se respeten los derechos laborales son patrimonio exclusivo de los más ilusos.

Creemos que en el origen de los CCPP hay un poco de las dos cosas. Por un lado, un modelo corporativo que siempre vio a los sindicatos como un instrumento electoral y de control de los trabajadores, e incluso –¿por qué no?– también de los empresarios, a los que de vez en cuando podía estallarles alguna huelga, situación en la cual el gobierno se encargaría de que se respetaran escrupulosamente los derechos laborales y hasta de hacer llegar apoyos solidarios a los trabajadores para alargar la resistencia. Al menos mientras su patrón no aceptara ciertas condiciones, que poco o nada tendrían que ver con las laborales. Por otra parte, una legislación descuidada, que dejó abiertos algunos canales que parecían ser simples trámites administrativos y que acabaron siendo las mejores herramientas del Estado para impedir el acceso a la negociación colectiva de los sindicatos independientes (del modelo corporativo).

Es claro, pues, que el modelo existe desde hace mucho tiempo, pero también que crece cada día más, con lo que va reduciendo de manera paulatina la posibilidad de que los trabajadores mexicanos puedan ejercer sus derechos colectivos. Para quienes nos insertamos en el mundo de las relaciones jurídico-laborales en la década de los setenta, los CCPP eran ya una realidad inocultable, aunque no tan esparcida como ahora. En nuestra etapa de novatos nos sorprendieron, pero aprendimos a vivir con ellos como un fenómeno normal

4. Bensusán, Graciela, “Los determinantes institucionales de los contratos de protección”, en José Alfonso Bouzas Ortiz y Aleida Hernández Cervantes, presentadores, *Contratación colectiva de protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, 2a reimp., México, Fundación Friedrich Ebert y otras, 2008, pp. 19 y 20.

en el complejo mundo de las relaciones colectivas. Conocimos sindicatos honestos y verdaderamente representativos, que desde luego son los más incómodos para las empresas y los gobiernos; tratamos con otros que buscaban quedar bien con ambas partes, negociando previamente con el patrón, “en lo oscuro”, los cambios en los CCT, para discutirlos luego en la mesa de negociaciones, en presencia de los trabajadores comisionados, hasta alcanzar los acuerdos que ya se habían pactado, pero sin dejar de buscar algunas mejoras en las condiciones laborales. Desde luego, en muchas ocasiones debimos atender emplazamientos fantasmales de sindicatos que no representaban más que a sus representantes, quienes invariablemente daban a elegir entre la firma de un CCPP o el pago de una “gratificación” a cambio del desistimiento.

Como testimonio de las prácticas sindicales más nocivas, encontramos en una edición de 1949 del *Derecho mexicano del trabajo*, de Mario de la Cueva, esta referencia al *sindicato blanco* o *sindicato de paja*: “la organización, aparentemente cubierta con las formas y principios de la asociación profesional, pero que, en su fondo, es una organización creada o protegida por el empresario, para impedir el movimiento obrero libre”.⁵ Decía el destacado jurista que esa práctica “constituye un acto ilícito, pues lo prohíbe el artículo 112, fracción III”.⁶ Se refería a la disposición de la LFT de 1931 que prohibía que los patrones obligaran a sus trabajadores “por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan...”. La

situación es hoy todavía más clara, pues las fracciones IV y V del artículo 133 de la LFT vigente prohíben a los patrones obligar a los trabajadores “por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan...”, así como “intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato”.

Es importante insistir en la ilegalidad de los CCPP, pues los abogados que recurren a ellas suelen alegar que se ajustan perfectamente a las disposiciones de la LFT, lo cual es falso. Se trata, como ya lo dijimos, de actos jurídicamente simulados, y como suele ocurrir en esos casos, se recurre a la apariencias de la legalidad para esconder una acción que no es solamente ilegítima, sino abiertamente ilegal. Los CCPP violan la libertad sindical al obligar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato determinado; violan su derecho a la negociación colectiva al someterlos a la voluntad patronal expresada en un falso CCT que no es producto de negociación alguna, y violan también su derecho a la huelga, pues este tipo de sindicatos, aun cuando llegan a presentar algún emplazamiento, lo hacen solo para cubrir las apariencias, sin ninguna intención de estallarla.

