

AUGE Y PERSPECTIVAS DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

¿CORRUPCIÓN SINDICAL O MAL NECESARIO?

Inés González Nicolás
Coordinadora



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

SEGUNDA
EDICIÓN

Auge y perspectivas
de los contratos de protección
¿Corrupción sindical o mal necesario?

AUGE Y PERSPECTIVAS DE
LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN
¿CORRUPCIÓN SINDICAL O MAL NECESARIO?

Inés González Nicolás
Coordinadora

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

MÉXICO, 2006

Primera edición, 2005
Segunda edición, 2006

Fundación Friedrich Ebert, Representación en México
Yautepec 55, Col. Condesa
06140 México, D.F.
Tel: 01 (55) 5553 5302
Fax: 01 (55) 5254 1554
fesmex@fesmex.org
www.fesmex.org

ISBN: 968-6823-53-0

Edición y corrección de estilo:
Bertha Trejo Delarbre

Diseño:
Jesús Fernández Vaca

Las opiniones contenidas en este libro son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. El documento puede ser usado libremente, siempre y cuando sea sin fines comerciales. Para la solicitud de los ejemplares, comunicarse a la dirección y teléfonos anotados arriba.

Los subtítulos en los capítulos son responsabilidad del editor.

Tiraje: 1000 ejemplares
Impreso en México

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Presentación <i>Inés González Nicolás</i> | 11 |
| Prólogo <i>Néstor de Buen</i> | 15 |
| I. CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLARON LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS | |
| Prontuario sobre los orígenes y evolución histórica de los contratos de protección <i>María Xelhuantzi López</i> | 21 |
| Evolución de los contratos de protección frente al empleo y el desempleo en el marco de la globalización <i>Carlos Reynoso Castillo</i> | 27 |
| Contratos de protección y flexibilidad laboral <i>Cirila Quintero Ramírez</i> | 35 |
| Los contratos de protección, ¿crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio? <i>Francisco Zapata Schaffeld</i> | 47 |
| Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte sobre la economía y las relaciones laborales en México <i>Jorge A. Calderón Salazar</i> | 53 |

II. LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN:
POR QUÉ, PARA QUÉ, PARA QUIÉN.
¿RESPONSABILIDAD COMPARTIDA?

| | |
|--|-----|
| Contratos de protección: grave desviación estructural <i>Héctor Barba García</i> | 83 |
| Contratos de protección: ¿responsabilidad de quién? El que esté libre de culpa, que tire la primera piedra <i>Jorge García de Presno Arizpe</i> | 89 |
| Los contratos de protección, ¿antídoto contra el desempleo? <i>Marcos Chávez Orozco</i> | 95 |
| Particularidades de los contratos de protección: ¿dónde están las diferencias? <i>Eduardo Díaz Reguera</i> | 105 |

III. MARCO JURÍDICO DE LOS CONTRATOS
DE PROTECCIÓN. ¿LEGALES O ILEGALES?

| | |
|--|-----|
| Contratos de protección: ¿a quiénes protegen? <i>Rafael Tena Suck</i> | 113 |
| ¿Por qué se permiten jurídicamente los contratos de protección? <i>Tomás Héctor Natividad Sánchez</i> | 119 |
| Política gubernamental en la ciudad de México frente a los contratos de protección <i>Carlos López Ruiz</i> | 125 |
| El difícil camino de la justicia laboral en México <i>Arturo Alcalde Justiniani</i> | 131 |

ÍNDICE

IV. PERSPECTIVAS DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

| | |
|--|-----|
| El Poder Legislativo ante los contratos de protección <i>Pablo Franco</i> | 141 |
| Cómo transitar hacia una verdadera reforma laboral incluyente que impida los contratos de protección <i>Manuel Fuentes Muñiz</i> | 147 |
| Los contratos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral <i>José Alfonso Bouzas Ortiz</i> | 159 |
| Perspectivas de los contratos de protección y retos sindicales ante la reforma laboral <i>Graciela Bensusán Areous</i> | 167 |

V. CASOS DE CONTRATOS DE PROTECCIÓN

| | |
|---|-----|
| El caso de la industria de la construcción <i>Norahenid Amezcua Ornelas</i> | 177 |
| El caso de Uniroyal en Querétaro <i>Antonio Villalba</i> | 181 |
| El caso de la Federación Sindical de Salvador Gámez Martínez <i>José Raúl Monge Amador</i> | 187 |
| El caso de la maquila en Tijuana <i>Cirila Quintero Ramírez</i> | 197 |
| El caso del Sindicato Único de Trabajadores de Serfin <i>Arturo Ayala Galindo</i> | 205 |
| Autores | 215 |

PRESENTACIÓN

En el ámbito sindical actual, los *contratos de protección* constituyen uno de los fenómenos que generan mayor preocupación. Los sindicatos mexicanos,¹ en su defensa de los derechos laborales, se ven confrontados cada vez con más frecuencia con la realidad que ofrece la contratación colectiva, que se ha transformado en los últimos años —en especial durante el gobierno de Vicente Fox—, precisamente por el incremento de la firma de contratos de protección.

Este tipo de contratos se caracterizan porque los suscribe, sin el conocimiento de los trabajadores y para el control de éstos, una persona que se autonombra líder sindical y se dedica justamente a administrar dichos convenios, a cambio de lo cual recibe un pago económico por parte de los patrones. Por lo general, estos seudolíderes cuentan con el registro oficial que les permite encabezar un sindicato de membrete, es decir, una organización sólo en apariencia, que no existe en la realidad. También hay abogados que firman estos contratos para garantizar a las empresas que no tendrán conflictos laborales.

Es práctica habitual que los derechos establecidos en los contratos de protección sean menores a los que señala la legislación laboral. Pero más allá de ello, es importante destacar que con este tipo de contratos las empresas obtienen las facilidades y el respaldo para hacer aún más flexibles los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores. Aunque debe reconocerse que esto ocurre con frecuencia en la realidad del mundo del trabajo sin que medie una ley o un contrato de protección, también es ver-

¹ El mosaico sindical en México es realmente diverso y complejo; en él, las organizaciones sindicales democráticas son las más interesadas en erradicar la firma de los contratos de protección.

dad que sucede con mayor impunidad si se cuenta con estos instrumentos. En teoría, los contratos de protección son legales, pues se depositan ante la autoridad laboral, que los admite y registra. Ésta es responsable de concederles su carácter de formalidad y permisividad para que existan.

En esencia, los contratos de protección permiten dos importantes objetivos: imponer mayor flexibilidad laboral sin retribución al trabajador y otorgar garantías de tranquilidad laboral para la empresa, en detrimento de la libertad y democracia sindicales y de la razón de ser de la contratación colectiva, conforme lo establecen las leyes nacionales e internacionales.

La tendencia de crecimiento de los contratos de protección es motivo de inquietud de los expertos laborales y los sindicalistas de todo el mundo, pues este modelo mexicano está siendo importado por los empresarios de otros países y, según las perspectivas de quienes han analizado este campo, su instrumentación puede adquirir un auge internacional, nada extraño en tiempos de globalización. Por ello, la forma de abordar esta problemática para darle solución tiene que ser pensada en un contexto que rebase las fronteras nacionales.²

Frente a esta preocupación, el Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert realizaron en mayo de 2005 el Seminario *Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario?*, con el objetivo de intercambiar información y analizar desde varias perspectivas este fenómeno, del que mucho se habla pero sin que haya debates colectivos entre los diferentes actores políticos y sociales involucrados en él.

De esta reunión surgió la presente Memoria, publicada en su primera edición en diciembre de 2005 y que debido al gran interés que despertó se reedita un año después. La notable demanda que tuvo la primera edición de esta obra demuestra la importancia que este fenómeno tiene en sí mismo; sin embargo, consideramos que el trabajo previo y posterior al Seminario también contribuyó a difundir y a esclarecer la complejidad del problema en otros sectores más allá de los laborales.

Cabe añadir que los personajes que firman los contratos de protección en México argumentan que éstos deben existir para contrarrestar la falta de

² En su XVIII Congreso, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres resolvió enfrentar los problemas que padecen los sindicatos en todo el mundo; para ello, acordó coadyuvar a erradicar los contratos de protección en México, dadas las dimensiones que este fenómeno puede tomar para la contratación colectiva en América Latina.

inversión y creación de empleo. De ahí nace la segunda parte del título de este libro: *¿Corrupción sindical o mal necesario?* La respuesta se deja a la consideración de los lectores.

Como se podrá comprobar, esta obra tiene la virtud de reunir las opiniones más diversas de sindicalistas, académicos y juristas, que le otorgan pluralidad y la hacen única al integrar en un solo volumen puntos de vista diversos y a veces contrapuestos, sobre todo entre abogados al servicio de los trabajadores, por un lado, y representantes de empresas, por el otro. En esta segunda edición se incorporaron todas las ponencias presentadas en el Seminario,³ a partir de la premisa de que la complejidad del problema requiere de una visión interdisciplinaria que permita comprender los diferentes intereses y las opciones de solución.

En un primer apartado se aborda el contexto histórico en que se desarrollaron los contratos de protección. Enseguida se les analiza desde la visión de la responsabilidad compartida entre sindicatos, empresas y gobierno. Más adelante se plantea el análisis del marco jurídico, a partir de una pregunta: ¿los contratos de protección son legales o ilegales? No podía faltar el debate sobre los contratos de protección de cara a la reforma laboral, que se incluye en el cuarto apartado. Y, como prueba de la dimensión de esta problemática, nada mejor que los casos presentados en la última parte de este libro; entre ellos destaca el de Salvador Gámez, *Zar de los contratos de protección*, ejemplo de complicidad e injusticia laboral y de la falta de responsabilidad social de las empresas nacionales e internacionales.

Con toda seguridad este libro permitirá despejar dudas acerca de qué es un contrato de protección, lo que la legislación respectiva establece u omite acerca de ellos, la responsabilidad de la autoridad en su creación, evolución y expansión, y quiénes suelen firmarlos, entre otros aspectos. Esperamos que esta publicación, además de informar, despierte la auto-crítica de todos los actores de la producción, en especial de las organizaciones sindicales.

Este libro resultará de utilidad para encontrar algunos resquicios legales que permitan la acción sindical para erradicar el fenómeno de los contratos de protección, tarea que se percibe complicada cuando el análisis deja ver que estos convenios son parte de la política laboral y sindical

³ En la primera edición no se publicaron las ponencias de Manuel Fuentes Muñiz y Eduardo Díaz Reguera, debido a problemas con el audio. Ambas intervenciones ya se incluyen en esta segunda edición.

hoy en día. A pesar de que las perspectivas son poco halagüeñas, la concertación de esfuerzos para contrarrestar esta práctica permitiría alcanzar mayores resultados, punto en el que hay coincidencia entre las organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

PRÓLOGO

El fenómeno de los contratos de protección, eje de esta obra colectiva, es sin duda apasionante. En las páginas de este interesante libro se muestran los puntos de vista de especialistas que representan a distintos sectores —patronales, de sindicatos independientes y de académicos—, aunque ciertamente predomina el espíritu crítico. Los textos que aquí se incluyen, todos preparados por personas con notable experiencia e interés personal en ese asunto, forman un conjunto que resulta de gran utilidad porque arroja luz sobre el tema, a pesar de las opiniones discrepantes.

Hay, sin embargo, algunas coincidencias. En general se admite que los contratos de protección no corresponden al objetivo esencial de un contrato colectivo de trabajo (que preferiríamos denominar *pacto normativo de condiciones de trabajo*), que es establecer mejores condiciones laborales que las previstas en la ley, pero adecuadas a las posibilidades de la empresa y a las necesidades de los trabajadores. A eso le llaman equilibrio. Pero, por otra parte, se plantea que constituyen un instrumento de defensa empresarial frente a los actos de presión que ejercen sindicatos de membrete para obtener beneficios económicos. A partir del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los emplazamientos a huelga para la firma de contratos colectivos no se tramitan cuando se advierte que en la empresa que se pretende emplazar ya está en vigor un contrato colectivo de trabajo. En la primera versión, el contrato de protección no protege y en la segunda se convierte en un instrumento para impedir la tramitación de emplazamientos incómodos.

Desde cualquier perspectiva, los contratos de protección son negativos porque, o bien se constituyen en obstáculos para que los trabajadores debidamente sindicalizados puedan obtener mejores condiciones de trabajo al no darse trámite a sus emplazamientos a huelga, o bien se convier-

ten en un muro para detener las pretensiones económicas de un sindicato no representativo, de esos que emplazan a las empresas que aparecen en el directorio telefónico.

El problema consistiría, simple y sencillamente, en hacer legalmente imposible la existencia de estos instrumentos falsificados y, sobre todo —lo que ahora no se puede—, recabar la opinión previa de los propios trabajadores sin que, al hacerlo, se les deje indefensos.

Es fórmula más que frecuente que cuando un empresario advierte conductas en sus trabajadores que lo hacen sospechar que podrían estar en camino hacia su afiliación sindical (sería un error monumental establecer como hipótesis que pretendieran constituir un sindicato, lo que las autoridades laborales hacen imposible si no se trata de un sindicato perteneciente a una central que le sea leal), de inmediato consulta con su asesor jurídico cuál es la vía de defensa más eficaz. La respuesta, sin duda alguna, será que le conviene celebrar un contrato de protección, para lo cual el abogado sólo deberá preocuparse de tener a la mano el papel membretado de alguna organización fiel y pedirle a su secretaria que copie en ese papel los términos del contrato colectivo más discreto que exista en su archivo, recabe la firma del “dirigente”, lo pase a firma de su cliente y de inmediato lo deposite ante la Junta de Conciliación competente. El tema honorarios, por llamarlos de alguna manera, y el pago de las cuotas al tesorero sindical —lo que por regla general no se hace bajo el concepto de “cuota” porque pondría en evidencia la maniobra—, se resuelve con una simple comunicación telefónica.

De esa manera, si los trabajadores se afilian a algún sindicato industrial (la forma adecuada) y éste, previo estudio con los interesados, formula el correspondiente pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, la respuesta estará en el famoso artículo 923 que, por cierto, fue incorporado a la LFT en el año 1980, cuando se llevó a cabo la reforma procesal que, en otros aspectos, fue notablemente favorable para los trabajadores.

A partir de allí, cualquier intento del sindicato representativo para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo constituirá un esfuerzo largo e inútil.

Es evidente, como lo indica el subtítulo de este libro, que en ese caso se está en presencia de un fenómeno de corrupción y en modo alguno de un mal necesario. Vale la pena analizar cómo se ha estructurado esa corrupción que hoy vive aferrada al texto fundamental de la LFT.

La negociación colectiva en México se inicia, según Mario de la Cueva, con los reglamentos de trabajo que se aprobaron a principios del siglo XX, el más conocido de los cuales fue el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906 —origen evidente del laudo presidencial que provocó el conflicto de Río Blanco—,¹ pero ya aparece con mayor énfasis en las leyes sociales de la Revolución.

La Constitución de 1917 podría referirse a los contratos colectivos en el enunciado a propósito de que las leyes sobre el trabajo regirán “de una manera general, todo contrato de trabajo”, pero que puede ser puesto en tela de duda porque si algo es evidente es que el contrato colectivo de trabajo no es un contrato. Quizá en la fracción XVIII, cuando al hacer referencia a las huelgas les atribuye el objeto de conseguir “el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, de manera indirecta se está haciendo alusión al contrato colectivo. Y es que la huelga no busca ese equilibrio sino que es un instrumento para presionar al patrón a efectos de satisfacer un interés colectivo. El equilibrio se logra —o al menos se busca— con el contrato colectivo de trabajo.

El problema es que según el artículo 45 de la LFT de 1931, para la celebración del contrato colectivo de trabajo era suficiente —y lo sigue siendo de conformidad con el artículo 390 de la ley vigente— que se otorgase por escrito, bajo pena de nulidad, y hacerlo por triplicado; cada una de las partes conserva un ejemplar y el tercero se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje. La eficacia del contrato colectivo de trabajo se inicia a partir del depósito, salvo que las partes convengan otra fecha.

En parte alguna de la ley se exige que los trabajadores aprueben previamente el texto del contrato colectivo. Su voluntad no cuenta. De esa manera, producir y mantener vigentes los contratos de protección es un asunto de lo más sencillo.

Cabe preguntarse a qué se debe esa falta de respeto por el consentimiento, elemento esencial en un acto jurídico, que se sustituye por una simple forma a partir de una afirmación no comprobada de que el sindicato representa a la mayoría de los trabajadores de una determinada empresa o establecimiento. Esa enorme facilidad para el engaño hace pensar en que la

¹ Mario de la Cueva (1961) *Derecho mexicano del trabajo*, tomo II, 4a. ed., México, Porrúa, p. 478.

vocación social en nuestro país ha sido discurso y letra, pero no el propósito ni de la Constitución ni de la LFT.

Es obvio que en un lejano trámite de inexistencia se recabará la voluntad de los trabajadores, a días o semanas del estallido de la huelga, lo que evidentemente no constituye el elemento voluntario de todo acto jurídico.

Por otra parte, la corrupción resulta patente en una alianza tripartita: el Estado que otorga los registros sindicales, los representantes de ese organismo que en modo alguno son voceros de la voluntad de los trabajadores de la empresa y el empresario que utiliza el mecanismo para privar a sus trabajadores de un derecho colectivo fundamental. Por supuesto que en todo ello juega, además, una motivación política, ya que las organizaciones sindicales amparadas por el gobierno le garantizan voto y fidelidad absoluta.

La solución del problema es compleja. Quizá se encontraría en el respeto absoluto al Convenio 87 de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que México viola de manera sistemática a pesar de que se ha considerado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación una norma de rango superior al de la ley.

En este libro, abundante en opiniones, podrán encontrar ustedes tanto fórmulas de solución como explicaciones de la necesidad de recurrir a estas artimañas para evitar males mayores a las empresas.

Pero el mal mayor está, sin duda alguna, en lo que los contratos de protección suponen de violaciones flagrantes a la Constitución, a los tratados internacionales y a la ley. Además de reflejar la muy dolorosa corrupción que envenena a nuestras relaciones laborales.

México, D.F., noviembre de 2006.

I.

CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLARON LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

PRONTUARIO SOBRE LOS ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

El sindicalismo de protección y su manifestación más reconocida, el contrato de protección, constituyen tal vez las expresiones más acabadas del corporativismo laboral autoritario en México. Esta afirmación tiene varias lecturas; la más importante de ellas propone que ninguno de los dos fenómenos se entiende sin la sobreintervención del gobierno en la vida sindical y en las relaciones laborales en el país.

De ser expresiones relativamente marginales en el mundo del trabajo en México desde los años veinte, los sindicatos y los contratos de protección adquirieron sus rasgos más destacados en la década de los cuarenta, en la que se expresaron como manifestaciones de un sindicalismo regional, ubicado en el Estado de México. Fue a partir de los años ochenta cuando tanto los patrones como el gobierno descubrieron en ellos un prototipo de flexibilidad laboral unilateral y no pactada con los trabajadores; un mecanismo para imponer procesos de reestructuración productiva pronunciadamente autoritarios y agresivos que asegurarían mayores márgenes de ganancia para las empresas a costa de la precarización de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. De esta forma, de ser un fenómeno regional y concentrado en ciertos sectores productivos, el sindicalismo de protección se convirtió en el prototipo dominante del sindicalismo en México.

CARACTERÍSTICAS Y DEFINICIÓN

Este breve texto pretende ofrecer una descripción general de los orígenes y evolución histórica de los sindicatos y de los contratos de protección, para lo

cual es indispensable, en primer lugar, tener una conceptualización de los mismos. Dicha definición está basada en sus características más importantes:

- *La simulación.* Un rasgo característico de ambos es que se negocian y operan a espaldas de los trabajadores, quienes desconocen su existencia, la cual legalmente implica la simulación de un proceso de constitución de un sindicato y de celebración de un convenio colectivo. Lo que se realiza, en cambio, es un procedimiento falso, sólo en el papel, en el que la complicidad de las autoridades es siempre una parte del proceso para legalizar tanto al sindicato como al contrato de protección.
- *La precarización.* Otra característica que define a los sindicatos y a los contratos de protección desde sus orígenes es la tendencia a la precarización de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. El abaratamiento de los costos laborales es una de las motivaciones para que los patrones opten por este esquema. En todo contrato de protección, los derechos y prestaciones para los trabajadores están en algún punto —o en varios— por debajo de los mínimos que establece la ley. Al volverse el esquema predominante, repercuten de modo directo en el mercado de trabajo, de manera tal que los salarios bajos, en empleos precarios y sin derechos laborales, se convierten en las normas efectivas del trabajo en México y en una competencia totalmente injusta y asimétrica respecto de los trabajadores que cuentan con sindicatos y contratos colectivos verdaderos.
- *La destrucción y obstaculización del desarrollo de la negociación colectiva y de las relaciones obrero-patronales.* De nueva cuenta, las empresas y el gobierno toman a los contratos de protección como patrones de referencia para establecer normas y estándares en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales. Además de los efectos ya señalados sobre la precarización de las condiciones de trabajo, otra secuela perniciosa de los sindicatos y de los contratos de protección es que anulan y destruyen todas las virtudes laborales del proceso de negociación colectiva entre trabajadores y patrones.

ORÍGENES

Los contratos de protección son producto del corporativismo laboral autoritario que se configuró en México desde los inicios del siglo XX. Un rasgo

definitivo de este fenómeno ha sido la sobreintervención gubernamental en el mundo del trabajo y, particularmente, en la vida sindical.

En el contexto del corporativismo laboral mexicano, el diseño fundamental tanto de las instituciones públicas como de las instituciones sociales del trabajo fue conculcado por grupos beligerantes de la oligarquía político-económica emergente, que al menos en materia laboral se diferenciaron muy poco de la vieja oligarquía liberal del porfiriato. El diseño del mundo laboral desde la perspectiva oligárquica incluyó, de manera sobresaliente, la facultad que la propia oligarquía se arrogó para intervenir e influir en la organización de los trabajadores. De esta manera, el proyecto de convertir a los sindicatos en instituciones de control político, sumado a una acumulación capitalista no necesariamente eficiente, pero sí salvaje, acompañó todo el proceso de surgimiento y consolidación de las principales instituciones del mundo del trabajo en México, que poco han cambiado desde los albores de la pasada centuria.

Los principales acontecimientos que conformaron el ámbito laboral y sindical en México desde los primeros años del siglo XX fueron:

- 1911 Creación del Departamento del Trabajo.
- 1916 Intervención del gobierno en la Casa del Obrero Mundial con el propósito evidente de golpear y dispersar a los grupos más independientes y críticos del régimen.
- 1918 Constitución de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) con el apoyo del gobierno, con nexos y complicidades con la oligarquía política.
- 1926 Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el propósito coyuntural de favorecer a la CROM por encima de otras organizaciones y con el fin histórico de garantizar la intervención y el control gubernamental sobre los sindicatos y sobre las relaciones obrero-patronales.
- 1931 Expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, con rasgos marcadamente corporativos.
- 1936 Establecimiento de los 14 puntos de política laboral del régimen de Lázaro Cárdenas, con los cuales el gobierno se asume plenamente como “el árbitro y regulador de la vida social”.
- 1941 Inicio de actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que culmina dos décadas de marcado intervencionismo gubernamental en la vida sindical.

- 1970 Expedición de la nueva Ley Federal del Trabajo, que contiene artículos visiblemente destinados a afianzar el control corporativo sobre los sindicatos y la vida laboral.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA

El sindicalismo de protección se empieza a desarrollar desde los años veinte, a la par de otras tipologías de sindicalismo dentro del esquema corporativo, tales como el sindicalismo blanco de Monterrey, surgido en 1919, y el *charrismo sindical*, en evolución desde finales de los años cuarenta.

El sindicalismo de protección se convierte en la mejor fórmula para garantizar mayores grados de explotación y de ganancia a costa del deterioro continuo del salario y de las condiciones de los trabajadores.

Esto explica su primera etapa de auge, después de la segunda Guerra Mundial. A partir de ahí los grupos político-empresariales del Estado de México asumen a los sindicatos y a los contratos de protección como una de las bases de su “modelo laboral”.

La siguiente cronología básica expresa la evolución de los contratos de protección:

- | | |
|-----------------|---|
| 1940-1980 | Primera etapa de auge. |
| 1944 | Surge la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM). Etapa impulsada por Isidro Fabela, Alfredo del Mazo Vélez, Salvador Sánchez Colín, entre otros gobernadores del estado. |
| 1978 | Se crea la Confederación de Trabajadores Campesinos (CTC). Los gobernadores Carlos Hank González y Jorge Jiménez Cantú pueden considerarse “tipos ideales” del sindicalismo de protección. |
| 1980 a la fecha | Segunda etapa de auge. Reestructuración capitalista. |
| | Reformas al derecho procesal del trabajo. |
| Década de 1990 | Promoción de dos federaciones desde la STPS: <ul style="list-style-type: none"> • Federación Nacional Democrática de Obreros y Campesinos (FNDOC). • Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT) Ramón Gámez. |

En la primera etapa de auge (1940-1980), el sindicalismo de protección se expresa todavía en un ámbito regional, con una presencia determinante inicial en el Estado de México, que después se extiende al Distrito Federal. Los privilegios que representa para los abogados y dirigentes que se encargan de tramitar, gestionar y administrar este tipo de sindicalismo lo convierten en un atractivo mayúsculo para las confederaciones nacionales: Confederación de Trabajadores de México (CTM), CROM y otras, para las cuales los contratos de este tipo habían sido hasta entonces figuras secundarias. En las confederaciones nacionales había predominado el sindicalismo *charro* tradicional; esto es, aquél en el que los trabajadores sí sabían de la existencia del sindicato y en donde éste se dedicaba a gestionar ciertos beneficios económicos para los trabajadores a cambio de controles corporativos y clientelares y apoyo político.

En efecto, dos características sustanciales que diferencian al *charrismo* sindical del sindicalismo de protección son: a) el *charrismo* no existe al margen de los trabajadores, aunque opere con poca o nula transparencia y b) el *charro* cumple al menos con los mínimos de ley para los trabajadores y en muchos casos los sobrepasa.

El hecho de que el sindicalismo *charro* comenzara a resultar costoso e inconveniente en comparación con el de protección, sumado al gran poder económico y político que alcanzaron los grupos industriales del Estado de México, en particular durante el sexenio de José López Portillo, fueron factores clave para que el propio gobierno y los empresarios optaran por el sindicalismo de protección. Esto explica su segunda etapa de auge, incontenible, a partir de los años ochenta.

Los sindicatos y los contratos de protección fueron los mecanismos que permitieron en México una reestructuración capitalista salvaje durante las décadas de los ochenta y noventa, de modo particular en la pequeña y mediana empresa. Al tiempo que se atacaba a las escasas expresiones independientes y reales del sindicalismo y se marginaba al sindicalismo *charro*, los empresarios y el gobierno directamente desde la STPS se aprestaron a perfeccionar el esquema de protección, con la constitución de dos federaciones específicamente especializadas en él: la FNDOC y la FSCNT. Estas organizaciones demuestran la vigencia del esquema corporativo y hacen evidente que el gobierno mexicano continúa interviniendo de manera sistemática e impune en la vida sindical y en la configuración de organizaciones y de dirigentes que le sean afines y dóciles.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN FRENTE AL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

Los contratos de protección conforman una problemática compleja, que se puede abordar desde diversos ángulos. Para bien o para mal —sobre todo para mal— hoy día este tipo de contratos forma parte de la realidad laboral nacional, por lo que asumir tal hecho es indispensable para avanzar hacia los cambios que está necesitando el país en esta materia.

Este capítulo se ocupa de tres aspectos: una breve referencia del contexto en el cual surge la contratación de protección; un vistazo a los aspectos que distorsionan la contratación colectiva y una revisión del enfoque con que los actores políticos y sociales de nuestro país están visualizando el tema, así como las alternativas que plantean para atenderlo.

EL CONTEXTO

A la contratación colectiva en América Latina se le ha conceptualizado teóricamente como un mecanismo reivindicador de las aspiraciones de los trabajadores. En más de un sentido, los contratos colectivos son presentados como una herramienta legal que permite plasmar y concretar, por lo menos formalmente, las aspiraciones de los trabajadores en función de una mejoría de sus prestaciones. Sin embargo, en la actualidad la contratación colectiva empieza a ser algo más que un espacio de reivindicación de las aspiraciones de los trabajadores; está apareciendo como un ámbito en el cual se dan las grandes transformaciones del mundo del trabajo en países como el nuestro. En estos tiempos, la negociación colectiva y sus eventuales productos, los

contratos colectivos, constituyen uno de los principales terrenos —tal vez junto con la jurisprudencia— en donde se están operando los grandes cambios a las relaciones laborales en México.

Quien viene del extranjero pudiera llevarse la impresión —falsa, por cierto— de que en nuestro país no cambian mucho las cosas, por lo menos desde el punto de vista formal, puesto que llevamos casi dos décadas enfrascados en los debates acerca de los eventuales cambios a la Ley Federal del Trabajo (LFT) sin resultados tangibles. Hay que recordar que en el contexto latinoamericano buena parte de los países de la región se “embarcaron” en un proceso de adecuaciones y cambios a su legislación laboral desde hace por lo menos 20 años, y sin embargo, por muy diversas razones, en México las adecuaciones en este campo no acaban de concretarse.

En nuestro país estamos discutiendo los posibles cambios en la normatividad laboral, mientras que en la vida real, en los centros de trabajo, las relaciones ya se modificaron desde hace mucho tiempo. Aún prevalece la idea, tomada de los libros clásicos en la materia, de que la negociación y los contratos colectivos son medios de reivindicación. Por ello, valdría la pena analizar qué es actualmente el contrato colectivo.

El tema de la contratación colectiva no se incluyó en la Constitución Política de 1917; sin embargo, las legislaturas estatales de 1917 a 1931 sí lo incorporaron en su reglamentación. Hay que recordar que el Constituyente de Querétaro facultó a las legislaturas estatales para dotarse de su propia legislación laboral sobre la base del artículo 123.

Algunos autores señalan que los primeros esbozos de contratación colectiva en el país datan de principios del siglo XX, en referencia al caso de una fábrica de hilados y tejidos de Puebla en 1906, como una muestra de la prefiguración de un esquema de contratación colectiva como el que rige en el país. El caso poblano dio un modelo de relaciones laborales, de contratación colectiva, que por lo menos en sus inicios fue presentado como un mecanismo reivindicador y que al paso del tiempo se ha ido distorsionando y alejando de sus propósitos iniciales.

Hoy en día, sin embargo, resulta paradójica la pregunta: ¿hasta qué punto la contratación de protección es ilegal?, sobre todo en referencia a ciertos contratos colectivos en los que no parecieran plasmarse logros laborales. Y la paradoja radica en que no es ilegal; es una contratación que se apega perfectamente al marco jurídico vigente en México, pero que se ha distanciado de los propósitos que tenía en sus orígenes. Es importante destacar esta idea porque los cambios que eventualmente se pudieran plantear a

este esquema de contratación tienen que abarcar la problemática en toda su diversidad. Con frecuencia, los abogados tendemos a creer que cambiamos todo a través de la ley; sin embargo, en temas particulares como éste sería un grave error centrar la alternativa de cambio y superación del problema a partir única y exclusivamente de la ley. Sería necesario plantear una alternativa que considere todas las variables que hay sobre la mesa, incluyendo, por supuesto, lo estrictamente jurídico.

Al hablar de contratos colectivos en realidad no conocemos con precisión de qué tamaño es este fenómeno. En notas periodísticas se señala que en México están depositados, y por consecuencia registrados, alrededor de 700 mil contratos colectivos, de los cuales 100 mil estarían registrados en el Distrito Federal; de ellos, 95% son contratos sin una vida diaria, es decir, no están actualizados, revisados o modificados. A partir de esos datos se presume que se trata de contratos de protección, entendiendo por éstos a los que inhiben la libre expectativa de los trabajadores de encontrar mejorías a sus prestaciones laborales.

DISTORSIÓN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Esta modalidad de contratación, que data de muchos años atrás, tiene hoy día algunos puntos que distorsionan el esquema. Abordaremos dos en particular: uno tiene que ver con los contenidos y el otro con el procedimiento de adopción de los contratos.

En América Latina, el tema central de la contratación son los salarios. Después viene todo lo demás, y muchas veces todo lo demás es nada. En nuestros días el tema salarial es el eje articulador de las negociaciones laborales prácticamente en todo el país; desde ahí estaríamos visualizando una contratación colectiva que con los contratos de protección acota más el espacio de negociación, por lo que la riqueza de los contenidos se ve bastante limitada, y en consecuencia mermada. En lo que se refiere al procedimiento, sin duda el esquema formado, construido y heredado de la Revolución mexicana tuvo una gran participación del Estado en las relaciones laborales; sin embargo, el asumir de entrada que al restar participación del Estado florecerá la democracia, la autonomía y la independencia sindical, es establecer una falsa disyuntiva.

Existen ejemplos en algunos países latinoamericanos donde pareciera que el modelo de reglamentación de la contratación colectiva tiene una considerable autonomía del Estado en las relaciones laborales. Sin embargo,

en la actualidad naciones como Uruguay se están encaminando hacia un esquema intervencionista y de reglamentación promovido por los sindicatos. Por ello, en nuestro país tendríamos que analizar con cuidado el tema hacia la búsqueda de alternativas.

En el caso de los procedimientos para la adopción de los contratos en México existen tres temas de debate en los que valdría la pena profundizar. El primero de ellos es la legitimación; es decir, quién puede firmar un contrato colectivo —que puede ser de protección—, y ahí existe un notable intervencionismo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen la facultad de certificar si existe un contrato depositado o si es el sindicato legalmente autorizado el que presenta una solicitud de revisión o de firma de un nuevo contrato. Entonces, esas facultades de legitimación jurídica —por lo menos en lo relativo a quién puede firmar los contratos— es un tema que debe revisarse con mucho mayor detenimiento.

El segundo tema a debatir es el consentimiento. Para los abogados resulta bastante claro que si existe un contrato, hay por lo menos dos partes: el sindicato y la empresa, patrón o empleador. La ley dice que estas dos partes tienen la personalidad jurídica para firmar los contratos y se requiere que la firma que aparezca en los mismos sea de quien cuenta con la personalidad jurídica para hacerlo. En ese sentido, el tema del consentimiento se ha distorsionado porque en la legislación mexicana se confunde actualmente la representación legal con la representatividad, a pesar de que se trata de dos cosas diferentes. Al no haber una distinción entre estos dos conceptos, se va sembrando el camino hacia un tipo de contratación colectiva para cuya suscripción no es necesario que exista el interés de los trabajadores. Para la legislación y el Estado mexicanos, quien firma el contrato es quien tiene la representación, por lo que habría que separar los conceptos representación y representatividad para darles una regulación diferente y empezar a aclarar esa confusión que data de tiempo atrás.

El tercer punto de debate es el procedimiento en sí. La reglamentación laboral mexicana establece que si alguien está en desacuerdo con un contrato colectivo —porque no aprueba su contenido, porque desconoce la representación de quien emplazó a huelga o no avala su autoridad y competencia para firmar un contrato o revisarlo—, tiene que presentar su inconformidad una vez que haya estallado el conflicto. En ese sentido, las posibilidades legales de oponerse están diseñadas para manifestarse *a posteriori* del conflicto.

En este rubro, el del procedimiento, valdría la pena hacer la primera constatación de por lo menos dos grandes características que en América

Latina están marcando el rumbo de la contratación colectiva. Por un lado existe una aparente tendencia hacia desarrollar y fortalecer la contratación colectiva; por ejemplo, algunos países, como Panamá y Perú, en los últimos años han modificado su reglamentación jurídico-laboral para extender el número de materias negociables, mientras que en naciones como Argentina y Paraguay se está ampliando el campo de la negociación para abarcar incluso al ramo del sector público con los trabajadores del Estado. Todo esto para brindar un mayor margen de maniobra a los actores y fortalecer de esta manera la negociación colectiva.

POSICIONES Y ALTERNATIVAS

Otra característica que de manera horizontal atraviesa buena parte de la negociación en el caso latinoamericano es el esquema de relaciones laborales, que se ha presentado como el mecanismo idóneo para flexibilizar las relaciones de trabajo en muchas empresas. En el caso mexicano no ha sido necesario reformar la LFT porque los cambios se están dando en el espacio de la contratación colectiva. Hay ejemplos realmente discutibles, como el caso de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, donde el contrato colectivo autoriza la tercerización o flexibilización de la empresa. Ahí el sindicato le dice a la empresa: “lo único que te pido es que cuando corras a mis trabajadores los contrates en la empresa de enfrente”, y bajo ese esquema no necesitamos cambiar la ley. En este sentido, la flexibilidad y la adaptación del mundo laboral se está dando, en buena medida, en el campo de la contratación colectiva.

Un dato complementario tiene que ver con el derecho internacional del trabajo, concretamente con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que ha sido ratificado por México y que podría restaurar y apuntalar la necesidad de una libertad sindical más plena. Conviene anotar, sin embargo, que el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, no ha sido ratificado por nuestro país a pesar de los esfuerzos que ha realizado el propio organismo internacional en ese sentido.

Existe, además, una propuesta de los partidos políticos que ha sido llamada Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, que se presenta como la panacea para resolver esta problemática. Sin

embargo, hay tres aspectos de esta propuesta que pudieran impedir el logro de los objetivos que se plantean:

1. La naturaleza jurídica del organismo que se ocuparía de dichos registros. Existe un debate para definir si será un organismo descentralizado, pero otras opiniones lo ubican como un organismo desconcentrado. Si se eligiera la segunda opción, realmente no habría cambios porque quedaría jerárquicamente bajo control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este sentido, la creación de un organismo como tal debiera ocurrir por una vía que garantizara una cierta independencia y autonomía, misma que no podría tener como desconcentrado. Por otro lado, la opción de crear un organismo descentralizado se queda a la mitad del camino, ya que si bien esta modalidad pareciera asegurar una personalidad y patrimonios propios, no garantizaría por sí misma ni autonomía ni independencia del organismo; para ello habría que profundizar la discusión acerca de su integración y los procedimientos a seguir. En cuanto a su integración, no descartamos la idea de un intento de ciudadanización, y en cuanto a sus procedimientos, sería muy adecuado construir sobre la base de los criterios internacionales.

2. Eventualmente, el debate sobre un trámite de registro ante este organismo inscribe el tema en el terreno del derecho administrativo del trabajo, que carece de contenido social. Ahí habría que tener cuidado porque quizá precisamente lo que estamos haciendo es sustraerle la parte social a este esfuerzo, que sin duda es relevante, para introducir un esquema que no necesariamente daría solución a los problemas que estamos atendiendo.

3. El proyecto no se ocupa del procedimiento que se deberá seguir en el registro de los sindicatos y de los contratos colectivos; la normatividad aplicable en estos casos sería la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, que establece una ruta crítica de acuerdo con la cual se solicitaría el registro de un sindicato con contrato colectivo. Después habría que esperar tres meses para recibir la respuesta de la autoridad y posteriormente procedería lo que se conoce como *negativa ficta*, es decir, si no se obtiene respuesta eso significa que están negando el registro, con lo que se tendría la posibilidad de establecer un recurso de revisión ante la misma instancia. Si se resolviera desfavorablemente se interpondría un juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, que establece 45 días para que se presente la demanda, otros 45 para la respuesta, 20 días más para la ampliación de demanda, etapas que junto con otra serie de trámites sumarían en total 300 días durante los cuales el registro de contrato colectivo o registro sindical estaría en el aire.

CONCLUSIONES

El debate en torno a las contrataciones colectivas —como las que nos ocupan en este libro— tiene que avanzar para irse despojando en la medida de lo posible de los elementos pasionales, que sin duda van aparejados con un tema tan delicado, hasta lograr centrarse en tres aspectos fundamentales: 1) considerar la parte técnica, pues el análisis técnico de las figuras más adecuadas es importante para posibilitar una solución jurídica conveniente y correcta; 2) la necesidad de acompañarse de un esfuerzo social importante que vaya encaminado a fortalecer la independencia, democracia y autonomía sindicales, y 3) incluir el interés de la empresa en la solución que se llegue a diseñar. Si estos elementos no están presentes, cualquier cambio en el marco de la contratación colectiva estará destinado al fracaso.

CONTRATOS DE PROTECCIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL

El contrato de protección es la expresión máxima de la flexibilidad laboral, entendida como la desregulación para realizar cambios productivos al interior de la empresa, práctica que empezó a extenderse en México en los años ochenta a raíz de que el país adoptó un modelo de desarrollo vinculado con la exportación.

La inclusión en el contrato colectivo de una libertad absoluta para el empresariado no es sino la última fase de la evolución de una organización sindical apoyada en una instancia gubernamental y una estructura corporativa, que con el argumento de coadyuvar al desarrollo de un país pretende mantener sus prebendas económicas y políticas a través de ofrecer una política sindical no conflictiva en sectores clave para el desarrollo, aunque esto signifique la renuncia a su función de mediador laboral.¹

Este capítulo se divide en cuatro partes: la primera realiza algunas consideraciones sobre el sindicalismo de protección, basadas en la experiencia de la industria maquiladora tijuanaense; la segunda se ocupa del favorecimiento de este tipo de organizaciones sindicales durante la reestructuración industrial; la tercera analiza la simplificación de los contratos colectivos de este sindicalismo como una forma de flexibilidad laboral extrema, y la última señala la resistencia y reestructuración de esas instancias ante la globalización y la crisis maquiladora.

¹ Este trabajo está basado en las investigaciones realizadas por la autora en el ámbito del sindicalismo y la contratación colectiva de las maquiladoras de Tijuana, Baja California, y Ciudad Juárez, Chihuahua.