No podemos estar de acuerdo en que el mero cumplimiento de ciertas formalidades produzca la legalidad de un acto jurídico simulado. María Xelhuantzi nos dice, por ejemplo: “Formal y legalmente la empresa cumple con los requisitos de la legislación laboral mexicana aunque sea sólo en el papel”.⁷ No obstante, como ella misma lo señala, todo se simula, incluso

5. De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, México, Porrúa, 1949, p. 365.

6. *Ibidem*.

7. Xelhuantzi López, María, “¿Qué es un contrato de protección?”, en José Alfonso Bouzas Ortiz y Aleida Hernández Cervantes, presentadores, *Contratación colectiva de protección en México*, op. cit., p. 110.

el Estado de derecho, y un derecho simulado –decimos nosotros– no puede producir legalidad alguna. Coincidimos con Mauricio Aguilera cuando señala:

México es el único país en el que los patrones eligen el sindicato con el que deciden firmar un contrato colectivo y este es registrado sin mayor trámite por las autoridades del trabajo. Son un fraude, porque quienes los administran lucran con los derechos de los trabajadores [...] Son corruptos porque se pactan entre empresarios y sindicatos simulados a espaldas de los trabajadores [...] Son ilegales porque violentan los principios de libertad sindical internacionalmente aceptados...”.⁸

Néstor de Buen también opina que los CCPP son ilegales:

La participación patronal en la vida sindical se plantea, entonces, en nuestro país, en términos de ilicitud, pero la ineficacia de la legislación ha permitido un fecundísimo desarrollo del sindicalismo mediatizado. La solución se encuentra siempre en el abuso de la deshonestidad, conducta a la que concurren con igual entusiasmo empresarios y líderes obreros. Y si bien es cierto que nuestros líderes, salvo honrosísimas excepciones, gozan de merecida fama de sinvergüenzas, el mismo calificativo puede aplicarse a los empresarios nacionales...⁹

Bensusán enuncia cinco aspectos institucionales, que a la vez constituyen los “fundamentos jurídicos del arreglo corporativo y los CCPP”.¹⁰ Nos permitimos resumirlos aquí, pues son un preciso marco de referencia para adentrarnos luego en las normas específicas de la LFT. Se trata de los mecanismos que restringen la autonomía colectiva, concretamente la exigencia del registro de la organización

y de sus dirigencias; de la arbitraria división de los regímenes legales en las jurisdicciones local y federal, y el uso restrictivo y discrecional de la tipología sindical; de los poderes coactivos de los sindicatos hacia a los empleadores y los propios agremiados; de la falta de rendición de cuentas a los trabajadores y la nula participación de estos en el manejo interno de los sindicatos, y de la ausencia de espacios de representación de los sindicatos dentro de las empresas.

¿Cuáles son esas normas que permiten que la inmensa mayoría de los contratos colectivos registrados merezcan el nombre de contratos de protección?¹¹

Ciertamente no encontraremos la respuesta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque en su artículo 123 están las raíces mismas del corporativismo, ya que dejan en manos de diversas instituciones tripartitas, sin fijar ni transparentar las reglas de su integración, la adopción de diversas decisiones de gran importancia, como la determinación de los salarios mínimos (fracción VI), la fijación de la parte de las utilidades que las empresas deben compartir con sus trabajadores (fracción IX), la administración del fondo para la vivienda de los trabajadores (fracción XII) y, sobre todo, la resolución jurisdiccional de los conflictos de trabajo desde la administración pública, tarea que se ha encomendado a las juntas de Conciliación y Arbitraje (fracción XX).

Sin embargo, no está ahí la explicación de la existencia y proliferación de los CCPP salvo, en todo caso, en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, que además de sus funciones

8. Aguilera, Mauricio R., “Contratos colectivos de protección patronal: el sótano del mundo laboral en México”, en Inés González Nicolás, *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009, p. 131.

9. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. II, 22a ed., México, Porrúa, 2010, pp. 639 y 640.