EL SINDICALISMO DE PROTECCIÓN

El sindicalismo de protección es, sin duda, un producto de la especificidad sindical mexicana; es decir, de ninguna manera se le puede considerar una creación exógena. Una de sus características fundamentales es que los sindicatos que detentan contratos de protección son organizaciones pertenecientes a una estructura sindical local y regional conocida. Esas organizaciones, así como sus líderes, saben cuáles son las bases y reglas para ser reconocidos como válidos y vigentes ante la esfera gubernamental y por ello cumplen grosso modo con estas regulaciones. Resulta difícil que instancias que tengan poco conocimiento de la normalidad sindical y laboral mexicana, o de la dinámica laboral local o regional, obtengan el registro de un sindicato y la subsecuente contratación colectiva sin oposición de otras instancias laborales. Los sindicatos de protección pueden provenir de cualquiera de las principales centrales obreras oficiales; ninguna de ellas está inmunizada contra este tipo de expresiones. Asimismo, surgen en contextos con un fuerte faccionalismo inter o intrasindical.²

En ese sentido, los contratos de protección pertenecen a organizaciones laborales que poseen una historia en la localidad en la que se desenvuelven. No son instancias ajenas al contexto en donde surgen sino que se desprenden de una historia laboral, industrial y sindical particular.³ El conocimiento de la dinámica industrial laboral del espacio en donde se mueven las organizaciones laborales de protección es fundamental para el logro de sus fines, dado que detectan espacios poco sindicalizados, en apariencia irrelevantes, o se introducen en ámbitos laborales estratégicos, altamente controlados, mediante el ofrecimiento de supuestas innovaciones sindicales.

Estas organizaciones laborales generalmente son impulsadas por líderes pragmáticos que pretenden garantizar sus prebendas, por visionarios que intentan reposicionarse en el esquema sindical local a través de una pretendida propuesta novedosa —especialmente basada en una política laboral no problemática— y por oportunistas que conocen las áreas en donde es susceptible de funcionar esta modalidad sindical.

² Este documento reconsidera en parte algunas argumentaciones realizadas en otros trabajos, como podría ser la vinculación del sindicalismo de protección a la CROM. Las reconsideraciones están basadas en los estudios efectuados en otras localidades con variantes del sindicalismo subordinado, como Ciudad Juárez.

³ De ahí la importancia que he concedido a la reconstrucción histórica sindical en las regiones donde emerge este tipo de sindicalismo.

Los estudios que he realizado en el norte de México en los últimos 15 años muestran que el concepto de sindicalismo de protección debe ser trabajado más tanto teórica como empíricamente para diferenciarlo de otras instancias sindicales en apariencia similares, como sería el sindicalismo blanco, en donde existe una política laboral de entendimiento con la empresa pero con el conocimiento, e incluso la legitimación, de los trabajadores.

El concepto de sindicalismo de protección es muy general y quizá su característica central sea su existencia legal y su inexistencia laboral. Combina el reconocimiento por parte de las instancias legales con la falta de existencia para la defensa de los trabajadores. Ahora bien, bajo su nombre pueden encontrarse diferentes variantes que resulta importante distinguir para hacer propuestas viables que contribuyan a erradicar o corregir estos comportamientos.

En otras palabras, el sindicalismo de protección no es homogéneo y único, sino que tiene matices que pueden acercarlo a la involución como organización laboral, o bien puede ser el resultado de la debilitación de un sindicalismo tradicional incapaz de responder a los requerimientos actuales. La experiencia que describo a continuación se refiere a una acepción de este sindicalismo de protección, al que he denominado *sindicalismo subordinado*.

Este tipo de sindicalismo quedaría definido como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una etapa de cambios económicos erosiona su poder de interlocutor para ceder al empresario el control de la fuerza de trabajo al interior de la planta y adecuar los derechos laborales a los requerimientos empresariales, con lo que se elimina toda preocupación laboral y social por sus agremiados (Quintero, 1999: 58). El sindicalismo subordinado tiene matices y puede ir de la restricción de su negociación laboral a la colusión con el empresariado. Un ejemplo del primero lo encontraríamos en Ciudad Juárez; el segundo se desarrolla en Tijuana, y sobre él discutimos a continuación.

REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL Y FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO DE PROTECCIÓN

El sindicalismo subordinado —o de protección— en las maquiladoras no es reciente; de hecho, tiene una larga historia. Se fermentó en una de las centrales obreras con mayor trayectoria tanto a escala nacional como en el norte de México, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Es un sindicalismo que emergió en un contexto espacial altamente faccionado, como es la ciudad de Tijuana, sede inicial de una de las industrias que habría de convertirse en el eje del modelo exportador que México adoptaría en los años ochenta: la maquiladora. Ésta es una característica del sindicalismo subordinado que debe ser resaltada: su interacción con un sector estratégico para la economía mexicana, es decir, la industria maquiladora. Hasta entonces el sindicalismo estaba presente en algunos sectores industriales no centrales, como la industria de la construcción, además de que los sectores industriales estratégicos habían sido dominados por un sindicalismo fuerte.

Este sindicalismo nace enmarcado en el ya proverbial rechazo de las empresas transnacionales hacia las organizaciones sindicales y su predilección por organizaciones laborales no problemáticas, es decir, no cuestionadoras. Desde el inicio de la maquila en la frontera, particularmente en Tijuana y Ciudad Juárez, fue denunciada la existencia de sindicatos y contratos de protección; se enfatizaba sobre todo su función de “impedir la entrada de una organización sindical autónoma en la empresa” (Carrillo y Hernández, 1982). La presencia de estos sindicatos fue advertida no sólo por los analistas sino también por los propios trabajadores, quienes señalaban desde principio de los años ochenta que desconocían los términos de los contratos colectivos firmados por este tipo de organizaciones sindicales. De acuerdo con dichas denuncias, los líderes sindicales, en contubernio con el gobierno y los empresarios, ocultaban el contenido de estos contratos (Quintero, 1990: 110). En ese sentido, las bases legitimadoras del sindicalismo de protección son externas más que internas.

Un factor del que poco se habla es que este tipo de sindicalismo se propaga a expensas del sindicalismo tradicional,⁴ que por su debilidad o por la alianza entre patrones y sindicatos es expulsado del ámbito de estas empresas. En su lugar se extiende el sindicalismo subordinado, como lo han expresado los líderes sindicales tradicionales:

en las maquiladoras sí hay sindicatos [...] pero son blancos [...] controlados por la parte patronal [...] los patrones desplegaron un gran esfuerzo para lograr este tipo de sindicalismo [...] los contratos colectivos [de este sindicato] son contratos de desprotección ante el patrón; a los líderes no les interesa la

⁴ Es decir, aquel sindicalismo que mantiene la defensa laboral y social del trabajador como elemento central de su política.

lucha o los derechos del trabajador [...] los entregan al patrón (Quintero, 1990: 122).

La historia de las ciudades maquiladoras, como Tijuana y Ciudad Juárez, muestra cómo el sindicalismo tradicional, o que lucha por los derechos laborales de los trabajadores, ha sido desplazado por un sindicalismo conformista y no cuestionador. Asimismo, revela que a mediados de los años ochenta se otorgó un mayor apoyo a la industria maquiladora, convirtiéndola en un eje para el modelo exportador que pretendía impulsar el gobierno mexicano. En opinión de los líderes sindicales de la época,

... las maquiladoras son una cuestión especial, en ellas no hay seguridad en el trabajo. Ni se cumple con la Ley Federal del Trabajo. No obstante, el gobierno no oye razones y continúa apoyando a las maquiladoras como empresas [...] a pesar] de que son industrias inestables, que dan empleo sin la menor seriedad y se van, en cualquier momento, sin indemnizar a los trabajadores [...] El mundo de las maquiladoras es muy cerrado... (Quintero, 1990: 116-7).

El choque entre industria inestable y sindicalismo tradicional resultó evidente. A pesar de ello, el sindicalismo subordinado recibió apoyo por parte de los gobiernos local y estatal, que lo reconocieron como legal. La experiencia tijuana muestra que el sindicalismo subordinado no tiene una filiación partidista; en realidad se caracteriza por un pragmatismo político que puede apoyar al partido oficial y apoyarse en él, pero también puede desenvolverse con partidos de la oposición e incluso ganarse el reconocimiento por su idoneidad para apoyar proyectos industriales. Esto resulta especialmente atractivo para los gobiernos que buscan atraer inversiones y favorecer al empresariado local.⁵

Esta protección gubernamental se complementa con el rechazo a los sindicatos por parte de los gerentes mexicanos que laboran en las maquiladoras. Para ellos, los sindicatos son innecesarios, dado que la maquila, dicen, respeta los derechos laborales y paga mejor que otros sectores;

⁵ El sindicalismo de protección tijuana se conformó durante las administraciones priistas. Con el ascenso del Partido Acción Nacional a la alcaldía de Tijuana pasó por una etapa de reacomodo; la identificación de algunos de sus postulados con el punto de vista empresarial panista permitió que siguiese funcionando sin problema. Con el regreso del Partido Revolucionario Institucional al poder, el sindicato de protección se ha adecuado y sigue ofreciendo sus servicios sin ningún problema.

además, los consideran conflictivos y de beneficio sólo para los líderes. Esta idea se derivó de la etapa laboral beligerante que experimentó la industria maquiladora a mediados de los años setenta, cuando decenas de plantas cerraron sin pagar los derechos correspondientes, lo que desató distintos movimientos de protesta por parte de los trabajadores.

Para algunos investigadores, estos conflictos impulsaron el nacimiento de sindicatos de protección que no sólo impiden la entrada de sindicatos genuinos sino que han reducido el nivel de las prestaciones laborales en sus contratos colectivos (Gambrill, 1990).

El sindicalismo de protección surgió de la propuesta del líder sindical de una de las centrales con presencia en Tijuana —la CROM— desde mediados de la década de los setenta y logró su consolidación principal en los años ochenta, cuando la maquiladora se convirtió en eje de la economía, primero local y más tarde nacional. Este líder delineó una política sindical de colaboración entre empresarios, gobierno y trabajadores, “[los tres] deben colaborar para el buen funcionamiento de la empresa” (Quintero, 1990: 136). Así, el supuesto apoyo a la industria resulta fundamental.

Este tipo de sindicalismo es apoyado por empresarios y gobierno y es conocido por la mayor parte de los líderes sindicales e incluso por la prensa local; sin embargo, gracias a que cuenta con el respaldo gubernamental, se ha vuelto inmune a cualquier cuestionamiento.

Habría que rescatar dos elementos de esta modalidad sindical: reconoce su pertenencia al esquema gubernamental y argumenta la protección de una industria mediante su colaboración con la empresa. Esta colaboración permite crear confianza y un buen ambiente laboral en el país:

Para este liderazgo, no se trata de establecer conflictos constantemente, ni estimular el restiramiento en las relaciones obrero-patronales [...] se trata de conciliar los intereses de ambos en base al derecho y a la ley. En su punto de vista, mientras las otras centrales continúen con su liderazgo contra-empresarial, las empresas huirán y no querrán sindicalizarse [...] hay que cambiar de mentalidad [...] no verse como enemigos, hay que crearle confianza a las empresas (Quintero, 1990: 129-30).

La argumentación resulta por demás convincente; no obstante, el problema reside en los contratos colectivos que promueve este sindicalismo. A mediados de los años ochenta la prensa tijuana señalaba: “[la polí-

tica de la CROM] no es practicar un sindicalismo blanco, sino peor, sucio y corrupto [...] Los contratos no existen porque se hicieron a espaldas de los trabajadores... ” (Quintero, 1990: 123). Además, éstos tienen una mínima referencia a los derechos laborales, como se verá más adelante.

El esplendor del sindicalismo subordinado ocurrió a mediados de la década de los ochenta, cuando logró penetrar a importantes maquiladoras electrónicas asiáticas y estadounidenses mediante su ofrecimiento de una política no conflictiva que respondía sin problemas a la necesidad de tener relaciones flexibles para lograr la competitividad en el mercado internacional. De esta manera, el sindicalismo subordinado se convirtió en un modelo de flexibilidad laboral.

LA FLEXIBILIZACIÓN CONTRACTUAL DEL SINDICALISMO DE PROTECCIÓN

En México, la discusión sobre la flexibilidad laboral se inició en 1984. Este fenómeno remite a la permisibilidad para que el empresario realice los cambios necesarios destinados a incrementar su productividad y eficiencia. La flexibilidad contractual puede ser entendida como:

una regulación que buscaba incrementar el margen de la acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo, el proceso de trabajo, la retribución, el empleo y los puestos de trabajo, mediante su estipulación en el contrato de trabajo (Covarrubias, 1992: 30).

La demanda de una mayor flexibilidad contractual por parte de los empresarios se incrementó durante la reestructuración industrial a raíz de la incorporación de México al contexto económico internacional. Primero, mediante su adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT por sus siglas en inglés), a mediados de los ochenta, y luego a través de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en 1994. Empresas privadas y públicas se vieron involucradas en un proceso de modernización de su planta productiva,⁶ en el cual la flexibilización de sus contratos colectivos desempeñó un papel central.

⁶ La modernización se consideró condición necesaria para superar los graves desequilibrios y rezagos que enfrentaba la planta productiva, a la vez que se constituía en el prerrequisito para encarar con éxito los retos de un entorno internacional en rápida evolución, competencia, globalización y regionalización económica (Covarrubias, 1992: 29).

Casos como los de Aeroméxico, Mexicana, Dina, Teléfonos de México (Telmex), Petróleos Mexicanos (Pemex), Altos Hornos de México (AHMSA) y otros⁷ inauguraron una etapa en la que se intentaría eliminar de los contratos colectivos la mayor parte de las cláusulas que obstruyeran el desenvolvimiento de la empresa o afectaran la aplicación de nuevos métodos de producción. Este proceso se caracterizó por el desmantelamiento de las importantes conquistas laborales que los sindicatos habían alcanzado en tiempos anteriores. Aspectos referentes a la estabilidad laboral, el pago escalafonario y el incremento de prestaciones fueron eliminados de los contratos colectivos a través de las revisiones periódicas.

Sin embargo, habría que mencionar que la flexibilidad contractual dependió de sus características particulares: la clase de industria, la importancia estratégica en el esquema productivo nacional, el tamaño de la planta, el tipo de organización laboral, entre otros factores. También estuvo determinada por la fortaleza sindical en cada región. La mayor parte de las organizaciones fueron incapaces de responder a los nuevos requerimientos, donde la competitividad, la eficiencia y la calidad resultaban primordiales. En otras organizaciones, como los sindicatos subordinados, la flexibilización se tradujo en la libertad absoluta al empresariado para que manejara la fuerza laboral y fijara los salarios y prestaciones de los trabajadores.

La flexibilidad laboral en estos contratos fue entendida como la eliminación de toda cláusula que se refiriese al control de la mano de obra por parte del sindicato, con lo que se otorgó a la gerencia el control tácito de los trabajadores. Los contratos colectivos redujeron la cantidad de cláusulas a su mínima expresión.⁸ La flexibilidad es entendida no sólo como la entrega absoluta del manejo de la mano de obra, sino también como la estipulación de salarios, beneficios y condiciones laborales de acuerdo a los vaivenes de la producción. En estos contratos de protección priva la ambigüedad, no se estipula con claridad quién es el responsable de aspectos como la organización del trabajo, la introducción de tecnología, la supervisión, la definición de cambios productivos y las condiciones de trabajo, entre las que están las medidas de higiene y seguridad del trabajador al interior de la planta. Sin embargo, se puede concluir que ésta es una liberación a favor de la empresa,

⁷ Estos casos fueron discutidos y analizados detalladamente en distintos estudios. Vid. Graciela Bensusán y Carlos García (1990) *Relaciones laborales en las empresas paraestatales*. México, Fundación Friedrich Ebert, 171 pp.

⁸ El sindicalismo de la CROM-Tijuana se constituye en el prototipo de esta contratación flexible extrema: su contrato sólo tiene 15 cláusulas.

que puede realizar cualquier ajuste en su proceso productivo y hacer uso de su mano de obra sin la injerencia sindical.

Todos los aspectos mencionados, a pesar de estar estipulados en la Ley Federal del Trabajo (LFT), no aparecen en el contrato de protección. Los únicos artículos de la ley que se recogen son los referidos a la capacitación, la jornada y la carga de trabajo, el desempeño del trabajo, las vacaciones y el aguinaldo.⁹ Sin las restricciones tradicionales, estas condiciones les permiten a las empresas ocupar, desocupar y reacomodar a los trabajadores de acuerdo con sus necesidades.

En cuanto a las condiciones laborales, se especifica que los salarios, los descansos y las vacaciones serán definidos por la empresa. Las únicas menciones al sindicato en el cuerpo del contrato son su derecho a la cláusula de exclusión y el pago que recibirá de la empresa para apoyar las actividades deportivas y culturales de los trabajadores. Con la primera mantiene el control de sus trabajadores y el segundo sería el pago a su flexibilidad y su control, dado que no hay ninguna actividad de ese tipo con los trabajadores.

Pese a dichas irregularidades, este contrato está legalmente constituido y es reconocido por las instancias correspondientes, como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA). En sus propios formatos dice que sus cláusulas están acordes con la ley. Sin embargo, es evidente que los sindicatos que los promueven carecen de una relación con sus agremiados y que en algunas cláusulas y compromisos contractuales dichas especificaciones no se cumplen a pesar de que se enuncien. Por ejemplo, la revisión contractual que fija la ley no se realiza en los términos debidos. La autora de estas líneas constató que en las revisiones y renovaciones contractuales no se efectúa ninguna variación en el clausulado del contrato. La revisión contractual es un mero cambio administrativo en el que sólo se modifica la fecha del contrato. Incluso los formatos contractuales de dichos sindicatos están estandarizados y lo único que cambia es el nombre de la empresa y la fecha.

Así pues, mediante la supuesta flexibilidad y modernización que predicán, los contratos de protección tijuánenses pierden el sentido del contrato colectivo como convenio acordado por empresa y sindicato para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (artículo 386 de la LFT), con lo que se minimiza la importancia que tiene este documento

⁹ Quizá porque la LFT exige que estos rubros estén enumerados en los contratos colectivos; su referencia es breve e incluso muchas veces únicamente expresan que se apegarán a lo estipulado por la ley.

como factor de regulación y equilibrio en las relaciones laborales. Más aún, a través de estos instrumentos los sindicatos subordinados o de protección renuncian a cualquier tipo de participación en la ejecución del trabajo y en la postulación de cláusulas que mejoren las condiciones salariales y laborales de sus agremiados, dejando todo ello a la discreción de la empresa. A pesar de todas sus irregularidades, en la actualidad este tipo de contratación sigue siendo tan importante como lo fue en los años ochenta, gracias a distintas estrategias que le permiten mantenerse vigente.

LA RESISTENCIA DE LOS SINDICATOS DE PROTECCIÓN EN LA MAQUILA

Desde hace casi dos décadas he realizado un estudio continuo de estas organizaciones sindicales, así como de sus contratos, lo cual me ha permitido observar que a pesar de todas sus ilegalidades y de sus debilidades, estos sindicatos han mostrado una gran resistencia a los embates económicos y sociales que se suscitan a su alrededor, gracias a su pragmatismo y al apoyo que reciben de instancias externas.

A diferencia de los sindicatos tradicionales, los sindicatos de protección pueden sortear las dificultades a través de distintas estrategias y continuar sobreviviendo. Tres acontecimientos que dan muestra de dicha fortaleza son: su cambio de central obrera por diferencias con la dirigencia nacional; su supervivencia a los conflictos laborales de mediados de los años noventa y su continuidad a pesar de la fuerte crisis que sacudió a la industria maquiladora en el año 2000.

Hacia la mitad de la década de los noventa, el líder del sindicalismo subordinado tuvo una fuerte discusión con la dirigencia sindical de la CROM debida a diferencias con respecto a una mayor participación de esa central en todo el país, a lo que se opuso la dirigencia nacional. Como resultado, el líder tijuanense abandonó las filas de la CROM y se refugió en la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). A pesar del cambio de central, su política sindical siguió siendo la misma. Sin embargo, mientras el ala más tradicional de la CROC desaprobó su ingreso, el ala más moderna adoptó parte de su política, lo que dio origen a nuevos sindicatos para la maquiladora, muy parecidos al sindicalismo que practicaba este líder. Esto, a la postre disminuiría parte de su poder en las maquiladoras.

En 1997, sólo unos años después de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el sindicalismo subordinado de la CROC se

vio involucrado en un movimiento por la democracia sindical. El sindicato de una de las plantas afiliadas a este tipo sindical —aunque no propiamente con el sindicalismo iniciador—, denominada Han Young, de capital coreano, denunció las pésimas condiciones laborales de sus trabajadores. El movimiento suscitó la participación de sindicatos nacionales, como el Frente Auténtico del Trabajo, y organizaciones no gubernamentales internacionales; sin embargo, no prosperó debido a la falta de coordinación entre los actores del movimiento y a la actuación de la JLCA de Tijuana. El conflicto concluyó con el cierre de la empresa y el despido de los trabajadores sin una adecuada indemnización. Pese a la ineficacia que el sindicalismo de protección mostró en este movimiento, las empresas siguieron afiliadas a él, especialmente las coreanas y las japonesas. El único beneficio que se desprendió de este movimiento fue que algunos sindicatos de protección se hicieran visibles ante los trabajadores. En varias plantas, como Hyundai, el sindicato ya cuenta con un local al interior de la empresa. Sin embargo, la práctica sindical sigue siendo la misma y los trabajadores, mayormente migrantes, continúan ajenos a todo lo referente a su organización sindical.¹⁰

El último elemento que puso a prueba la fortaleza de esta modalidad sindical fue la crisis maquiladora experimentada a finales del año 2000, que representó la pérdida de poco más de 200 mil empleos a escala nacional y afectó por igual a sindicatos tradicionales y a subordinados. Ciudades como Juárez y Tijuana, en donde se ubican los centros maquiladores más avanzados —el Valle del Televisor, en Tijuana, y el Valle del Arnés, en Ciudad Juárez—, con un porcentaje importante de sindicatos de protección, perdieron 26.2% de sus empleos.¹¹ Esto pone en cuestionamiento el supuesto de que los problemas laborales son ocasionados por los sindicatos tradicionales. Es evidente que existe una sujeción de este tipo de inversiones al contexto internacional.

Pese a ello, ante esta crisis maquiladora los empresarios y gobiernos locales demandaron una mayor comprensión de las organizaciones sindicales

¹⁰ El primero de mayo de 2004 tuve la oportunidad de asistir a una reunión con los trabajadores de maquiladoras sindicalizados con la CROC en Tijuana y mediante pláticas informales pude apreciar que la mayor parte de los trabajadores asistentes no tenían ni idea de qué estaban haciendo ahí y mucho menos estaban enterados de que se trataba de una reunión sindical. En realidad, ellos creían que se celebraba un evento político al que los había enviado su empresa, dado que con ellos estuvo el candidato priista a presidente municipal, Jorge Hank Rhon.

¹¹ Los cálculos están hechos sobre la base del total de empleos entre octubre de 2000, fecha en la que la maquila alcanzó el mayor número de empleos, y noviembre de 2002, fecha de la última cifra disponible para cálculos (Banco de México. <http://www.banxico.gob.mx>).

con el argumento de que la maquila atravesaba por momentos difíciles. Incluso en algunas localidades, como Nogales, Sonora, en donde se había realizado labor en aras de un sindicalismo más representativo, los dirigentes sindicales —tradicionales— fueron llamados para solicitarles que mesuraran su trabajo gremial porque éste podría ahuyentar las inversiones. En el caso tijuanaense, la recuperación más rápida en cuanto a empleos en la maquila, que incluso creó una sobreoferta de trabajo, favoreció la continuación del sindicalismo de protección.

En Tijuana se ha mantenido el contrato colectivo simplificado no sólo por el líder que lo impulsó sino por otros sindicatos recién formados. Incluso esta competencia ocasionó que por segunda vez el líder precursor del sindicalismo de protección abandonara las filas sindicales, esta vez de la CROC, y a principios del año 2000 formara la Federación de Organizaciones Sindicales de México, también afiliada al Congreso del Trabajo (Carrillo, 2001: 223), que en esencia sigue practicando la misma política de protección al empresario.

A manera de corolario, podemos señalar que la persistencia del sindicalismo de protección y el reconocimiento de sus contratos demuestran la capacidad de una organización sindical, por lo menos de membrete, que aprovecha todos los recursos y estrategias que le ofrece la estructura legal y sindical para continuar vigente en un sector fundamental, como es el de las maquiladoras.

REFERENCIAS

- Bensusán, Graciela y Carlos García (coords.) (1993) *Opiniones sindicales sobre la reforma laboral*. México, Fundación Friedrich Ebert.
- Carrillo, Jorge (2001) “Maquiladoras en México: evolución industrial y retraso sindical”, *Cuadernos del Cendes*, año 28, núm. 47, mayo-agosto, pp. 207-231.
- y Alberto Hernández (1982) “Sindicatos y control obrero en las maquiladoras fronterizas”, *Investigación Económica*, núm. 161, julio-septiembre.
- Covarrubias, Alejandro (1992) *La flexibilidad laboral en Sonora*. México, El Colegio de Sonora-Fundación Friedrich Ebert.
- Gambrill, Mónica (1990) “Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana. Regresión en las prestaciones sociales”. En: *Reestructuración industrial: las maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*. México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes-El Colegio de la Frontera Norte.
- Quintero Ramírez, Cirila (1990) *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*. México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Col. Regiones.
- (1999) “Variantes sindicales en la frontera norte. Los casos de Coahuila y Chihuahua”, *Frontera Norte*, vol. II, julio-diciembre.

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN, ¿CRISIS DEL SINDICALISMO TRADICIONAL U OPCIÓN DE CAMBIO?

Desde una perspectiva relacionada con la sociología política y con la coyuntura nacional, se puede afirmar que en los últimos años México ha transitado por el rompimiento de la forma estructural que asumió la relación entre el capital, el trabajo y el Estado.

Sobre esa base, quiero reseñar de manera breve tres puntos de vista desde los cuales se puede explicar el auge de los contratos de protección. El primer punto es el sindicalismo y la forma de negociar ante esta figura; el segundo, el punto de vista empresarial, desde el cual esta forma de negociación se aprecia sumamente atractiva; por último está la perspectiva del Estado, que en el caso mexicano es muy importante debido a la abdicación de las autoridades políticas de su tarea de regular el desarrollo de esta modalidad de contratación.

SINDICALISMO Y FORMAS DE NEGOCIACIÓN

Desde el punto de vista del sindicalismo, el surgimiento de los contratos de protección se explica a partir de la crisis de articulación entre el sindicalismo y el Estado, en los años ochenta. El hecho que se identifica como punto de partida de esta modalidad es el nombramiento de Arsenio Farrell Cubillas como secretario del Trabajo y Previsión Social durante el sexenio del presidente Miguel de la Madrid Hurtado. Este personaje, quien ocupó el cargo desde el primero de diciembre de 1982 hasta octubre de 1992, fue el iniciador del proceso que condujo al auge actual de esta forma de negociación a través del cambio de las modalidades de interacción entre el Estado

y los sindicatos, por medio de acuerdos con el secretario de Hacienda, los encargados de la macroeconomía y el Banco de México.

Esa transformación pudo llevarse a cabo gracias a que el sindicalismo estaba muy debilitado en ese momento. En efecto, a partir de la crisis económica que culminó con las devaluaciones de 1982 y la implementación de políticas de ajuste entre 1983 y 1988, Arsenio Farrell pudo poner en marcha estrategias enmarcadas en los denominados *pactos de estabilización*, que descansaron en la debilidad del actor sindical. Dada su relación corporativa con el Estado, el sindicalismo, para sobrevivir, necesitó mantener viva dicha vinculación. Ésta es la clave de la posición sindical respecto de los contratos de protección y constituye la tabla de salvación para el sindicalismo y el liderazgo corporativos.

Para mantenerse con vida, el sindicalismo corporativo tuvo que aceptar la propuesta del Estado, que buscaba mantener el control sobre el movimiento obrero porque durante la década anterior, los años setenta, el sindicalismo independiente había constituido una amenaza por su notable beligerancia. A partir de 1982, el sindicalismo *oficial*, corporativizado, se vio tan debilitado que en la Cámara de Diputados el número de curules que logró el sector obrero disminuyó de manera drástica en relación con periodos anteriores, y la tendencia se profundizó en las legislaturas siguientes. El peso del sector obrero del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en la cámara baja es hoy en día poco significativo.

Otro aspecto que conviene destacar en relación con este asunto tiene que ver con el surgimiento, en Monterrey, de un sindicalismo blanco que se mueve por completo al margen del sindicalismo oficial y en donde la práctica de los contratos de protección tuvo su apogeo antes de que fuera aplicada en otros lugares del país. Cabe acotar que en la actualidad los sindicatos blancos ya no son tan blancos como antes; se han ido volviendo más militantes que la mayoría de los sindicatos corporativos.

LA POLÍTICA ESTATAL DE CONTENCIÓN SINDICAL

Los contratos de protección se generalizan en México a partir de la desarticulación entre el Estado y el sindicalismo oficial, que tiene lugar como secuela de los efectos de la crisis económica de 1982 sobre el sistema corporativo. Si bien éste es un primer elemento, el punto central es el debilitamiento del actor sindical en términos políticos, lo que explica por qué tiene que aferrarse al salvavidas para mantener la articulación con el

Estado. No es que el secretario Farell o el presidente De la Madrid hubiesen querido deshacer la articulación entre Estado y el sindicalismo, sino que buscaban reformular esta relación.

Esta política de contención sindical se expandió hasta fines del sexenio delamadridista y se profundizó durante los gobiernos de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo. Al final de este último experimentó su mayor auge y durante el gobierno de “la alternancia”, presidido por Vicente Fox, culminó el proceso que se había iniciado en los años ochenta, con la forma de manejar las políticas sindicales en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

A partir de la experiencia de los últimos 20 años se puede concluir que a los empresarios les interesan los contratos de protección porque les ayudan a enfrentar la competencia internacional. El control sobre la acción sindical permite atenuar el impacto de la apertura comercial y de la inserción de México en la economía global a partir de la firma de múltiples tratados de libre comercio, entre los que sobresale el concertado con Estados Unidos y Canadá. Por ello, los empresarios de sectores muy importantes de la economía nacional, como la industria textil, impulsaron los contratos de protección.

Un tercer elemento formal se relaciona con la reforma de la institucionalidad laboral. Las políticas de la STPS que se iniciaron durante el sexenio de Miguel de la Madrid sentaron las bases del rompimiento del modelo ideológico emanado de la Revolución mexicana, de lo que genéricamente se llama el *nacionalismo revolucionario*. Esto se explica porque a finales de ese sexenio, en 1988, el sector nacionalista revolucionario renunció al PRI y empezó a producirse una purificación del aparato laboral a manos de personas que no comulgan con la idea de que los trabajadores o las clases populares se incorporen al desarrollo.

A partir de ahí se han ido desestructurando los mercados de trabajo, se incrementó el empleo informal y se precarizaron las condiciones de trabajo en las empresas, como resultado de cambios en los contratos colectivos de trabajo que había impulsado la STPS durante la gestión de Arsenio Farell. Eso permite comprender por qué hoy la fuerza de trabajo formal ha disminuido a la mitad del volumen que tenía en los años ochenta, y un gran sector de trabajadores se desenvuelve en la informalidad. Las cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalan que de 42 millones de mexicanos que constituyen la población económicamente activa, más de 28 millones se ubican en la economía informal.

LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Cuando se revisan los datos sobre ocupación que publica la revista *Expansión* se observa que las 500 empresas más poderosas del país emplean apenas un millón 500 mil trabajadores, una cantidad verdaderamente reducida si consideramos que éstas son las empresas que más venden en México.

Si seguimos el análisis de Alfonso Bouzas, vemos que la mayoría de esas mismas 500 empresas no tienen sindicatos, tal y como sucede en Wal-Mart de México, propietaria de la cadena de supermercados de descuento Sam's, mientras que los pocos sindicatos que existen en el sector del comercio son muy débiles.

Este fenómeno se complementa con la reforma procesal y con las políticas de la STPS a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que siguen dictando las políticas estatales en entidades federativas como Baja California, Tamaulipas, Aguascalientes y Yucatán. Es decir, el problema de los contratos de protección no sólo es nacional, sino también estatal y local. Esto debemos tenerlo presente porque la geografía económica de México se ha modificado radicalmente en los últimos 20 años en coincidencia con el proceso de generalización de los contratos de protección.

¿Dónde se van a instalar las nuevas fábricas? ¿Dónde localizan sus inversiones las empresas transnacionales? Es frecuente constatar que lo hacen en aquellas entidades federativas en donde las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen posiciones más flexibles, como sucede en los estados de México, Aguascalientes y Yucatán, facilitando así la creación del sindicalismo de protección. Esto es muy importante en la política sindical y en la promoción de los contratos de protección, pues resulta obvio que una empresa transnacional no va a financiar inversiones en lugares donde pueda tener problemas con los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Para tener un panorama integral de los contratos de protección hay que partir de las tres perspectivas citadas, de lo que los economistas llaman un círculo virtuoso, donde los tres actores: sindicatos corporativos, empresarios con problemas para entrar a la globalización y funcionarios estatales, tienen intereses coincidentes. Sin embargo, y esto constituye una paradoja, a pesar de la promoción de los contratos de protección, su existencia no necesariamente ha contribuido al éxito económico. Por el contrario,

esa articulación ha sido fallida, porque en vez de generar altas tasas de crecimiento en macroeconomía, nos ha mantenido estancados. En el periodo de 2000 a 2005, la economía mexicana tuvo un crecimiento por debajo del de la población, a pesar de la aplicación de los contratos de protección. En consecuencia, se puede afirmar que esta forma perversa de concebir la acción sindical ni siquiera ha logrado los objetivos que pretendía.

IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE SOBRE LA ECONOMÍA Y LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO¹

INTRODUCCIÓN²

Luego de más de una década de vigencia, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se ha situado en el centro de las políticas públicas de México. Además de cerrar un ciclo de políticas de ajuste estructural instrumentadas desde 1982, el TLCAN vino a inaugurar un nuevo proceso de desnacionalización y transnacionalización. A partir de su entrada en vigor se han acelerado los procesos de privatización, desregulación y apertura, lo que ha colocado a la economía mexicana en una situación vulnerable y dependiente en extremo de la dinámica de la economía estadounidense.

En el plano nacional, el TLCAN significó un giro de 180 grados en la política exterior mexicana, al catalogarse su negociación y vigencia en el rubro de “interés estratégico”, con lo que se abandonó la política de diversificación de relaciones y se dio la espalda al proceso de integración latinoamericana.

¹ Esta es una versión resumida de la ponencia presentada por el licenciado Jorge Calderón en el Seminario Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección. De común acuerdo con el autor se decidió destacar los apartados que se relacionan de manera más directa con el tema de este libro.

² En el año 2000 fue elaborada una primera evaluación del TLCAN, que se publicó en el libro: Jorge A. Calderón Salazar (coord.), *Estudios de evaluación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, Senado de la República, LVII Legislatura.

A diferencia de la Unión Europea, que había incorporado a países atrasados como España, Portugal y Grecia a partir de un trato especial que se tradujo incluso en la financiación de proyectos de infraestructura social y productiva y en una exigencia de que se impulsara una democratización previa, el TLCAN fortaleció la política de desregulación y privatización de empresas públicas y otorgó un trato aparentemente de iguales que, entre desiguales, provocó la profundización de los problemas de México.

El TLCAN se negoció de 1992 a noviembre de 1993, logrando imponer una agenda corporativa cuya temática no sólo era coincidente, sino que en diversas materias iba más allá del contenido de las negociaciones de la Ronda Uruguay del GATT (1986-1994). Así se ejerció presión para adelantar resultados que Estados Unidos de América estaba interesado en proyectar multilateralmente.

El TLCAN impuso importantes desventajas comerciales y productivas para México e hizo a un lado los requerimientos de una estrategia nacional de desarrollo:

- Dejó fuera de la negociación el tema de la movilidad de la mano de obra, con lo que permitió el mantenimiento de las disparidades en materia de condiciones laborales y convirtió a nuestro país en exportador neto de mano de obra depreciada.
- Estableció un periodo demasiado breve de desgravación adicional a la traumática desprotección arancelaria y cambiaria que ya había sufrido la economía, con desventajas sustanciales para el reajuste de la planta productiva en general. Esto, sumado a las desventajas en el acceso al financiamiento competitivo, y a las ventajas de la inversión extranjera y su trato como nacional, aceleraron la desnacionalización productiva sin que ello redundara en ganancias por la globalización.
- Consolidó y amplió el control de Estados Unidos sobre los mercados agropecuarios mexicanos al aceptar exportaciones libres de permiso y de aranceles desde el primer día de su entrada en vigor. De esta manera, las barreras existentes se convirtieron en cuotas libres de arancel que crecen 3% anual, lo que ha sido particular y adicionalmente devastador para el grueso del campesinado mexicano productor de maíz y frijol.
- Sentó las bases para que Estados Unidos recurra a la normalización técnica como mecanismo de protección no arancelaria frente a la competitividad de productos mexicanos.

- Mantuvo los subsidios de Estados Unidos a sus productos agropecuarios y a la exportación.
- Permitted que Estados Unidos continuara aplicando barreras no arancelarias que, en ciertos periodos, cierran el acceso a su mercado a las exportaciones agropecuarias mexicanas de frutas, verduras y flores.
- Impidió la capitalización de la industria azucarera mexicana debido a que mantiene cuotas restrictivas a la exportación del producto.
- Aumentó la regla de origen a 60% o más del costo neto de la producción automotriz, motores y autopartes, condicionando al control de Estados Unidos la expansión del mercado automotor mexicano.
- Permitted que persistieran las cuotas estadounidenses a las exportaciones textiles mexicanas.
- Obstruyó en México la adaptación e innovación tecnológica de la planta productiva nacional, limitando su acceso y elevando sus costos.
- Propició el control extranjero en el autotransporte, el sector financiero, las agroindustrias y las cadenas de tiendas de autoservicio de México.
- Impuso un sistema supranacional tripartito de arbitraje obligatorio de controversias que deja en desventaja la protección de los intereses y derechos de México como importador neto de capital y tecnología.

Los acuerdos complementarios laboral y ambiental no compensaron esas desventajas. Adicionalmente, violan la soberanía nacional al imponer un mecanismo coercitivo supranacional por encima de cualquier poder constitucional mexicano. Cabe recordar que es responsabilidad fundamental del Estado mexicano hacer valer los derechos de los trabajadores y revertir el deterioro ecológico.

Si bien el TLCAN permitió un auge en los intercambios comerciales de los tres países miembros, su impacto en lo relativo a la generación de empleos, el mejoramiento salarial y las condiciones sociales de vida ha sido negativo, entre otras razones, por la alta concentración de los flujos comerciales en empresas monopólicas.

MIGRACIÓN Y DESIGUALDAD SOCIAL³

Los indicadores económicos, sociales y ambientales de México muestran un grave deterioro y una enorme y desventajosa asimetría con respecto a nuestras contrapartes de América del Norte. El descenso de los indicadores sociales alcanza niveles preocupantes en los rubros de nutrición, salud, vivienda y educación, donde niños, mujeres, indígenas y ancianos son los más vulnerables.

Después de la crisis de 1994, la sociedad mexicana se ha polarizado todavía más: el 5% de la población de menores ingresos recibe sólo 5% del ingreso nacional, mientras que el 5% más rico concentra casi 30% de la riqueza del país.

En México, de acuerdo con la metodología de Julio Boltvitnik, existen 70 millones de pobres, de los cuales 40 millones viven en la miseria extrema. Esta realidad lacerante contrasta con el hecho de que es el país del llamado tercer mundo que tiene el mayor número de multimillonarios y una de las naciones del orbe que registra las más elevadas concentraciones de ingreso. En 1970, la participación de los asalariados en el Producto Interno Bruto (PIB) representaba 35.7%; en la actualidad no rebasa 29%.

Aunado a lo anterior, lejos de crearse más fuentes de trabajo, el país tiene hoy las tasas más altas de desempleo y ocupación informal, lo que repercute de manera negativa y propicia la proliferación del contrabando, el mercado subterráneo, la subfacturación de mercancías y la evasión fiscal. Existe disminución de la inversión productiva, incluso en las ramas que se presumen fortalecidas por efecto del TLCAN, como la automotriz y la maquiladora.

Hay que señalar que a pesar de las políticas antiinmigrante emprendidas por las autoridades estadounidenses —marcadas por un fuerte carácter xenófobo, militarista y violatorio de los derechos humanos, que provocan varios decesos diarios en el río Bravo, en el desierto o a manos de los rancheiros y grupos racistas estadounidenses—, los flujos migratorios se acrecientan. Desde 1995, cada año se deporta de Estados Unidos, en promedio, a un

³ Este apartado fue elaborado sobre la base de los ensayos de Ana María Aragonés, “La relación México-Estados Unidos en la perspectiva de la migración de trabajadores en momentos de globalización”, y Arturo Santamaría Gómez, “Los emigrantes, el territorio, la nación y la política”, publicados en: Jorge A. Calderón Salazar (coord.) (2001), *México en un mundo global*, México, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert.

millón de mexicanos indocumentados, a pesar de las promesas del TLCAN y del crecimiento registrado en la economía mexicana.

La política migratoria de México afianzó su papel de policía-tapón, convenido soterradamente con el gobierno estadounidense. Cifras oficiales indican que a lo largo del sexenio de Ernesto Zedillo se deportaron de México unos 665 mil extranjeros en situación migratoria irregular y se esperaba que al cierre del 2004 fueran devueltos unos 136 mil indocumentados, en su mayoría centroamericanos. Este tratamiento contra trabajadores migrantes contrasta con el otorgado a los 819 mil registros de visitantes de negocios en ese mismo año, quienes recibieron un tratamiento especial favorable, previsto en los capítulos sobre “hombres de negocios” pactados en los tratados de libre comercio.

Cabe señalar que los efectos adversos del TLCAN han sido paliados gracias a la gran cantidad de recursos que los emigrantes envían desde Estados Unidos. Según datos del Consejo Nacional de Población (Conapo), un millón de hogares en México recibe remesas que en el ámbito nacional ascendieron en 2004 a 15 mil o 16 mil millones de dólares. En 1993, las remesas enviadas desde Estados Unidos sumaron 3,672.71 millones de dólares; para el año 2003, ya representaban 13,265.55 millones de dólares.

En este contexto fue presentado el 7 de enero de 2004 el plan migratorio del presidente de Estados Unidos, George Bush, el cual consiste en un programa de trabajadores temporales, quienes podrían laborar legalmente en la Unión Americana. Este plan migratorio de Bush es una extensión de la estrategia de Estados Unidos inaugurada en 1994, cuyo objetivo es que el inversionista de Estados Unidos encuentre mano de obra barata en su país de origen, una vez que TLCAN entró en vigor. A la luz de esa nueva estrategia se da inicio a la política de sellamiento de su frontera sur para regular la entrada de trabajadores de acuerdo con las necesidades de la economía de ese país.