10. Bensusán, Graciela, *op. cit.*, nota 4, pp. 28-30.

11. Ciertamente, no es el objetivo de este breve estudio la presentación de estadísticas sobre la proliferación de los CCPP, pero nos parece necesario referir al lector al detallado análisis sobre los CCT registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que realizó José Alfonso Bouzas y que justifican nuestra afirmación de que la gran mayoría son, en realidad, contratos de protección. Bouzas Ortiz, José Alfonso, coord., *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal, México*, Fundación Friedrich Ebert, 2009.

jurisdiccionales desempeñan en los estados las tareas administrativas de registrar a los sindicatos, a sus directivas y a los CCT. Sin ninguna intención de defenderlas, lo cierto es que la culpa de los CCPP no está en las autoridades administrativas o jurisdiccionales, sino en las reglas que ponen a su disposición a los sindicatos, discretamente repartidas en la LFT. Veamos cuáles son las más importantes.

En primer lugar, destaca el monopolio de los sindicatos de trabajadores para celebrar los CCT, que surge de la definición misma de este instrumento, que el artículo 386 de la LFT concibe como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”, función que el artículo 387 confirma al establecer que si un patrón emplea trabajadores miembros de un sindicato “tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo”. El CCT, pues, no puede celebrarse con los trabajadores a través de una coalición, comisión, comité o alguna figura semejante, sino únicamente por medio de los sindicatos.

En segundo lugar, debemos considerar que la LFT no prevé ningún procedimiento de acreditación de la representación sindical de los trabajadores, por lo que basta que un sindicato firme un supuesto CCT y que alguna de sus partes lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje para que surta efectos, de acuerdo con el artículo 390.

Aunque la LFT clasifica los sindicatos de trabajadores en: gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios (artículo 360), para efectos prácticos nos quedamos con los gremiales, los de empresa y los de industria, dado que los nacionales de industria son solo una variable de los últimos, en tanto que los de oficios varios (trabajadores de diversas profesiones en un mismo municipio, donde por su número no alcanzan a formar un sindicato gremial) no tienen importancia, si es que existe alguno.

Son precisamente los sindicatos de industria los que se prestan a este tipo de simulaciones para celebrar CCPP, pues una vez obtenido su registro, el representante sindical puede celebrar un CCT con cualquier empresa de esa rama industrial. Se supone que para obtener el registro debió representar cuando menos a 20 trabajadores de dos o más empresas de la misma industria, y dado que las autoridades registrales no están obligadas a cerciorarse de la afiliación y de que efectivamente se trata de trabajadores en servicio activo, como lo establece el artículo 364, no es difícil que expidan la constancia, la llamada toma de nota que este tipo de sindicatos obtiene con gran facilidad. A tal grado es posible esta artimaña, que un mismo sujeto llega a aparecer como secretario general en 10 o más sindicatos de diversas industrias, desde restaurantes y escuelas particulares, hasta empresas químicas y siderúrgicas, sin olvidarnos de los comercios en general y de las ahora tan famosas prestadoras de servicios o suministradoras de personal. Como si

se tratara de un catálogo de calcetines o de tarjetas de navidad, estos sujetos despliegan ante los abogados patronales una larga lista de sindicatos industriales de todo tipo, que ponen al servicio de cualquier empresa que lo requiera, sean de competencia local, registrados en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, o federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como ya lo anticipamos, el artículo 387 de la LFT obliga a los patrones cuyos trabajadores son miembros de un sindicato a celebrar con este un CCT. El segundo párrafo agrega que si el patrón se niega, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga. Por lo tanto, se puede celebrar un CCT “por la buena”, mediante el acuerdo de las partes sin que medie el emplazamiento a huelga, o “por la mala”, previo emplazamiento o incluso después de que haya estallado la huelga.

Ahora bien, el trámite para emplazar a huelga y eventualmente para estallarla no exige que el sindicato acredite la afiliación de los trabajadores de la empresa. Antes de que la huelga se inicie, se trata de un procedimiento esencialmente administrativo y conciliatorio (artículo 920 y siguientes), en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede prejuzgar sobre la existencia o la justificación de las causales invocadas en el emplazamiento.

Es posible, pues, que un sindicato de industria emplace a huelga a una empresa para exigirle la firma de un CCT sin siquiera conocer a sus trabajadores. Como la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede “hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia,

justificación o injustificación de la huelga” (artículo 926), debe buscar la conciliación, que en tales circunstancias no puede darse sino con la firma del contrato o con el desistimiento del sindicato.