El nuevo plan migratorio de Bush serviría para regular el mercado laboral de los inmigrantes que lograron evadir los filtros cada vez más densos en la frontera. Los trabajadores indocumentados quedarían atrapados en las redes de un mecanismo que no les garantiza seguridad laboral y que, en cambio, los coloca en la lista de posibles deportados. Los trabajadores en esa lista quedarían a merced de los ciclos de la economía estadounidense, concretamente de las necesidades de los empresarios que no encuentren mano de obra dispuesta para los trabajos que ofrecen.

El diseño del plan de Bush toma en cuenta los cambios de las corrientes migratorias desde los años ochenta, esto es, a partir de la larga crisis económica de los países deudores, particularmente de México. En el periodo previo, el fenómeno migratorio estaba formado fundamentalmente por jefes de familia que cruzaban la frontera para trabajar algún tiempo y regresar con sus ahorros; una especie de trabajadores huéspedes espontáneos. Hoy el fenómeno de la migración es más complejo y abarca a los trabajadores y a sus familias, lo que desde el punto de vista del gobierno de Estados Unidos implica grandes costos financieros y presiones por la demanda de servicios sociales. La propuesta de Bush toma en cuenta esta característica; de ahí que el componente más importante de ella sea la legalización temporal de trabajadores que ya residen en ese país y no los trabajadores contratados en su país de origen, como fue el caso del Programa Bracero durante la segunda Guerra Mundial. Así, la propuesta no sólo trata de regular el mercado de los indocumentados sino además disminuir el costo social de la residencia de sus familias, las que también serían deportadas una vez que no encontraran respaldo para su recontratación.

Asimismo, el presidente mexicano Vicente Fox pretendía que los sistemas de seguridad social de México y de Estados Unidos puedan integrarse. El mandatario proponía que el tiempo que los trabajadores emigrantes laboraran en Estados Unidos se contabilizara en los sistemas de seguridad social de los dos países. Así, el plan ofrecía a la comunidad empresarial el acceso a los trabajadores inmigrantes, que le resulta necesario, pero dándoles muy poco a los trabajadores; un programa de trabajadores temporales que no permite la estabilización ni abre un camino seguro a la legalización.

A pesar de que los gobiernos de México y Estados Unidos han reconocido que el flujo migratorio es un proceso económico y social que genera costos y beneficios en las dos sociedades (Estudio Binacional de Migración), hay sectores que insisten en culpar a los migrantes de los problemas propios de la sociedad estadounidense. Por tal razón, consideramos importante que se discuta por qué el tráfico de trabajadores migratorios constituye un negocio tan rentable como el narcotráfico. Los recursos que genera la migración se dan en distintos ámbitos. En la cadena del transporte ilegal hacia Estados Unidos, los traficantes de personas, conocidos como *polleros* o *coyotes*, en colusión con agentes migratorios, autoridades responsables y falsificadores de documentación oficial, son los primeros beneficiados. El tráfico de migrantes mexicanos indocumentados hacia

Estados Unidos genera enormes ganancias al crimen organizado. Los *polleros* o *coyotes* que transportan e introducen indocumentados a Estados Unidos cobran en promedio mil 200 dólares por persona, 50% más de lo que exigían hace algunos años. Pero también otros sectores han hecho de los migrantes un capital altamente rentable. Entre los electores estadounidenses, la bandera antiinmigrante ha resultado sumamente efectiva y de bajo costo político. Esto explica por qué ciertos sectores insisten en magnificar el problema migratorio y continúan equiparando a los trabajadores inmigrantes con criminales o pretenden adjudicarles la responsabilidad de sus problemas estructurales, aunque los datos arrojados por los distintos estudios binacionales muestren lo contrario.

Es obligación del Estado mexicano apoyar decididamente a nuestros emigrantes, lo que implica insistir en acuerdos binacionales integrales basados en el derecho internacional, con énfasis en el respeto a los derechos humanos para lograr un manejo más equilibrado y consensuado de las políticas a seguir en materia migratoria. Para ello es preciso reconocer que los trabajadores internacionales son parte del proceso de globalización económica y que esto obliga a pensar en nuevas formas de imaginar a las sociedades contemporáneas.

Ante este escenario, afirmamos que las políticas parciales no permiten alcanzar acuerdos y mejores condiciones para los inmigrantes en general. Por tanto, demandamos que se instale una comisión encaminada a lograr un tratado migratorio bilateral que busque defender los derechos humanos, sociales, culturales y políticos de los trabajadores internacionales con un marco legal planteado con base en normas del derecho internacional.

En su momento, los negociadores mexicanos del TLCAN se rehusaron a pugnar por establecer un acuerdo migratorio en el marco del Tratado. Como una mera maniobra discursiva se formuló un acuerdo laboral paralelo, el cual, como lo demuestran los hechos, ha resultado sumamente limitado. Por lo tanto, es indispensable que en el TLCAN se incluya lo más valioso que tiene México: su fuerza de trabajo.

SITUACIÓN LABORAL EN LA ERA DEL TLCAN

A 10 años de la entrada en vigor del TLCAN, uno de los ámbitos en donde más se notan y resienten sus efectos nocivos es el laboral. El TLCAN ha tenido como consecuencias el aumento en la producción con menos trabajadores, el desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia la economía

informal, el subempleo, el aumento en el empleo temporal en general, así como la precariedad en el trabajo y el salario. El debilitamiento de la planta industrial mexicana, el deterioro salarial y de las condiciones laborales, así como la grave crisis agrícola, son los principales factores de la emigración masiva de mexicanos hacia Estados Unidos.

Por otro lado, en un país con 104 millones de habitantes, 44 millones integran la fuerza de trabajo con más de 50% en el sector de la economía informal prácticamente sin derechos laborales; del número total con empleo formal, la mitad no percibe las prestaciones de ley (Frente Auténtico del Trabajo, 2005). Un claro ejemplo de lo anterior es el hecho de que 27 millones de trabajadores están fuera de la seguridad social (Escobar, 2003).

En el ámbito legal, sólo 9% de los trabajadores ocupados en el país tiene una relación laboral apegada a la ley, y 91% de ellos tiene que contratarse en condiciones por debajo de las permitidas en la legislación respectiva. Además, sólo uno de cada cuatro trabajadores disfruta el derecho a la contratación colectiva y a la organización sindical (Escobar, 2003).

Las políticas macroeconómicas neoliberales adoptadas en el marco del TLCAN han profundizado el deterioro salarial en México. La caída de los salarios reales desde que entró en vigor el Tratado y hasta la fecha, indica una pérdida de 80% en el poder adquisitivo de los salarios mínimos (Álvarez, 2004). El salario mínimo general a precios de 1994 y deflactado con el índice nacional de precios al consumidor, era de 15.91 pesos diarios, en tanto que para 2000 era de sólo 10.58 pesos diarios (Álvarez, 2004). Lo anterior, a pesar de que entre 1993 y 2002 la productividad aumentó 53%; en ese periodo los costos laborales cayeron en más de 14% (Dillon, 2003).

Los empleos creados desde la entrada en vigor del TLCAN son pocos y se encuentran muy por debajo de los estándares necesarios para el desarrollo. Durante los primeros 10 años de vigencia del TLCAN sólo se creó 58% de los empleos necesarios (Arroyo, 2004). Para que la economía nacional produzca empleo suficiente para sus nuevas generaciones debe crecer a una tasa superior a 6% anual; sin embargo, durante el periodo 1983-1993 el PIB sólo creció a una tasa de 1.8% por año, y en el lapso del TLCAN (1994-2003) apenas se incrementó a una tasa de 2.7% anual. Ante esto, cabe recordar que en el periodo de 1935 a 1982 el PIB mexicano había crecido a una tasa de 6.1% anual (Calva, 2004).

De los nuevos empleos generados durante el TLCAN, 59.5% no cuenta con las prestaciones que marca la ley, de acuerdo con las Encuestas Nacionales de Empleo 1993-2003 elaboradas por el Instituto Nacional de Esta-

dística, Geografía e Informática (INEGI). En el sector manufacturero, el más dinámico del modelo exportador, hay 12.8% menos empleo (Arroyo, 2004).

En los primeros cuatro años del gobierno de Vicente Fox, la economía no logró crear un solo empleo formal en términos netos y, por el contrario, se perdieron plazas. En cambio, el empleo informal no dejó de crecer: aumentó 40% (*La Jornada*, 2005).⁴ En cuanto a empleos con seguridad social, en agosto de 2004 había 437,942 menos que al inicio de la administración foxista. Si esto se compara con la cantidad de mexicanos que llegaron a la edad de trabajar, se observa que hay un déficit de más de cinco millones de empleos (Arroyo, 2004).

MAQUILA

Debido a la producción flexible, que permite a las empresas trasladar con toda facilidad sus procesos productivos de país en país, en 2004 más de 500 maquiladoras filiales de multinacionales abandonaron México, lo que dejó sin empleo a poco más de 400 mil personas (Frente Auténtico del Trabajo, 2005).

En este sector, donde se han creado más empleos, se aprecia claramente la sistemática violación de los derechos laborales de los mexicanos. El papel de los gobiernos neoliberales ha consistido en impulsar la maquila a través de construir parques industriales con todos los servicios a precios bajos y establecer medidas de excepción para este tipo de empresas, como son (Frente Auténtico del Trabajo, 2005):

- Normas de zona franca, con la divisa de cero impuestos para la maquila.
- Impulso a las ofertas de mano de obra barata.
- Impedimento al ejercicio de los derechos de organización sindical democrática de los trabajadores y a su contratación colectiva auténtica.
- Tolerancia a sindicatos blancos y oficialistas con *contratos de protección* patronal y tribunales laborales que funcionan fuera de toda normatividad legal.

⁴ Con información proporcionada por la Economist Intelligence Unit, que forma parte del grupo inglés que publica la revista *The Economist*.

CONTRATOS DE PROTECCIÓN

México ha suscrito numerosos instrumentos internacionales que requieren que cada gobierno proteja el derecho de sus trabajadores a asociarse libremente. Entre ellos están el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). De manera similar, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Declaración de la OIT) ha reconocido la libertad de asociación como uno de los *derechos fundamentales* que todos los miembros de la OIT, incluido México, tienen la obligación de resguardar.

Sin embargo, en México nueve de cada 10 contratos colectivos son una simulación. La mayoría son los llamados *contratos de protección*: convenios laborales acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores. Los patrones escogen al sindicato (por lo regular fantasma) que ofrece más ventajas y “paz laboral”. Además, este tipo de contratos garantizan que no haya revisiones salariales ni contractuales, de emplazamientos ni de otras peticiones.

Los contratos de protección atentan contra la garantía auténtica de la representación sindical, ya que una organización registrada como sindicato firma con cualquier empresa y deposita el supuesto contrato en la Junta de Conciliación y Arbitraje. A partir del momento del depósito y sin que los trabajadores se hayan enterado, ese contrato constituirá un impedimento para que los trabajadores, a través de un sindicato de su confianza, o en la hipótesis imposible de que consigan su propio registro, puedan emplazar a huelga para la firma del contrato colectivo de trabajo, ya que de hacerlo la autoridad rechazará dar trámite al emplazamiento (De Buen, 1997).

Esta práctica abarca a casi todas las centrales sindicales, desde la CTM hasta la CROC. De hecho, como se indicó antes, nueve de cada 10 contratos de empresa son firmados, modificados y negociados sin intervención de los trabajadores (Ramírez, 2005).

De los más de tres millones de empresas registradas en el país, sólo un millón tiene contrato colectivo, y de éstos se revisan menos de 10%, es decir, 100 mil. El resto está bajo protección de un líder o abogado, que actúa por medio del sistema de cuotas (Muñoz, 2004).

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) indica que las grandes empresas están protegidas por sindicatos (Muñoz, 2004). En México existen más de medio millón de franquicias que tienen ese tipo de contratos (sin mencionar a las maquiladoras y otras). Empresas trasnacionales como Wal-Mart y McDonald's, utilizan los contratos de protección para imponer la contratación por horas, lo que es completamente ilegal, ya que deberían pagar por lo menos el salario mínimo. Hay casos, como el Wal-Mart, en los que todo trabajador que ingresa tiene que firmar su renuncia en blanco para que, si es despedido, esté imposibilitado para reclamar cualquier derecho (Ramírez, 2005).

Los contratos de protección dominan el norte del país, ya que aseguran perfectamente los intereses de las maquiladoras volátiles. En Tijuana, por ejemplo, desde la llegada al poder del Partido Acción Nacional al gobierno de Baja California, en 1989, se dio un importante crecimiento de los contratos de protección. En 2001 se calculaba que más de 700 de las 890 maquiladoras existentes entonces en esa ciudad fronteriza tenían sindicatos fantasma con sus respectivos contratos de protección (Adelson, 2001).

Pero este tipo de contratos no es privativo del norte del país. Tan sólo en el Distrito Federal se tienen registrados 110 mil contratos colectivos de trabajo, de los cuales 99 mil no se revisan y están bajo la protección de "líderes" sindicales (Muñoz, 2004).

PROYECTO ABASCAL

El gobierno foxista pretendió aumentar todavía más la ventaja competitiva de México en el TLCAN, sobre la base de la mano de obra barata y sin derechos. El llamado *proyecto Abascal* de reforma a la Ley Federal del Trabajo introduce una mayor flexibilización a las condiciones laborales porque impone la jornada discontinua (acumulación de horas por encima de los límites constitucionales), así como los contratos a prueba y para capacitación, que permiten la terminación de la relación laboral sin indemnización (Escobar, 2003).

El diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México en 2003, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, recomendó la creación de un instituto con "independencia y autonomía" para "llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos" y evitar los "contratos de protección". De modo similar, en su declaración conjunta con el gobierno de

Estados Unidos el 18 de mayo de 2000, en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), el gobierno mexicano acordó que “continuará promoviendo el registro de los contratos colectivos de trabajo de conformidad con la legislación laboral”. Sin embargo, en el proyecto Abascal no se adoptan las medidas necesarias que permitan crear un registro público de contratos colectivos e inscripciones sindicales.

ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE

El ACLAN, que fue firmado de modo paralelo al TLCAN y que también entró en vigor el primero de enero de 1994, se propuso, entre otras cosas, ayudar a proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores. Desafortunadamente, este mecanismo de protección laboral poco ha ayudado a enfrentar las prácticas violatorias de los derechos laborales que realizan las empresas beneficiadas con la apertura comercial. Tampoco ha contribuido a paliar los efectos devastadores del TLCAN en materia de empleo y salario.

Lo anterior se debe a que este Acuerdo no contempla como prioritario el cumplimiento de los derechos colectivos de asociación, contratación colectiva y huelga. El ACLAN ha fallado como contrapeso social a las amplias facilidades otorgadas a la inversión en el TLCAN. Tal vez una de las deficiencias principales del ACLAN es que todos los propósitos y objetivos que se plantea los deja en manos de los gobiernos, cuando éstos son los que muchas veces incumplen o violan abiertamente las normas legales vigentes. De esta manera, los trabajadores y los sindicatos afectados están imposibilitados de participar en este espacio de compromiso laboral trinacional.

LA AGRICULTURA MEXICANA Y EL TLCAN

El campo mexicano se encuentra en crisis. En el ámbito social, esta crisis se expresa en el creciente fenómeno de migración de los jóvenes del campo hacia las ciudades del país y hacia Estados Unidos, con el consecuente abandono de los campos de cultivo y la reducción de la actividad sectorial. En lo económico, se manifiesta por la reducción de algunos cultivos, como los de arroz, trigo y oleaginosas; por el incremento en las importaciones de granos alimenticios que socavan la soberanía alimentaria y,

consecuentemente, por el déficit en el comercio agropecuario con el exterior, así como por la creciente importancia de las remesas de nuestros trabajadores migrantes como sostén principal de la actividad económica en algunas regiones rurales del país.

Elemento fundamental de la gestación de esta crisis es la política de ajuste estructural, cuyos pilares han sido el ajuste fiscal, la reducción de la inversión pública —en particular la del sector agropecuario—, la privatización de empresas públicas y la apertura comercial, cuya máxima expresión es el TLCAN. Cuando se inició la negociación del TLCAN, en 1991, Estados Unidos vislumbraba la posibilidad de imponer su agenda, por lo menos en el ámbito bilateral con México. Además, tenía un doble interés: por un lado, dominar el mercado agropecuario mexicano y, por otro, lograr que este tratado sirviera de antecedente para presionar en las negociaciones de la Organización Mundial de Comercio (OMC). Esto último no lo entendimos con claridad quienes éramos diputados opositores al Tratado. No comprendimos que la presión estadounidense para obtener ventajas sustantivas en materia de desregulación de inversión extranjera, privatización de empresas públicas, eliminación de aranceles y muchos factores más, se debía al doble interés de subordinar económicamente a México y presentar en el ámbito internacional un resultado tangible de su agenda antes de la culminación de las negociaciones de la OMC.

De lo negociado entre 1991 y 1993, Estados Unidos obtuvo el compromiso de una disminución, aparentemente gradual, de los impuestos a la importación de productos agrícolas estadounidenses, a través de la introducción en el Tratado de algunas cláusulas de carácter cualitativo que tienen efectos importantes. Una de ellas impide a México, una vez concluido el periodo de transición, establecer cuotas o límites cuantitativos a la importación de productos, mecanismo que era una de las columnas vertebrales del sistema mexicano de regulación agropecuaria.

Otro elemento es la prohibición de subsidios que distorsiona la libre competencia entre los productores. Se considera, en consecuencia, que debe ser eliminado todo subsidio que interfiera con la asignación óptima de recursos en el mercado. Paralelamente a la negociación del Tratado se realizaron las modificaciones del artículo 27 constitucional, que significaron, por un lado, la eliminación del reparto agrario como obligación de Estado, y por otro, la base constitucional para la conversión de las tierras ejidales en propiedad privada mercantil. Además, abrió la

puerta para que las empresas mercantiles, por acciones, sean dueñas de importantes extensiones de tierra.

Estimo que esta reforma fue negociada bilateralmente con los Estados Unidos. No quisiera caer en una visión dependendista y afirmar que la reforma fue impuesta. Desde los años treinta hay en México una vieja aspiración de su oligarquía —que incluso fue uno de los motivos para la creación del Partido Acción Nacional— respecto a la cancelación del reparto agrario, la conversión de tierras ejidales a propiedades mercantiles sujetas a embargo y el derecho de las sociedades mercantiles para ser dueñas de tierras. Se une así una aspiración conservadora interna con la visión de los Estados Unidos de que la inversión en el sector agrícola, particularmente la tierra, podría ser rentable y, por tanto, sujeta a ser incorporada al Tratado.

Por otro lado, en un capítulo distinto al agropecuario, que es referente a la inversión, aparece un conjunto de normas desregulatorias de la inversión extranjera que favorecen la transnacionalización de la agroindustria. La transnacionalización de la industria alimentaria es un fenómeno previo a 1994. Nestlé, Carnation y otras empresas ya actuaban antes de ese año, pero lo hacían bajo la norma restrictiva que establecía una distinción jurídica entre empresas mexicanas y extranjeras. La legislación especial para las empresas extranjeras no impedía que éstas obtuvieran grandes utilidades, pero jurídicamente existía capacidad de regulación. Al otorgarse en el capítulo de inversión el trato nacional genérico a las empresas extranjeras y prohibirse toda acción discriminatoria que afectara la igualdad de derechos entre empresas, se favoreció una mayor penetración extranjera, que se manifestó en la adquisición, por empresas agroindustriales y agrocomerciales estadounidenses, de plantas industriales mexicanas, tanto del sector privado como del público, lo cual está íntimamente vinculado a la negociación del propio sector agropecuario.

Cabe señalar que en su momento sostuvimos que por lo menos los granos básicos (maíz, frijol, trigo y arroz) no debían entrar en la negociación. También unos pocos intelectuales estadounidenses, como Karen Hansen, del Instituto de Investigaciones de Políticas Agrícolas Comparadas en Minesota, percibieron tempranamente el nexo entre el aumento de la pobreza rural, la crisis agrícola de granos básicos y el incremento de flujos migratorios (nexo comprobado por las investigaciones de Juan Manuel Sandoval, del Instituto Nacional de Antropología e Historia, entre otros).

Pese a ello, los estadounidenses, con enormes excedentes de maíz y trigo, incorporaron los granos básicos en el capítulo agrícola. A pesar de

las muchas voces que se alzaron para que durante la negociación se incorporara un capítulo sobre derechos sociales, laborales y humanos de los emigrantes, fue tajante la negativa tanto del lado mexicano como del estadounidense en ese sentido.

El Presupuesto de Egresos de la Federación para 2003 asignó recursos para el campo por 41,783 millones de pesos. Estos raquíticos fondos destinados al campo mexicano, en un contexto en que el Congreso de Estados Unidos con la *Farm Bill* 2002-2007 aumentó los subsidios agrícolas de ese país en 51 mil millones de dólares, constituyeron la crónica de una muerte anunciada para cientos de miles de productores agropecuarios de México. Es imposible competir con arancel cero contra las importaciones agrícolas de la Unión Americana con un magro presupuesto de 3,869 millones de dólares contra subsidios globales a los productores estadounidenses del orden de 98,900 millones de dólares anuales. Si a esto añadimos que el primero de enero de 2003 se aplicó la radical eliminación de casi todos los aranceles agrícolas con Estados Unidos y Canadá, la perspectiva es realmente preocupante.

En 10 años del TLCAN, el comercio exterior agrícola acumuló un déficit de 7,790 millones de dólares y siguió en ascenso; el comercio pecuario logró, por el contrario, un superávit de 1,103 millones, mientras el de productos procesados (agroindustriales) tuvo un déficit de 10,243 millones. Así, la suma total del sector agroalimentario presentó un déficit acumulado, en los 10 años, de 16,930 millones de dólares (Márquez, 2004).

Es previsible que continúe la pérdida de empleos agropecuarios y se cancele toda posibilidad de proteger la producción de básicos ante amenazas externas. Mientras el campo genera cerca de siete millones de empleos y participa con 5% del PIB nacional, la inversión acumulada directa a partir de la puesta en marcha del TLCAN es solamente de 0.25% del total nacional; el gasto público para este rubro se redujo 53% en términos reales de 1990 a 1994 y el crédito se contrajo en cerca de 80%.

Estas cifras contrastan la importancia del sector y el débil apoyo que ha recibido. Las condiciones del campo se han agravado y su viabilidad está en juego en el corto plazo, por lo cual la oportunidad y suficiencia de los recursos en este momento resulta clave.

Luego de 10 años vigencia del TLCAN es posible afirmar lo siguiente:

- El Tratado está perjudicando a la gran mayoría de los productores del campo, toda vez que los precios internacionales de mercado, que tienden a la baja, están sirviendo de referencia para la fijación

de los precios de la producción en México. En tanto, los costos de los insumos crecen cada vez más y en este caso no se emplea la referencia de los precios internacionales.

- La importación indiscriminada de granos, leche de vaca descremada en polvo, carne de res, de pollo y de cerdo, así como de otros alimentos, sólo está beneficiando a algunos sectores de la industria ya importadores, que no trasladan dicho beneficio a los consumidores finales.

En el caso de varios granos, como el maíz y el trigo, así como en el de otros productos del campo, no se cobran aranceles; es decir, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no ingresa los impuestos que por concepto de importación deben pagar ciertos productos, en el marco de lo acordado en el TLCAN.

El comercio exterior de México ha crecido durante los últimos años en forma vertiginosa, sobre todo en el periodo que comprende el TLCAN. Este dinamismo ha tenido un impacto profundo y de signo negativo sobre la población que depende de estas actividades, ya que el mal manejo que ha hecho el gobierno federal de los instrumentos que contemplaba el TLCAN para dosificar el acceso de las importaciones a nuestro mercado ha ocasionado que sean los precios internacionales de estos productos —la mayoría de las veces distorsionados por los subsidios y apoyos que reciben de parte de sus gobiernos— los que rijan en el mercado interno sin que de manera paralela y equivalente sean aplicados dichos apoyos por nuestro gobierno, y sin que éste emplee los esquemas y las facultades que cualquier acuerdo comercial ofrece a sus integrantes.

Por otra parte, existe un nexo entre la supervivencia en ciertas comunidades de la pequeña producción mercantil agrícola y las transferencias de emigrantes residentes en Estados Unidos a familias del mundo rural mexicano. Además, los empleos subsidiarios y complementarios del mundo urbano subsidian en parte a la agricultura de baja rentabilidad en ciertas regiones del país.

El gobierno mexicano decidió de manera unilateral no cobrar los aranceles —que aunque reducidos eran sustanciales— a la importación de granos y oleaginosas e incluso de productos cárnicos (carne de res y de cerdo, lácteos y huevo), a pesar de que en el Tratado se establecía una curva de disminución gradual de ellos entre 1994 y 2003. Además, la reiterada prome-

sa de un incremento a los subsidios y estímulos fue incumplida. En realidad, por decisión unilateral desde 1994 se aplica una desgravación radical.

Consideramos que esta decisión del gobierno mexicano fue parte de una negociación no formal para que, a cambio de ella, Estados Unidos flexibilizara el acceso de las exportaciones industriales mexicanas. De esta manera, México otorgaba de facto una concesión fundamental, que se ha respetado a lo largo de estos 10 años.

Durante la vigencia del TLCAN, la crisis de la agricultura mexicana se ha profundizado. Las expectativas creadas por el gobierno en torno del Tratado, así como los beneficios prometidos por sus impulsores dentro y fuera de nuestro país, no se han concretado. Este incumplimiento de beneficios no es circunstancial ni aleatorio; tampoco es sorprendente o inesperado. Es el resultado lógico, esperado y previsible del tratado negociado y de una política agropecuaria lesiva al campo mexicano y a sus productores, en especial si consideramos que para Estados Unidos, México es un mercado lucrativo y en expansión, sobre todo en granos, oleaginosas, cárnicos y frutas de clima templado (Bautista, 2000: 145).

De esta forma, la pésima negociación comercial en el TLCAN combinada con una inadecuada política macroeconómica, agropecuaria y financiera han postrado a nuestra agricultura y a nuestros agricultores, tanto campesinos como pequeños propietarios. Ciertamente, la crisis agropecuaria se inició antes de 1994, pero sin lugar a dudas se profundizó debido al TLCAN.

Los resultados del TLCAN hasta el momento evidencian que Estados Unidos es el gran ganador en la relación comercial con nuestro país, gracias a un crecimiento sustancial de sus exportaciones hacia México y Canadá, las cuales pasaron de 7.4 mil millones de dólares en el promedio anual en 1989-1993 a 11.3 entre 1994 y 1998, para alcanzar 12.7 en 1999. Pero también las importaciones de Estados Unidos desde sus socios del TLCAN crecieron de 6.2 mil millones de dólares en 1989-1993 a 10.5 en 1994-1998 y 12.8 en 1999. Con ello, el superávit comercial de ese país se redujo de 1.2 mil millones de dólares a 95,717 en el periodo mencionado, principalmente debido a las presiones de los exportadores de Canadá, que ganaron terreno importante en productos como el jitomate (Bautista, 2000: 145).

El comercio entre México y Estados Unidos también creció a tasas aceleradas. Entre 1994 y 1999 se registró una tasa media anual de crecimiento de 3.7% en las importaciones desde Estados Unidos frente a una de 5.7% en los años previos al TLCAN. Las exportaciones de México se incrementaron 9.2% durante el periodo de operación del TLCAN, frente a 3.5%

en los años previos. No obstante, a pesar de un comercio muy dinámico con Estados Unidos, México mantiene un déficit comercial de más de mil millones de dólares en el promedio anual durante la vigencia del TLCAN con su principal socio comercial (Bautista, 2000: 145). Comparativamente, México es el tercer mercado en importancia para Estados Unidos después de Canadá y Japón, en tanto que Estados Unidos es el mercado más importante para México (Bautista, 2000: 145).

Por todo lo anterior, es justa la actual postura de las organizaciones campesinas mexicanas que protestan por la desgravación radical establecida en el TLCAN. Antes, ésta era unilateral; a partir de 2003 se hizo obligatoria. En los primeros años de la aplicación del Tratado hubo insensibilidad y falta de comprensión adecuada por parte de muchos agricultores y ganaderos acerca del significado real de lo que se estaba instrumentando a partir de 1994. Muchos interpretaron lo que sucedía como decisiones circunstanciales, como hechos fortuitos producto de la mala voluntad de algunos funcionarios del gobierno. En consecuencia, hubo una subestimación grave del problema.

Hasta el año 2008 es posible aplicar un modesto arancel a maíz, frijol, huevo y azúcar. Sin embargo, el gobierno de Vicente Fox tomó la decisión de continuar con la misma política. Las acciones realizadas durante 2000, 2001 y 2002 lo demuestran. Incluso funcionarios federales expresaron que seguirían sin cobrar el impuesto a la importación que teóricamente México todavía puede aplicar. Ciertas naciones han logrado mantener un índice razonable de producción per cápita a través del incremento de la productividad. Por desgracia, éste no es el caso de nuestro país. México produjo 29 millones 640 mil toneladas de granos en 1985, 28 millones en 1994 y 29 millones 200 mil toneladas en el 2000. Paralelamente, de 1980 al 2000 la población se incrementó en 36 millones de habitantes. La producción de los 10 granos básicos (arroz, frijol, maíz, trigo, ajonjolí, cártamo, algodón, soya, cebada y sorgo) no ha crecido en los últimos 15 años. Existe un estancamiento sustancial en la producción agrícola, en particular de granos.

Si observamos solamente la producción de maíz, frijol, trigo y arroz, la crisis es aún más nítida: en 1994 se producían 24 millones 124 mil toneladas, mientras que en el año 2000 se produjeron 22 millones 289 mil. Esto se refleja también en la superficie sembrada, que en el año 1985 fue de 15 millones 500 mil hectáreas, en 1994 se redujo a 14 millones 900 mil hectáreas y en el 2000 descendió un poco más para sumar 14 millones 236 mil hectáreas.

En 1994, la producción de maíz era de 18 millones 235 mil toneladas. En el año 2000 la producción fue de 17 millones 556 mil toneladas. Frente al estancamiento de la producción y el incremento de la demanda por el efecto demográfico, la importación legalmente registrada de maíz aumentó de dos millones 160 mil toneladas en 1994 a cinco millones 326 mil toneladas en el año 2000. Son datos registrados legalmente, ya que los estadounidenses tienen cada año cifras superiores de exportación a las cifras mexicanas de importación en casi todos los rubros (maíz, trigo, arroz, sorgo, soya, carne de res, carne de puerco, etcétera).

Siempre la estadística estadounidense es superior a la mexicana en cuanto a los componentes, lo que significa que además de no pagar arancel, existen los fenómenos del contrabando y la falta de registro de importaciones.

El caso del trigo también es notable: cuatro millones 150 mil toneladas producidas en 1994 contra tres millones 493 mil toneladas en el año 2000. Esto se refleja, asimismo, en una importación de trigo de un millón 413 mil toneladas en 1994 y una importación en el año 2000 de dos millones 784 mil toneladas.

Las importaciones no solamente están creciendo para complementar la producción decreciente sino que en ciertos casos tienen un carácter especulativo y hacen imposible la venta de la producción nacional debido al diferencial de precios. El resultado global de ello es que hoy cerca de 30% del consumo alimentario del país se satisface con alimentos provenientes del exterior, principalmente de Estados Unidos.

El impacto del TLCAN ha sido diferente en cada producto. El Departamento de Agricultura de Estados Unidos (US Department of Agriculture) estima que las exportaciones estadounidenses a México de productos lácteos, carne bovina, manzana y pera son 15% mayores de lo que hubieran sido sin el Tratado. En el caso de las exportaciones de carne porcina, el efecto se estima entre 5 y 10%. A la vez, Estados Unidos aprovechó las ventajas que le da el TLCAN para aumentar sus exportaciones de maíz y algodón a México.

Mientras que los beneficios del TLCAN para México están distorsionados por fenómenos como la devaluación del peso en 1994 y la posterior crisis económica, o las prolongadas sequías, así como por las disputas en el comercio que, como en los casos del jitomate y la manzana, llegan a acuerdos sobre precios mínimos que moderan el efecto de la liberalización, la participación de las importaciones desde México en el total de las importaciones de Esta-

dos Unidos se ubican en niveles reducidos aunque tuvieran una muy ligera tendencia a crecer en 1998 y 1999.

Estados Unidos está captando una porción cada vez mayor del mercado mexicano al desplazar a otros países competidores gracias a los beneficios en la reducción de los aranceles y a su agresiva política de fomento a las exportaciones a través de programas de apoyo y de crédito, a la vez que aumenta su participación en las importaciones mexicanas —sobre todo en productos cárnicos, carnes preparadas, frutas y hortalizas, azúcar y edulcorantes, y arroz— y mantiene su tradicional posición predominante en maíz y sorgo, donde cubre prácticamente la totalidad de las importaciones mexicanas, y en soya y harina de soya con una importación de más de 90%.

Aunque las importaciones estadounidenses de hortalizas mexicanas también crecen en términos absolutos, otros países como Canadá, Holanda y España se caracterizan por un dinamismo que rebasa al de México, de tal suerte que la participación relativa de nuestro país en las importaciones estadounidenses va decreciendo.

En resumen, la importancia de Estados Unidos como destino de las exportaciones mexicanas no solamente es apabullante. Esa nación también es la que ha sabido aprovechar mejor al TLCAN al desplazar a un gran número de competidores del mercado mexicano. Esta situación permite concluir que la dependencia de México hacia Estados Unidos en la cuestión alimenticia se ha profundizado con el TLCAN, lo que vulnera aún más la soberanía alimentaria del país (Bautista, 2000: 146).

La situación de los exportadores mexicanos es completamente distinta, a más de tener escasa importancia en el mercado estadounidense. Por el TLCAN deben enfrentar una mayor competencia con otros países, pues al reducirse la protección de los granos y oleaginosas se debilitó todavía más la competitividad de la agricultura mexicana. La producción de granos básicos y oleaginosas se ha visto intensamente afectada por el TLCAN. En particular, el maíz junto con el frijol son los perdedores netos de la negociación del TLCAN en la agricultura (Bautista, 2000: 147).

CONCLUSIONES⁵

Para promover los intereses de la población mexicana en niveles de ingreso y coeficientes de ahorro e inversión capaces de sostener un proceso de

⁵ Este apartado incluye propuestas contenidas en el documento: "Respuesta social a la agenda corporativa", elaborado en 2002 por una coalición de organizaciones civiles del

desarrollo en la economía global, lo primario es la construcción de una capacidad productiva, organizativa y negociadora nacional para actuar efectivamente en el entorno global y equilibrar las perspectivas de los intereses de las naciones con las que interactuamos.

En consecuencia, proponemos los lineamientos siguientes para desarrollar este planteamiento:

- Renegociar el texto del TLCAN para equilibrar las desventajas impuestas a las bases productivas de México descritas antes y realizar un referéndum sobre cualquier acuerdo antes de su suscripción y ratificación constitucional.
- Mantener un tipo de cambio en equilibrio que no distorsione el intercambio comercial y financiero internacional contra la base productiva y el empleo en México y que impida las devaluaciones traumáticas.
- Actualizar y modernizar el marco legislativo e institucional del Estado mexicano de modo que permita contar con una representatividad nacional auténtica en las negociaciones comerciales internacionales para la aplicación de impuestos y aranceles compensatorios de las disposiciones antimonopólicas que equilibren la capacidad institucional de nuestras contrapartes comerciales.
- Realizar evaluaciones públicas sobre los impactos del TLCAN, guiadas por el objetivo común de encontrar mecanismos complementarios que protejan la planta productiva, los derechos laborales y el medio ambiente, y de propiciar la renegociación de algunos aspectos de este Tratado, particularmente del capítulo agrícola y de las normas sobre regulación de inversiones, con objeto de establecer mecanismos equilibrados y justos, que reconozcan asimetrías. Se deben eliminar barreras neoproteccionistas instrumentadas por autoridades de Estados Unidos, como ha sucedido respecto al acceso de camiones y diversas frutas y verduras mexicanas a su territorio.
- Incorporar de manera definitiva a los órganos legislativos en la negociación, seguimiento y ratificación de los acuerdos comerciales y de inversión.
- Revisar el capítulo XI del TLCAN, que otorga el trato nacional e impide la fijación de “requisitos de desempeño”, ya que ello limita las

continente americano denominada Alianza Social y Continental, publicado en Calderón y Arroyo, 2002. Además, una versión preliminar fue expuesta en Calderón, 2000a, particularmente en el capítulo V, Relaciones México-Estados Unidos, pp. 185-258.

posibilidades de aplicar políticas de fomento económico, de desarrollo industrial y regional vinculadas a la regulación de la inversión extranjera.

- Someter a revisión las normas aplicables al comercio de cereales, oleaginosas, lácteos y carnes para establecer normas de comercio justo que permitan el bienestar de los productores mexicanos y los protejan de subsidios externos, y con ello se permita una competencia equilibrada.
- Tener presente que los trabajadores internacionales son parte del proceso de globalización económica, lo que obliga a intensificar acciones en defensa de su integridad, identidad y cultura. Es inaceptable que los migrantes mexicanos sigan siendo tratados como intrusos en sociedades a las que han contribuido de manera fundamental. Es necesario promover y defender los derechos humanos, sociales, culturales y políticos de trabajadores mexicanos internacionales y sus familias. Demandamos garantizar plenamente los derechos políticos, como el voto cuantificable en México de los mexicanos que viven en el exterior, a fin de construir en nuestra nación una democracia sin sectores excluidos.
- Incorporar de modo ineludible el tema migratorio en el marco del TLCAN. Debe replantearse la relación que sobre la materia tenemos con Estados Unidos y otras naciones, con objeto de garantizar la tolerancia hacia la diversidad y la aplicación plena de los convenios internacionales sobre migrantes, para dar término al clima de violencia, racismo y xenofobia existente en la frontera y en otras regiones.
- Asegurar que la inversión extranjera sea regulada por el Estado, precisamente para que desempeñe un papel positivo en el desarrollo nacional. Sin embargo, regulación no quiere decir trabas burocráticas ni protección a las deficiencias y la falta de calidad; significa orientar, incentivar, crear condiciones para que haya ganancias razonables que a la vez cooperen con el desarrollo nacional. Deben plantearse mecanismos para que la inversión extranjera tenga un efecto de arrastre sobre el resto de la economía, con la consiguiente generación de empleos indirectos. De ningún modo se propone fomentar mecanismos proteccionistas de ineficiencias al obligar a inversionistas a comprar en el país lo que sea más caro o de menor calidad, pero deben buscarse mecanismos o incentivos para que en

los hechos se surtan en proporciones crecientes en el país receptor. Un mecanismo, entre otros, puede ser el establecimiento de reglas de origen con contenido nacional y no solamente regional, como estipula el TLCAN. Deben canalizarse de manera prioritaria a sectores productivos y no a la especulación bursátil.

- La inversión extranjera orientada y regulada puede ser un instrumento para ir disminuyendo las asimetrías existentes entre los países. Pero para ello es necesario que las inversiones extranjeras desempeñen un papel activo en la creación de las condiciones macroeconómicas favorables y no únicamente reciban sus frutos. Al menos deben asociarse al capital nacional y transferir tecnología. Un esquema atractivo es el de coinversiones en que el inversionista extranjero ponga tecnología y la transfiera, y ello se contabilice como capital aportado.
- Las políticas de regulación de inversión extranjera no bastan para disminuir las asimetrías existentes entre los países firmantes del TLCAN. Se requiere de acuerdos sobre fondos de fomento, así como fondos compensatorios para los sectores y regiones más afectados por la reestructuración y el ajuste. Además es necesario resolver de raíz el problema de la deuda externa, lo que liberaría fondos propios para fomentar el desarrollo nacional y disminuir las asimetrías.
- Todo ello implica no otorgar trato nacional. No se puede tratar como iguales a quienes no lo son. El atraer inversión extranjera como complemento de la nacional supone lograr alianzas internacionales entre los países en desarrollo para evitar una competencia desleal por las inversiones. A la vez, crear un nuevo contexto mundial que comprenda que la salida es global, que el mundo industrializado no superará sus problemas si no colabora con la elevación y el desarrollo integral de su contraparte. Ello no es una utopía irrealizable. Junto con las tendencias neoliberales, en el mundo subsisten tendencias en esta dirección. La integración europea parte de este supuesto dentro de su propio bloque. Todo lo anterior es viable, pero supone otro modelo de desarrollo distinto al neoliberal. Ciertamente implica crear condiciones de menor dependencia de dicha inversión. Debemos buscar un modelo de desarrollo viable en el contexto mundial, en el que la inversión extranjera sea un complemento del esfuerzo nacional y

no una necesidad angustiada para evitar crisis mayores. No es fácil alcanzarlo, pero un modelo de desarrollo con distribución del ingreso y democracia irá creando la fuerza necesaria para triunfar.

- La renegociación del capítulo agropecuario del TLCAN es una tarea de enorme trascendencia para recuperar la soberanía alimentaria y defender el interés de la nación; sin embargo, es importante tener conciencia de que constituye un proceso largo, ya que requiere el consenso de Estados Unidos. En el corto plazo, apoyados en la Ley de Comercio Exterior de México y en las disposiciones del Tratado Mundial de Comercio que prohíben las prácticas desleales de comercio practicadas por esa nación para promover sus exportaciones agrícolas, se requiere establecer salvaguardas y aranceles compensatorios a la importación de granos estadounidenses. Por otra parte, es imperativo que se haga efectiva la disposición establecida en la Ley de Desarrollo Rural Sustentable a fin de que auténticos representantes de los agricultores participen en los comités que deciden los cupos de importación. Otra vía de protección de nuestra agricultura sería que amparados en el capítulo octavo del TLCAN, particularmente en el artículo 801 párrafos 3° y 4°, se establezcan salvaguardas a un conjunto de productos agropecuarios para aumentar los impuestos a la importación, regresando su nivel al que existía antes de entrar en vigor el TLCAN.
- Por razones de interés nacional y preservación de la paz pública, es imperativo que el Congreso de la Unión aumente el presupuesto del sector agropecuario, particularmente para incrementar la inversión pública en desarrollo rural, en infraestructura hidroagrícola y en recursos para comercialización, Procampo, Alianza para el Campo y los créditos canalizados a través de la nueva financiera rural y otros programas. Para financiar el aumento del gasto público es necesario realizar una profunda reforma fiscal integral y combatir la evasión fiscal a fin de disponer de recursos públicos que permitan incrementar significativamente la inversión pública en desarrollo rural y los subsidios al campo. Sólo así se logrará a mediano plazo la meta de equiparar los apoyos en México con los existentes en Estados Unidos y Canadá. En un estudio elaborado en el año 2002, denominado: “Hacia una política hacendaria de Estado”, un grupo de investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Fundación Colosio y el Instituto de Estu-

dios de la Revolución Democrática, encontramos que es técnicamente viable incrementar la recaudación de un modesto 4% del PIB, alrededor de 270 mil millones de pesos. Ésta es una cifra clave para la agricultura mexicana. Duplicar la inversión pública en infraestructura, apoyos a la comercialización, insumos, créditos, reconversión productiva y tecnología, con reglas que ayuden a los pequeños y medianos productores, puede tener un efecto multiplicador de enorme importancia. En consecuencia, la inversión pública y los apoyos a la comercialización y Procampo tendrían un efecto positivo para el mundo rural. Si la sociedad civil lograra construir candados contra la corrupción y el corporativismo para esos fondos y subsidios, el efecto de una inversión pública, que pasaría de 41 a 90 mil millones de pesos, sería profundo.