En tal situación, lo normal es que la empresa argumente que el sindicato no representa a sus trabajadores y que el líder responda que sí representa a todos o a la mayoría, pero que estos tienen instrucciones suyas de no aceptar su afiliación para evitar represalias del patrón. Por otro lado, no es demasiado raro que un mismo sindicato que ha celebrado una infinidad de CCPP sea realmente representativo en otras empresas, conduzca negociaciones colectivas auténticas y obtenga condiciones razonables para sus agremiados. Para los líderes o propietarios de estos sindicatos, las dos posibilidades suponen buenos negocios, aunque una sea legítima y la otra no.

Con frecuencia, la amenaza de huelga va acompañada de la advertencia del líder de que el día y a la hora anunciados para estallarla llevará gente suficiente para cerrar la empresa y obligar a los trabajadores a suspender sus labores. No es inusual que esta amenaza se haga realidad y en esas ocasiones las autoridades policiales se hacen a un lado con el alegato de que se trata de un conflicto laboral que deberá resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y así es, en efecto: el empleador puede pedir a la Junta que declare la inexistencia de la huelga, dentro de las 72 horas siguientes al estallido (artículo 929), con el argumento de que la suspensión no contó con el apoyo de la mayoría de

los trabajadores (artículo 459, fracción I, y artículo 451, fracción II), procedimiento que no puede realizar “como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

El problema principal, pues, es que aun cuando el empleador pida de inmediato que se declare inexistente la huelga, esta ya habrá causado daños a la empresa. Además, la resolución no será inmediata, pues la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá llevar a cabo un procedimiento (artículo 930) que incluye citar a las partes a una audiencia que tendrá que celebrarse dentro de los cinco días siguientes, y ya que el patrón haya invocado como causa de la inexistencia que la huelga no cuenta con el apoyo de la mayoría de sus trabajadores, tendrá que ofrecer como prueba el recuento de los propios trabajadores (una votación) para determinar cuántos están a favor y cuántos en contra, y aunque la Junta de Conciliación y Arbitraje debería llevar a cabo este procedimiento a la brevedad posible, la LFT no le impone un plazo específico. Tras el recuento vendrá una nueva audiencia para ofrecer y rendir pruebas sobre las objeciones que las partes formulen a quienes participaron en él, de manera que para cuando se dicte la resolución los daños ya serán cuantiosos, cuando no irreparables.

Claro que existe la posibilidad de que, en efecto, el sindicato represente a la mayoría de los trabajadores y que el emplazamiento y posterior estallido de la huelga sean perfectamente legítimos.

El mayor problema para el empresario será no saber si sus trabajadores realmente apoyarán al líder, si bien esa inquietud se reduce

considerablemente cuando hay una buena comunicación con ellos. Es seguro que la extorsión saldrá a la luz cuando el líder sindical ponga precio al desistimiento, pero ello no implica por necesidad que los trabajadores no lo apoyarán si se decide a estallar la huelga. El mero hecho de que se formule la petición económica hará presumir que el líder no representa a nadie o al menos no a la mayoría, pero la señal no es del todo confiable, pues en ocasiones el emplazamiento va precedido de una buena labor de convencimiento entre los trabajadores, con la que se ha logrado concitar algún apoyo a la demanda y cuya dimensión es difícil de valorar en una situación como esta. El patrón se encuentra, entonces, en el dilema de rendirse a la extorsión y evitar una suspensión de labores que tal vez no se habría dado, o “jugársela”, es decir, apostar a que la huelga no estalle o a obtener en poco tiempo la declaración de inexistencia. Salvo raras excepciones, los patrones optan por la primera opción.

Claro que los siniestros líderes sindicales tienen diferentes formas de “trabajar”. Algunos van tras el pez gordo, meten a sus incondicionales a laborar en la empresa y ya adentro buscan convencer a los trabajadores para que se afilien al sindicato. Así, cuando presentan el emplazamiento a huelga para obtener la firma del CCT, si no tienen a la mayoría, contarán al menos con un núcleo duro que apoyará la causa. Si los infiltrados hicieron bien su tarea, en poco tiempo habrán cooptado a los trabajadores mejor dotados para sumarlos a sus compañeros. En tales casos, uno esperaría que la

solución no pudiera ser otra que una verdadera negociación y la celebración de un auténtico CCT. Sin embargo, no será raro que los dueños del negocio sindical se contenten con encarecer el desistimiento, sin remordimiento alguno por abandonar a quienes creyeron en ellos. A fin de cuentas, es cosa de elegir entre un negocio jugoso a corto plazo y otro más modesto, pero de largo alcance.

Otros falsos líderes ni siquiera se preocupan por hacer labor alguna de convencimiento y se lanzan a las calles en busca de negocios baratos pero numerosos. Emplazan a cuantas empresas se encuentran, sin averiguar nada más que su nombre, giro y domicilio. A veces los emplazamientos no funcionan, cuando las empresas tienen ya un CCT y las juntas de Conciliación y Arbitraje los desechan (artículo 923). De no ser así, en la audiencia de conciliación el representante sindical ofrecerá al patrón que firme un CCPP, con una cuota mínima para él, digamos que de uno o dos salarios mínimos mensuales, y alguna gratificación adicional que cubra los “gastos del emplazamiento”. La alternativa para el empleador será ofrecer una gratificación mayor a cambio del desistimiento, para de inmediato acudir a un líder similar –que su abogado habrá de recomendarle–, con el que celebrará un CCPP igual al que el primer líder le había ofrecido y que probablemente supondrá para su abogado un negocio adicional y, para él, una supuesta protección contra nuevos intentos de extorsión.

Todas estas circunstancias son el mejor argumento para que los patrones recurran a los CCPP, incluso antes de

contratar al primer trabajador, con lo que se vuelven cómplices del sistema del que reniegan. Se quejan de los líderes corruptos y no hacen sino alimentar la corrupción. Claro que no se trata de un blindaje total, pero suele dar buenos resultados.

¿Qué pasa –debemos preguntarnos– cuando los trabajadores se dan cuenta del engaño? La LFT propone una salida: iniciar un juicio para que el sindicato verdaderamente representativo obtenga la titularidad del CCT y desplace al sindicato falso. El procedimiento es complicado: debe resolverse también mediante un recuento en el que los trabajadores manifiesten su preferencia por uno de los sindicatos. Por lo general en esas circunstancias los trabajadores sufren despidos y otras represalias del patrón, quien apoya a su viejo líder. Con frecuencia, a los recuentos acuden golpeadores que intimidan y lastiman a los trabajadores y sale a relucir la parcialidad de las juntas de Conciliación y Arbitraje. Es habitual, también, que un tercer sindicato se sume al juicio, pretendiendo tener la representación mayoritaria de los trabajadores, cuando en realidad busca entorpecer y retrasar las cosas para apoyar al sindicato demandado y darle tiempo a que resuelva el problema de cualquier manera, lo que usualmente supone más despidos e intentos de sobornos.

Recientemente, ante la omisión de la LFT, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció una jurisprudencia que obliga a realizar los recuentos mediante votación personal, libre, directa y secreta (2a./J. 150/2008), pues lo común era que las juntas de Conciliación y Arbitraje los organizaran en forma abierta, a mano

alzada, registrando el sentido del voto de cada trabajador ante la mirada del patrón, lo que derivaba en toda clase de venganzas del propio empleador o del sindicato vencedor. Esta jurisprudencia representa un avance importante, pero está muy lejos de resolver el problema.

3. A manera de conclusión, un esbozo de solución

El diagnóstico previo nos lleva, necesariamente, a proponer modificaciones a las disposiciones legales para suprimir la deleznable práctica de los CCPP, pero no hay que perder de vista que se trata tan solo de una faceta de todo un modelo de relaciones colectivas que se acerca a cumplir un siglo de edad, si nos remontamos a la Constitución de 1917, y un poco menos, si partimos de la LFT de 1931, que en el tema que ahora nos interesa no cambió gran cosa con la vigente desde 1970.

Hay que empezar por garantizar la libertad y la autonomía sindicales, suprimiendo la toma de nota, que deberá quedar reducida a un mero registro, como el de cualquier asociación. Para estos efectos quizá no haya una fórmula mejor que asimilar los sindicatos a las asociaciones civiles, lo que permitiría al Estado contar con la información básica sobre su existencia y su actividad fundamental, pero sin las atribuciones que las autoridades ejercen hoy indebidamente para controlar a los sindicatos y a los trabajadores.

Paralelamente hay que fomentar la democracia y la transparencia de los sindicatos, incluyendo la rendición de cuentas a sus afiliados, con mecanismos ágiles que les permitan solicitar a sus representantes la información que deseen, exigirles resultados y reclamar sus responsabilidades. Esta tarea involucra tanto reformas legales como una intensa difusión de los derechos de los afiliados y de las obligaciones de los dirigentes.