- Considerando la posibilidad de un modesto incremento en la recaudación de 4% del PIB a través del combate a la evasión fiscal, se podría destinar 20% de esta cifra al sector agropecuario, lo que tendría un gran impacto incluso en el caso de que no se lograra la renegociación del TLCAN en el corto plazo.
- Es conveniente retomar el espíritu de Sao Paulo surgido del XI periodo de sesiones de la Conferencia de la Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD): lograr mayor coherencia entre las actividades nacionales e internacionales y entre los sistemas monetarios, financieros y comerciales internacionales es un requisito fundamental para consolidar la gobernabilidad económica mundial.
- Es importante crear sinergias positivas entre el comercio y las finanzas y determinar el modo de vincular esas actividades con el desarrollo. En particular, debería prestarse atención al mejoramiento de las corrientes internacionales de capital para el desarrollo, entre otras vías, a través de mecanismos financieros innovadores, así como poner énfasis en la necesidad de hacer frente al problema de la inestabilidad de los mercados internacionales de capital. Las medidas para lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo en los países en desarrollo deberían también ser objeto de un profundo examen y de medidas adecuadas.

La integración más positiva de los países en desarrollo y de aquellos que poseen economías en transición a los flujos comerciales internacionales y

al sistema comercial multilateral depende también de la adopción de políticas internas para poder acceder a los sectores que incorporan la innovación y que se expanden con mayor dinamismo. Para lograr esos resultados, los países deben tener la capacidad de estudiar las distintas opciones y mantener el espacio necesario para las políticas a fin de alcanzar el equilibrio idóneo entre los distintos enfoques de sus estrategias nacionales de desarrollo.

El proceso de desarrollo requiere un aumento de la participación de todas las fuerzas sociales y políticas en la creación de consensos. Aunque el desarrollo es responsabilidad primordial de cada nación, los esfuerzos realizados en los países deben verse facilitados y complementados por un entorno internacional favorable, basado en reglas acordadas y aplicadas multilateralmente. En las políticas de desarrollo se debe tener en cuenta la importancia de las fuerzas del mercado —en un entorno empresarial favorable que incluya, por ejemplo, políticas apropiadas en materia de competencia y protección del consumidor— en la promoción del crecimiento por medio del comercio, la inversión y la innovación. También debe tenerse en cuenta la importancia de la contribución del Estado al logro de la estabilidad política y económica, al establecimiento de los marcos normativos necesarios, a la canalización de los recursos para los proyectos sociales y de infraestructuras, a la promoción de la inclusión social y a la reducción de la desigualdad.

En conclusión, se requiere una política económica alternativa que permita encarar los retos de la globalización a partir de un proyecto nacional de desarrollo sustentable definido democráticamente y que garantice la mejoría en los niveles de vida, empleo, salud, educación y vivienda de la población. Defendemos la empresa pública en sectores que la Constitución señala como facultad exclusiva del Estado mexicano: petróleo, petroquímica básica, electricidad y energía nuclear, entre otros. Se debe fortalecer la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas y del sector social de la economía para elevar su participación en el mercado interno y en las exportaciones. Es indispensable apoyar al sector agropecuario y silvícola con el objetivo de recuperar la soberanía y autosuficiencia alimentaria, preservar nuestra biodiversidad, cultura y prácticas sustentables de producción, así como regular el capital especulativo y promover la inversión productiva y, finalmente, fortalecer las regulaciones sociales y ambientales.

FUENTES CONSULTADAS

- Adelson, Naomi (2001) “Con el PAN crecieron los contratos de protección”, *Masiosare*, 25 de febrero.
- Álvarez Béjar, Alejandro (2004) “A 10 años del TLCAN. ¿Apetitosa neocolonia de jóvenes sin futuro?”, *Memoria*, núm. 187, septiembre. Disponible en: <<http://memoria.com.mx/node/422>>.
- Arroyo Picard, Alberto (2003) “El TLCAN en México: promesas y realidades en su décimo año”. En: *Lecciones del TLCAN: El alto costo del libre comercio*. México, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio-Alianza Social Continental.
- (2004) *TLCAN: Promesas y realidades*. México, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio.
- Bautista, Enrique (2000) “Los tratados de libre comercio y la agricultura mexicana”. En: Jorge A. Calderón Salazar (coord.), *Estudios de evaluación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Análisis, crítica y propuestas*. México, Área Internacional del Grupo Parlamentario del PRD, Senado de la República.
- Calderón, Jorge (1994) *Democracia, soberanía y desarrollo nacional*. México, Cámara de Diputados, LV Legislatura.
- (2000a) *México y el nuevo orden internacional*. México, Ediciones Praxis-Senado de la República, LVII Legislatura.
- (coord.) (2000) *Estudios de evaluación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. México, Senado de la República, LVII Legislatura.
- (coord.) (2001), *México en un mundo global*. México, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert.
- (2002) “México: soberanía nacional e integración comercial. TLCAN, ALCA y Comunidad Latinoamericana de Naciones”. En: *ALCA: análisis y alternativas. Respuesta social a la agenda corporativa*. México, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert.
- y Alberto Arroyo (coords.) (2002) *Área de Libre Comercio de las Américas. Análisis y alternativas*. México, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert.
- Calva, José Luis (2004) “Realidades del TLCAN”, *El Universal*, 18 de junio.
- “Cero creación de empleo formal en el gobierno de Vicente Fox” (2005) *La Jornada*, 21 de mayo. Disponible en <<http://www.jornada.unam.mx/2005/05/21/020nIeco.php>>.
- Chang, Ha-Joon y Duncan Green (2003) *La inversión en la OMC, una trampa del norte*. México, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio-South Centre.
- Conferencia de la Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo (2003) *Informe sobre el Comercio y el Desarrollo 2003: La acumulación de capital, el crecimiento económico y el cambio estructural*. Ginebra, Organización de las Naciones Unidas, marzo. Disponible en: <http://www.unctad.org/sp/docs/tdr2003_sp.pdf>.
- De Buen, Néstor (1997) “Los contratos de protección”, *La Jornada*, 30 de marzo.
- Dillon, John (2003) *Lessons from NAFTA: The High Cost of Free Trade*. Canadá, Hemispheric Social Alliance.
- Escobar, Saúl (2003) *Reforma laboral, análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. México, Instituto Nacional de Antropología e Historia.

- Frente Auténtico del Trabajo (2005) “Derechos humanos, laborales y sindicales a 10 años del TLCAN”. México. Disponible en: <<http://www.dialogonacional.org.mx/iipon21.html>>.
- Márquez A., David (2004) “El TLCAN a 10 años de distancia”, *Coyuntura*, núm. 120, marzo-abril.
- Muñoz Ríos, Patricia (2004) “Auge de los contratos de protección”, *La Jornada*, 1 de noviembre.
- Ramírez Cuevas, Jesús (2005) “Contratos a la carta”, *Masiosare*, 20 de marzo.
- Schmid, Beat (2000) *Libre comercio: promesas versus realidades*. San Salvador, Ediciones Heinrich Böll.

II.

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN: POR QUÉ, PARA QUÉ, PARA QUIÉN. ¿RESPONSABILIDAD COMPARTIDA?

CONTRATOS DE PROTECCIÓN: GRAVE DESVIACIÓN ESTRUCTURAL

Los pilares del derecho laboral colectivo son: el contrato colectivo de trabajo, la principal de sus instituciones sustantivas; el sindicato, la más importante formación organizada y representativa de la fuerza de trabajo y del capital, reconocida y garantizada por la ley, y el derecho instrumental de huelga, cuyo ejercicio corresponde sólo a los trabajadores.

La contratación colectiva fue concebida como un instrumento de desarrollo económico equilibrado y de paz productiva entre trabajadores y empresarios. Cada contrato colectivo —que para su celebración requiere de la interlocución sindical— es un verdadero micropacto social. Para las empresas que lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico, que garantiza empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decorosas a los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada permite a las empresas elevar la productividad y la calidad de sus procesos productivos y, por ende, participar de forma exitosa en una economía globalizada. Así se demuestra con las empresas mexicanas más competitivas, las cuales cuentan con pactos laborales operativos.

UN JUGOSO NEGOCIO

Para que exista un contrato colectivo se requiere que se celebre entre un patrón y un sindicato, aunque puede haber pluralidad de celebrantes. La firma puede conseguirse de forma concertada o —cuando el patrón se resiste— mediante un emplazamiento de huelga presentado por el sindicato interesado y legitimado para obtener la celebración contractual.

Pero resulta que este medio legal de presión se empleó de forma abusiva por sindicatos de vivales, que sin tener la representación de los trabajadores amenazaban a los empresarios para chantajearlos. Esto dio lugar a que en la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1981 se estableciera que cuando existe un contrato colectivo que ya se ha depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no procede un emplazamiento de huelga con esa finalidad. Entonces, los mismos sindicatos de vividores, que pronto proliferaron auspiciados por autoridades corruptas, se dedicaron a la venta y renta de contratos colectivos simulados para proteger a los patrones de las huelgas de chantaje y, de paso, librarlos también de las auténticas demandas de contratación de sus trabajadores.

La patronal, ni tarda ni perezosa, descubrió que las simulaciones contractuales le eran útiles para contener el justo progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos. Así nacieron y se han desarrollado los contratos de protección, hoy boyante y jugoso negocio negro que puede competir —por el volumen del dinero que corre en las iguales, pero principalmente con los salarios y prestaciones que se escatiman a los trabajadores— con las ganancias del crimen organizado en sus variadas modalidades operativas.

Por ésta y otras razones, y no obstante su relevancia para un sano desarrollo nacional con paz social, la institución legal de la contratación colectiva está en grave crisis porque, a su vez, el derecho de libre sindicación en nuestro país está en crítico desuso, ya que la gran mayoría de los trabajadores mexicanos no pueden sindicalizarse. Se calcula —porque se carece de datos precisos— que entre 12 y 15% de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados; de esta minoría, la mayor parte está afiliada a sindicatos ficticios. Esto es así porque en una gran proporción los sindicatos registrados constituyen meras simulaciones para favorecer la firma de los contratos de protección que se celebran a espaldas de los trabajadores y en muchos casos se firman en el momento en que se constituyen legalmente las empresas, antes incluso de que inicien actividades y contraten trabajadores.

DISTORSIONES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Se estima —pues aquí también se carece de datos precisos— que hay cerca de un millón de contratos colectivos depositados. De éstos, cada dos años se revisan apenas 7 u 8%, proporción que corresponde a los contratos

operativos celebrados con sindicatos reales; el resto, alrededor de 92%, son, sin duda, contratos colectivos simulados. Debe acotarse, sin embargo, que un gran volumen de éstos puede corresponder a los que habitualmente se firman por obra determinada, con motivo de las construcciones de obras civiles de todas las magnitudes —efímeros por naturaleza— y en perjuicio también de los trabajadores de la construcción, quienes padecen, paralelamente a los trabajadores del campo, los grados más extremos de marginación.

Es tan grande la distorsión que sufre la contratación colectiva que, si se presta atención al entorno social y económico de la industria maquiladora, pareciera que en la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México que estarían a salvo de la sindicación de los trabajadores o, por lo menos, que podrían establecer contratos de protección.

La otra vertiente de la crisis de la libertad sindical obedece a las dificultades que el sistema corporativo de control impone a los trabajadores para obstaculizarles su derecho de asociación y autodeterminación sindical. Esta imposición la ejercen ilegalmente los gobiernos de las entidades federativas, sin distinción de siglas partidarias, en combinación con el sector patronal y los sindicatos de protección corporativos. Ocurre por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas por ellos para viciar los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y con la llamada *toma de nota* de actos fundamentales de la vida interna de las organizaciones ya registradas, como son los cambios de directiva, las altas y bajas de sus integrantes (padrón sindical) y modificaciones a sus estatutos, amén de las limitaciones metaconstitucionales propias de la LFT, que se aplican también en el ámbito federal.

PARIAS SOCIALES

Toda esa monstruosa falsificación de dos de las principales instituciones del derecho laboral mexicano —el derecho positivo de afiliación sindical y la contratación colectiva— no sólo implica corrupción perversa, sino que también tiene el maquiavélico propósito de obstaculizar la formación de sindicatos auténticos y la firma de contratos colectivos operativos, pues los estrategas del sistema piensan que su existencia es contraria a la libre concurrencia económica.

Cabe mencionar que a esa práctica se suma otra cada vez más generalizada: convertir el trabajo formal en desregulado a fin de sustraer a los trabajadores del pago de salario y prestaciones y de las mínimas condiciones de trabajo de ley. Para ello, se oculta la existencia de relaciones de trabajo mediante la simulación de contratos civiles de prestación de servicios profesionales por honorarios o se les minimiza a través de la intervención de empresas llamadas *terceras* o *man power* que actúan como mercaderes de la mano de obra en abierta contravención al principio consagrado en el artículo 3° de la LFT, que dispone que el trabajo no es artículo de comercio. Los trabajadores son tratados como si fueran parias sociales carentes de derechos y sometidos a obligaciones desmesuradas.

Por fortuna, la Suprema Corte de Justicia de la Nación empieza a poner orden en el asunto con su reciente jurisprudencia 20/2005, del rubro Trabajadores al Servicio del Estado, que señala: “El vínculo laboral se demuestra cuando los servicios prestados reúnen las características propias de una relación de trabajo, aunque se haya firmado un contrato de prestación de servicios profesionales”, que deberá aplicarse también para el resto de trabajadores y patrones.

¿Cómo se explica entonces semejante aberración estructural? Porque corresponde a la arcaica visión, por desgracia prevaleciente entre los dueños del capital y las autoridades, de que la única vía para competir en el mercado global es disponer de una fuerza de trabajo barata y eventual para ofrecerla a los inversionistas. En la práctica no se pueden alcanzar los niveles mínimos de productividad por la insuficiencia del salario, la precariedad del empleo y la falta de capacitación para el trabajo. Así, vemos que México tiende a hundirse económicamente por su incapacidad competitiva y flota sólo por la fuerza de las escasas empresas exitosas y, principalmente, por el dinero emanado del petróleo y los dólares que envían a sus familias los compatriotas que han emigrado.

CAUSAS DE INTERÉS NACIONAL

En nuestro país, el derecho positivo de afiliación sindical o libertad sindical positiva, así como la pluralidad sindical, están garantizados fundamentalmente en el artículo 123 de la Constitución, y refrendados en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por México en 1950.

La Ley Reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional (es decir, la LFT), de jerarquía inferior al Convenio 87 de la OIT, en varias de sus disposiciones relativas a la libertad sindical concuerda con la Constitución y con el mencionado convenio internacional. Sin embargo, en otros de sus preceptos establece limitaciones y cortapisas a esa libertad, en condiciones que en la práctica se han aplicado de forma abusiva por las autoridades legalmente competentes. Esto complica de manera casi sistemática, y en perjuicio de los trabajadores interesados, los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y la expedición de sus tomas de nota, lo que inhabilita a los trabajadores para acceder a la contratación colectiva auténtica, ya sea a través de la huelga o del juicio de titularidad contractual.

Por todas esas razones, la Unión Nacional de Trabajadores ha venido favoreciendo las acciones de los trabajadores por la libertad de sindicación y la contratación colectiva. Así, generó el primer proyecto de reformas a la legislación laboral surgido desde el movimiento sindical democrático, donde se plantea la constitución del registro nacional de sindicatos y contratos colectivos; el voto directo, libre, universal y secreto en elecciones sindicales; los recuentos de titularidad contractual y huelga, así como la transparencia en el manejo del patrimonio sindical, entre otras demandas. Este proyecto se retroalimentó con los planteamientos del Partido de la Revolución Democrática y tomó forma en las iniciativas de reforma a la Constitución en materia laboral y a la LFT, que hoy, ante el renovado embate de la derecha para conseguir sus “reformas prioritarias”, deben ser impulsadas y defendidas por razones de salud nacional.

CONTRATOS DE PROTECCIÓN: ¿RESPONSABILIDAD DE QUIÉN? EL QUE ESTÉ LIBRE DE CULPA, QUE TIRE LA PRIMERA PIEDRA

Resulta muy interesante y polémica la problemática que representan los contratos de protección. El tema debe analizarse desde varios puntos de vista, entre ellos el jurídico-laboral y el socioeconómico. Desde una perspectiva jurídica, los mal llamados contratos de protección —pues en mi opinión deberían llamarse *contratos no activos*— son actos jurídicos consensuales que cumplen con los requisitos de validez, como son las partes, el consentimiento, la forma y el objeto.

En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone en su artículo 386:

El contrato colectivo de trabajo es 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.

Al tratarse de un convenio, el contrato colectivo de trabajo requiere, conforme a la ley y a los actos jurídicos consensuales para su celebración, del consentimiento de las partes: el sindicato de trabajadores (no de los trabajadores) y el patrón.

Se sabe que para celebrar un contrato colectivo de trabajo en México, la voluntad de la parte patronal no es un requisito de validez; es decir, aun sin el consentimiento del patrón es posible que el contrato se celebre. El artículo 387 de la ley laboral mexicana indica:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán *los trabajadores* ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.¹

AMBIGÜEDAD DE LA LEY

Otro problema radica en la definición de quién va a llevar a cabo el movimiento de huelga en las instalaciones del patrón que se niega a celebrar un contrato colectivo de trabajo: ¿los trabajadores miembros de un sindicato o el sindicato? Si se hace una interpretación literal del artículo 387, ese derecho, en esa situación concreta, le corresponde a los trabajadores. Pero si se analizan los artículos 440, 441 y 450 de la misma ley, se observa que en México el derecho de huelga corresponde únicamente a los sindicatos. Éstos son definidos por la propia ley como coaliciones de carácter permanente. El artículo 440 dice a la letra: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”; en tanto, el artículo 441 señala: “Para los efectos de este Título [Título Octavo, “Huelgas”], los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”. A su vez, el artículo 450 incluye en su fracción II como uno de los objetivos de la huelga, “obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo...”.

Varios son, entonces, los aspectos que se deben analizar, de los cuales se deriva la implementación de los contratos de protección:

1. El contrato colectivo de trabajo no se celebra necesariamente derivado de la expresión de la voluntad de las partes, pues se puede obligar al patrón a celebrarlo incluso en contra de sus deseos mediante un emplazamiento a huelga.

2. Cuando el emplazamiento a huelga tiene por objeto obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, ¿a quién le asiste el derecho a efectuar esta acción? ¿Al sindicato, conforme al artículo 450 (disposición consignada en el Título Octavo de la Ley, que se refiere a la huelga), o a los trabajadores, de acuerdo con el artículo 387 (contenido en el capítulo III del Título Séptimo relativo a las relaciones colectivas de trabajo y, en concreto, al contrato colectivo de trabajo)?

¹ Las cursivas son del autor.

3. La representatividad de los sindicatos debe también ser considerada para estos efectos, como lo señala el artículo 375:

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Lo anterior es de gran relevancia para el tema de los contratos de protección, pues cuando el patrón se ve forzado por los trabajadores que le prestan sus servicios —o por cualquier sindicato— a celebrar un contrato, debe defenderse ante la ambigüedad o falta de precisión del texto legal actual. Es decir, si el derecho de huelga, tratándose de la concertación de un contrato colectivo de trabajo, recayera en los trabajadores de la empresa en la que se pretende celebrarlo, el patrón no tendría necesidad de recurrir a la firma de un contrato de protección. Sin embargo, al ser el derecho de huelga exclusivo de los sindicatos, éstos pueden libremente —y sin siquiera demostrar la membresía de los trabajadores antes de ejercer este derecho— emplazar al patrón para que firme un contrato colectivo de trabajo con la amenaza de que, si se niega, estallará una huelga.