Hay que devolver a los trabajadores el derecho de negociar colectivamente, lo que puede realizarse a través de los sindicatos, pero también mediante coaliciones y comités de empresa, si así lo deciden los propios trabajadores. Habrá que analizar las diversas fórmulas que otros países han adoptado para determinar los requisitos que deben cumplir las organizaciones suficientemente representativas (no necesariamente la más representativa) para poder participar en la negociación.

Será necesario impulsar la negociación colectiva por rama de industria en el ámbito nacional, que es el modelo menos proclive al control sindical por parte de los patrones, sin descartar la posibilidad de hacer convenios a nivel de empresa que permitan ajustar, dentro de ciertos límites, las condiciones pactadas en los CCT. Suponemos que el escaso uso de la figura del contrato ley que contempla nuestra LFT y el abandono casi total en que cayó no se deben al instrumento como tal –aunque este sea perfectible– sino a una decisión consciente de los gobiernos nacionales para evitar el fortalecimiento de los sindicatos de industria.

Deberá combatirse con rigor la simulación en todos los ámbitos de las relaciones laborales, pero de manera especial en los CCT, a través de vigilar que los sindicatos sean verdaderamente representativos y que cumplan con su razón de ser, que por necesidad debe traducirse en la obtención y defensa de las mejores condiciones laborales posibles, lo que a su vez deberá generar una negociación colectiva dinámica. Para ello será necesario que se publique el contenido de los CCT, se establezca un sistema de control que detecte su falta de revisión oportuna y se suprima la prórroga automática que hoy establece la LFT en los casos en que no se revisan en los tiempos que marca la propia Ley, lo que facilita la permanencia de los CCPP.

Estas medidas, sin embargo, no deben convertirse en nuevos medios de control, como los que proponen algunas iniciativas de reformas a la LFT, que pretenden obligar a los sindicatos a demostrar previamente la afiliación, con lo que se expone a sus miembros a todo tipo de represalias por parte del patrón. También es inaceptable la propuesta, francamente ridícula, que plantea blindar por un año a las empresas que han sido demandadas en un juicio de titularidad del CCT para que no puedan ser demandadas de nueva cuenta sino hasta que transcurra ese plazo. De prosperar esta absurda idea, acabará impulsando un nuevo negocio entre los falsos líderes sindicales y sus socios, los abogados patronales, para demandar oportunamente la titularidad del CCT una vez vencido el término y prolongar de esa manera la protección a la empresa

por un año más, y así sucesivamente, por los siglos de los siglos.

Por último, sin perder de vista que se trata de un mero esbozo de solución, habría que prescindir de las juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyos representantes obreros y patronales son a menudo los más interesados en defender los CCPP suscritos por sus representados.

Bibliografía

Aguilera, Mauricio R., “Contratos colectivos de protección patronal: el sótano del mundo laboral en México”, en Inés González Nicolás, *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009, pp. 131-135.

Bensusán, Graciela, “Los determinantes institucionales de los contratos de protección”, en José Alfonso Bouzas Ortiz y Aleida Hernández Cervantes, presentadores, *Contratación colectiva de protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, 2a reimp., México, Fundación Friedrich Ebert y otras, 2008, pp. 11-48.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, coord., *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009.

Bouzas Ortiz, José Alfonso y María Mercedes Gaitán Riveros, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Alfonso Bouzas, *Democracia sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001, pp. 49-66.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. II, 22a ed., México, Porrúa, 2010.

De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, México, Porrúa, 1949.

Oficina Internacional del Trabajo, *359º informe del Comité de Libertad Sindical*, 310ª reunión, Ginebra, marzo de 2011.

Xelhuantzi López, María, “¿Qué es un contrato de protección?”, en José Alfonso Bouzas Ortiz y Aleida Hernández Cervantes, presentadores, *Contratación colectiva de protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, 2a reimp., México, Fundación Friedrich Ebert, 2008, pp. 97-120.





Yautepec no. 55, col. Condesa, 06140 México, D.F.
Tel +52 (55) 5553 5302, Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

ANÁLISIS POLÍTICO. Agosto 2011.

Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México
Carlos de Buen Unna ISBN: 978-607-7833-22-2

ISBN: 978-607-7833-22-2