Esto trae como consecuencia la práctica del chantaje a que son sometidas infinidad de empresas que se ven afectadas por “emplazamientos por directorio” promovidos por agrupaciones sindicales sin escrúpulos, las cuales se aprovechan de la ambigüedad y falta de precisión de la ley actual consistente en la capacidad que tiene cualquier sindicato para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante la coacción, con la amenaza de una eventual huelga. Basta con que el sindicato señale en el emplazamiento respectivo que los trabajadores que prestan servicios a la empresa afectada son miembros de su organización —sin que exista un presupuesto procesal que obligue al sindicato a demostrar tal membresía—, para que la empresa se vea en la disyuntiva de tener que demostrar en el incidente de inexistencia respectivo la falta de la mayoría argüida por el sindicato, con una huelga ya estallada (que ajustándonos a los términos estrictamente legales duraría por lo menos una semana, con las consecuentes pérdidas económicas), o aceptar la posibilidad de llegar a un acuerdo económico, con lo cual cae en el chantaje de la organización sindical que la emplazó.

LOS COMITÉS DE EMPRESA, UNA SOLUCIÓN

Ante esta situación, los contratos no activos —o contratos de protección— no son sino una reacción de defensa de las empresas al ataque de organizaciones sindicales de membrete y carentes de representación que, aprovechando las lagunas legales, pretenden obtener un lucro indebido a través de chantajes disfrazados de legalidad. Está claro que con esta práctica los sindicatos auténticamente representativos y democráticos se convierten en víctimas; sin embargo, la propia ley prevé la solución jurídica mediante los procedimientos de los conflictos colectivos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, por medio de los cuales los sindicatos verdaderamente representativos pueden demostrar su membresía y, por lo tanto, hacerse de la administración de dichos pactos colectivos.

¿Cuál es la solución frente a esta problemática? Una modificación a la ley para permitir que cuando se persigue la firma de un contrato colectivo de trabajo, el derecho de huelga recaiga, como lo señala el artículo 387, en los trabajadores del patrón con quien se pretende la firma, creándose de esa manera una figura parecida a los *comités de empresa* españoles o los *Industrial Work Councils* estadounidenses, canadienses y británicos que, sin llegar a ser sindicatos como personas morales, pueden intervenir en asuntos relacionados con la firma de los contratos colectivos de trabajo. Así se evitarían los chantajes que se dan en la actualidad y se establecería la garantía de una verdadera libertad sindical, si es que en ese sentido se dirige la voluntad de los trabajadores de la empresa y deciden integrarse a un sindicato una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, la propuesta contenida en el proyecto de reformas a la LFT, que se encuentra en estudio en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, reviste una solución que no altera el espíritu de la ley vigente en el sentido de considerar al sindicato como exclusivo titular del derecho de huelga, pero introduce un presupuesto procesal válido consistente en que cuando se trate de firma de contratos colectivos, el sindicato debe demostrar la membresía que dice tener. Es decir, una calificación previa de la huelga que tenga por objeto exclusivo obtener la firma del contrato colectivo, que garantice seguridad jurídica tanto a los trabajadores que se dicen representados por el sindicato, como al propio patrón. Asimismo, resulta fundamental el escrutinio por parte de las autoridades laborales encargadas de los registros de las asociaciones, de manera que se vele por el cumplimiento estricto de las obligaciones que el artículo 377 de

la ley impone a los sindicatos. En especial, la responsabilidad de tener actualizados los padrones de sus miembros para limitar la existencia de sindicatos a aquellos verdaderamente representativos, con lo que se evitaría que organizaciones de membrete extorsionen de manera impune a las empresas.

Desde el punto de vista socioeconómico, los contratos de protección han sido fuente de desarrollo y estabilidad laboral en México. La inversión extranjera e incluso la nacional, conscientes de la problemática mexicana en el ámbito sindical a lo largo de diferentes gobiernos, propiciaron la práctica de este tipo de contratos para garantizar una tranquilidad laboral, a fin de evitar los emplazamientos a huelga fraudulentos y con el propósito de que la inversión que genera empleos productivos se quedara en el país y, más aún, se incrementara.

Es un hecho notorio que los trabajadores en México consideran a los sindicatos como un mal necesario; es decir, sólo por necesidad, y no por convicción, se afilian a estas organizaciones. Si las condiciones laborales imperantes con su patrón son adecuadas, los trabajadores jamás piensan en buscar un sindicato; sólo en aquellos casos donde existe maltrato y prevalecen condiciones adversas se ven impulsados a buscar este tipo de gremios. Por ello, en la mayoría de los casos, los emplazamientos a huelga que tienen por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo no son propiciados por los trabajadores, sino por organizaciones sin escrúpulos que buscan un negocio con apariencia de legalidad.

CONCLUSIONES

Los contratos de protección constituyen el mecanismo de defensa de los patronos en contra de emplazamientos fraudulentos promovidos por organizaciones sindicales de membrete, que sólo buscan un beneficio económico a través de la extorsión, aprovechando las deficiencias del sistema y de los ordenamientos jurídico-laborales mexicanos. Salvo en contados casos, los contratos de protección no tienen el propósito de limitar la libertad de asociación o la firma de contratos colectivos de trabajo; al contrario, se ha demostrado que son fuente de creación de empleos mejor remunerados y estables. Los contratos de protección son absolutamente legales, por lo cual las diferentes autoridades laborales no tienen elementos jurídicos para rechazarlos, limitarlos o calificarlos de manera alguna.

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN, ¿ANTÍDOTO CONTRA EL DESEMPLEO?

Aunque hay diversas opiniones en torno a los contratos colectivos de protección, todo mundo coincide en que son aquellos que firman los patrones a espaldas de los trabajadores, con sindicatos cuya labor se concreta a transcribir en las cláusulas los artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), sin ningún beneficio adicional para los trabajadores. La utilidad de estos contratos se puede limitar a dos razones: evitar que un sindicato con la representación de los trabajadores busque la mejoría de sus agremiados mediante el emplazamiento a huelga por firma de contrato, o eludir la extorsión ante lo incierto de un emplazamiento a huelga por parte de una organización sindical que tiene el único objetivo de obtener un lucro económico.

Es decir, con estos contratos los patrones obtienen la garantía de oponerse a la posibilidad de relaciones laborales auténticamente negociadas y de imponer condiciones de trabajo de manera unilateral, bajo el argumento de constituir un mecanismo de autodefensa y protección frente a sindicatos que se dedican a la extorsión.

La realidad actual en México es que la contratación colectiva en su mayor parte es simulada, es decir, opera bajo este sistema. En efecto, de acuerdo con datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, alrededor de 80% de los 125 mil contratos colectivos de trabajo registrados ante ella se refiere a contratos de protección, cuya existencia es conocida sólo por los líderes sindicales y los patrones. Esto tiene como resultado la ausencia total de huelgas de trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, igual que de los grandes corporativos y

tiendas departamentales, donde simplemente no se permite la agrupación o coalición de los trabajadores.

CONTRATOS A LA CARTA

Para los trabajadores que buscan organizarse y ejercer libremente sus derechos colectivos, ésta es una simulación contractual que los ubica en una situación difícil. Para otros muchos trabajadores sin experiencia —y en reiteradas ocasiones con gran ignorancia acerca de sus derechos colectivos y de lo que puede significar ejercerlos—, los contratos de protección son una muestra de que el sindicato no representa sus intereses; sin embargo, lo asumen como un mal necesario y toleran que sus supuestas direcciones sindicales actúen a su antojo, mientras ellos buscan una solución individual a sus requerimientos.

Los contratos de protección son firmados y revisados sin consultar a los trabajadores e incluso sin su conocimiento. Los patrones escogen al sindicato que ofrece más ventajas y “paz laboral”, y a cambio otorgan jugosas ganancias a los líderes, pues ese tipo de contratos son firmados por sindicatos o abogados laborales que son “dueños” de sindicatos ad hoc, esto es, con tomas de nota que ya les otorgó la autoridad laboral. Así, esos sindicatos ofrecen contratos a la carta —al gusto del cliente y de sus necesidades— a las empresas que abren nuevas fuentes de empleos.

De esa manera, cuando los trabajadores firman un contrato, éste ya está pactado por un sindicato al que en la mayoría de los casos ni siquiera llegan a conocer. Este tipo de negocios constituye el modelo ideal para los empresarios y se ha vuelto una práctica extendida en todo el país. Los dirigentes sindicales, dueños de las tomas de nota y de las patentes de los sindicatos, representadas por los documentos que les han sido avalados por las juntas locales y federales, venden trabajo barato, inseguro y con mínimos derechos.

Éste no es un sindicalismo de lucha, sino gestor y desligado de los movimientos sociales; tampoco es un sindicalismo ideológico, pues sus trabajadores ni siquiera marchan el primero de mayo.

INESTABILIDAD LABORAL

Por otro lado, nadie puede negar que el mercado laboral ha cambiado y que las cifras oficiales acerca de la ocupación formal no reflejan la realidad

del país, pues la mejor manera de medir la cantidad de despidos es observar las cifras que ofrecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales han sido totalmente rebasadas en su capacidad de dar respuesta a la creciente demanda de justicia laboral. En particular, en los centros urbanos se percibe el desempleo por el incremento de los vendedores ambulantes. Una economía varada, empresas agobiadas con la *tramitología* de la burocracia gubernamental y la falta de una estrategia de crecimiento han propiciado que los nuevos puestos de trabajo no ofrezcan estabilidad a los empleados, tengan sueldos castigados, carezcan de prestaciones y vayan aparejados con esquemas de contratación que están al margen de la regulación laboral.

A todo esto hay que agregar que el crecimiento de la economía no ha sido capaz de absorber la mano de obra que ingresa cada año al mercado de trabajo; además, el subempleo muestra la baja calidad que prevalece en el mercado laboral del país.

Por lo precario del empleo en México, en este escenario cobra importancia la excesiva carga de seguridad social y fiscal; ante ello, las empresas pretenden bajar sus costos de operación con cargo a los asalariados, lo cual es injusto, pues esta reducción de costos no debiera ser aplicada sólo a uno de los factores que intervienen en el proceso productivo.

Estas presiones han derivado en esquemas de simulación de la ley por parte de las empresas, entre los que están: ocupar trabajadores bajo modalidades de comisionistas mercantiles, servicios profesionales por honorarios o salarios bajos para eludir obligaciones fiscales o laborales, acudir a empresas subcontratistas para delegarles como terceras el suministro de fuerza de trabajo y, por tanto, la responsabilidad laboral, así como suscribir contratos de protección, los cuales les son útiles para sustentar todos estos recursos que no buscan sino eludir el cumplimiento de obligaciones laborales.

PRODUCTIVIDAD Y UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS

El papel de los contratos de protección es servir de facilitadores para que el patrón imponga un clima laboral artificial pretendidamente armónico, pero que no responde a los principios y el espíritu de la ley, ni al desarrollo de las empresas a partir de un marco de equilibrio auténtico entre los factores de la producción. De ahí que estos contratos no puedan ser considerados como un recurso para buscar la creación de empleos y mejorar la productividad, pues ésta debiera traducirse también en una mayor remuneración para

el trabajador. Las empresas de todos los tipos y tamaños, organizaciones gubernamentales, industrias e instituciones educativas enfrentan el reto de encontrar la manera de aumentar su productividad.

Para nadie es un secreto que a las inversiones en tecnologías de la información se les pueden atribuir parcialmente los incrementos en la productividad (entendida como la cantidad de producción por unidad de mano de obra, equipo y capital). Pero la otra parte responsable de los aumentos en la productividad está constituida por los procesos y modos de trabajo; en otras palabras, el modo de utilizar la infraestructura tecnológica.

La tecnología afecta la manera como se realiza el trabajo, principalmente cuando la informática sustituye empleos de personas dedicadas a recolectar, procesar, almacenar y transmitir datos, conciliar información, así como unir de forma burocrática procesos de otras funciones.

La productividad refleja qué tan bien se emplean los recursos para crear salidas a otros procesos o generar productos terminados. De modo más específico, esta condición mide la relación entre el producto terminado y uno o más insumos. La productividad laboral presenta los productos terminados por horas laboradas; es la medición utilizada con mayor frecuencia. Sin embargo, la productividad laboral ha sido criticada por ser sólo una parte medible que no considera los efectos de otros insumos.

En tiempos recientes una medición más comprensiva se refiere a un factor total de productividad e incluye las contribuciones del trabajo, el capital, los materiales y la energía.

Algunas fórmulas que se mencionan para mejorar la productividad son:

1. Incrementar la cantidad de productos elaborados sin aumentar el volumen de insumos.
2. Disminuir los insumos pero sin reducir la cantidad de productos.
3. Aumentar la cantidad de productos y disminuir la de insumos a fin de cambiar favorablemente la relación entre los dos términos.

Las compañías utilizan diversas clases de insumos, como el trabajo, los recursos y el capital. La mayor oportunidad para aumentar la productividad se encuentra en el propio trabajo de conocimientos y, en especial, en la administración. La medición de la productividad permite comparar bajo una misma óptica el desarrollo de compañías, industrias y naciones.

BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD

¿Por qué es importante la productividad? Porque influye directamente en muchos otros factores esenciales. Una productividad elevada significa un mayor ingreso real para el trabajador, incremento de utilidades para la compañía, alta inversión en investigación y desarrollo, y más atención a los problemas del medio ambiente. En industrias clave significa menores costos y una gran participación en el mercado internacional. Para las naciones representa altos estándares de vida, menos inflación, mejor balanza de pagos y una moneda más estable.

Muchas compañías, sobre todo aquellas que intentan incorporarse a la competencia internacional, están conscientes acerca de su baja productividad y se muestran muy interesadas en mejorar sus esfuerzos. Las compañías utilizan una gran variedad de orientaciones para elevar la productividad; las tres más importantes son: la tecnológica, la cual se enfoca a grandes cambios en equipamiento y procesos tecnológicos; la administrativa, que se orienta a definir la misión estratégica, modificar la estructura básica y aplicar las técnicas de administración de operaciones, y la conductual, que se enfoca a incrementar la motivación y participación del trabajador.

En los trabajos administrativos, la forma típica de medir la productividad es el coeficiente entre el número de unidades de producción (autos, refrigeradores, computadoras, etcétera) y el número de empleados que aparecen en la nómina (u horas de empleados administrativos trabajadas/pagadas). Así se mide el nivel competitivo de una compañía o de una industria. Este coeficiente permite, además, identificar la localización de cualquier deficiencia en la productividad de los empleados administrativos y sus posibles causas.

Esta medición también puede indicar cuánto mejoramiento puede esperarse y permite comparar a una organización con la competencia. Asimismo, indica si una compañía o una industria mejora en la productividad de su fuerza administrativa. El coeficiente entre la producción y el empleo de personal de oficina también facilita comparar el pasado con el presente y establecer objetivos para el futuro.

PRODUCTIVIDAD Y LABORES ADMINISTRATIVAS

En una empresa que crece con rapidez, el número de empleados administrativos por lo general aumenta en proporción directa a la producción, en tanto que otros aspectos, como la tecnología y el equipamiento, se mantienen sin cambios.

Pero el empleo de oficina debería aumentar en forma más lenta que la producción y las ventas, tal vez sólo a la mitad de la velocidad. Si se incrementa al ritmo de la producción o las ventas y, peor aún, si crece en mayor medida que los otros rubros, la empresa corre el riesgo de dejar de ser competitiva.

Existen otras tres mediciones de la productividad del personal de oficina que pueden compararse con los signos vitales: la primera es el tiempo que se requiere para dar a conocer un nuevo producto o servicio, desde su desarrollo hasta su lanzamiento al mercado; la segunda está relacionada con la cantidad de nuevos productos y servicios exitosos que se ofrecen a los consumidores en un tiempo dado, en especial si se le compara con los logros de la competencia nacional o internacional; la tercera se refiere al número de personas de apoyo y, sobre todo, de los niveles de administración necesarios para una producción dada. Se trata de encontrar una mejor herramienta para hacer el trabajo más fácil, con menor esfuerzo o para producir más; se pretende modificar la técnica de trabajo para facilitararlo, mejorar la calidad o aumentar la cantidad.

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Se requiere poner más atención en el sistema psicosocial y crear un ambiente de mayor participación de los empleados, lo que puede traer importantes beneficios en cuanto a productividad. Para que una organización transite hacia un incremento de la productividad, necesita integrar a todos los elementos que en su quehacer cotidiano hacen posible la premisa del “ser mejor” y, como consecuencia, el “hacer mejor” vislumbrará un futuro digno que la coloque en una posición competitiva.

Esta posición debe incluir: mejor servicio, calidad y menores costos para que la empresa logre una producción eficiente y cuente con los mecanismos de adaptación que le permitan sobrevivir en su entorno. Para lograr lo anterior se han planteado infinidad de maneras de actuar, propuestas por diferentes corrientes administrativas, técnicas y humanísticas en diver-

sas épocas y circunstancias. Todas ellas las más de las veces subrayan el papel de la capacitación y el adiestramiento.

En los inicios de la última década del siglo XX se desarrollaron conceptos que inciden en la capacitación y el mercado laboral, a los que se les ha denominado *formación o educación basada en competencias*:

- Proponer sistemas donde la remuneración de los trabajadores refleje el aumento de su productividad.
- Mejorar las condiciones de seguridad e higiene laboral y abatir los riesgos de trabajo.
- Elevar la calificación de trabajadores y productores, e impulsar la competitividad.

De este modo, se ha intentado proponer bases para resolver la falta de competitividad, pero pareciera que prevalecen enfoques y prácticas donde los recursos humanos —base y pilar de la productividad— están considerados en lugares secundarios, pues en los primeros puestos se coloca a la organización de la producción y a la tecnología. Estos enfoques omiten valorar al personal mediante procesos de mejora continua, los cuales tendrían como consecuencia una operatividad exitosa.

ASIGNATURAS PENDIENTES

En México, como parte de las propuestas de concertación social en boga durante la década de los ochenta, diversos documentos hacían referencia a la productividad como tema prioritario para el país, y motivo recurrente en discusiones y contenidos de la política económica. Lo cierto es que se trata de un asunto que crea incertidumbre entre los trabajadores, pues por lo general se asocia a la posible pérdida del empleo. También se puede constatar que ha carecido de un ropaje y fundamento jurídico que le dé solidez; aunque la LFT se refiere a la productividad de manera indirecta —cuando aborda el tema de la capacitación—, carece de un modelo conceptual que permita hablar un mismo lenguaje y, sobre todo, tener claros los alcances, derechos y obligaciones que implica ese término.

Hoy se corre el riesgo de conceptualizar a la productividad de una manera parcial, equivocada y tendenciosa, al considerarla exclusivamente como un mecanismo de aumento salarial y no como un sistema que ciertamente implique el incremento de los ingresos de los trabajadores y las ganancias de la empresa, pero que a la vez se integre por otros ele-

mentos. Por ejemplo, instancias bilaterales y trilaterales para el análisis y supervisión de la productividad; esquemas de capacitación y formación profesional para elevar la productividad; directrices para la adopción de esquemas productivos nacionales, sectoriales, por empresa o por áreas dentro de la misma empresa; compromiso de las partes para el cumplimiento de objetivos; supervisión y seguimiento de los programas; evaluación y mecanismos de medición de la productividad, y sanciones por incumplimiento de objetivos, entre otros.

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN Y LA CREACIÓN DE EMPLEOS

Ha quedado demostrado en muchos países que los esquemas de productividad no se pueden desligar de otros factores y, en nuestro caso, de otras instituciones jurídicas que inciden en su mejoría o deterioro, como la capacitación y la permanencia de los trabajadores en el empleo (estabilidad), así como un fuerte apoyo tanto de las autoridades competentes como de los trabajadores. De tal manera que la productividad debe ser vista como la pieza de un esquema más amplio.

Uno de los argumentos que se ha venido dando para justificar la existencia de los contratos de protección es que con éstos se avanzaría en la creación de empleos. Sin embargo, el mecanismo para generar empleos depende de varios elementos; uno de ellos está formado, ciertamente, por las normas laborales, pero éstas no constituyen la variable que determina la creación de fuentes de trabajo. El aumento del empleo guarda una relación más estrecha con el desarrollo económico y, en particular, con el crecimiento de la empresa y del sector de la economía en la que se sitúa.

Es de vital importancia que el tema del desempleo se plantee por lo menos desde dos ángulos: uno interno y otro externo al derecho del trabajo. Desde el punto de vista interno, el derecho del trabajo es visto como un instrumento contra el desempleo, incluyendo las posibles medidas de flexibilización de la contratación individual; por ejemplo, las nuevas modalidades de contratación flexible, las medidas inhibitorias de abusos y sus posibles sanciones, las medidas compensatorias para la contratación flexible o para el debilitamiento de la contratación tradicional.

Con respecto a los temas del derecho colectivo del trabajo, hay dos tesis enfrentadas:

- Aquella que asume que el desarrollo económico encuentra en los sindicatos uno de sus mayores obstáculos, por lo cual toda medida que limite su acción sería positiva.
- La que sostiene que el sindicato es una institución necesaria para el sano desarrollo de las relaciones laborales de la empresa y, en consecuencia, de la economía. Esta opción tendría que guiar la actitud patronal en la contratación colectiva.

En el tema de los actores en las relaciones laborales se presentan otros problemas por parte de los empleadores. Por un lado están los grandes empresarios de firmas internacionales y nacionales, detentadores de gran parte del mercado nacional, para quienes el cumplimiento de la legislación laboral no es un problema y la discusión con los sindicatos se centra en la manera de encontrar mecanismos concertados para aumentar la productividad. También están las medianas y pequeñas empresas, donde las relaciones colectivas son una simulación y se establecen vínculos con seudosindicatos que existen sólo de membrete, con los que se firman contratos de protección.

Por otro lado, están los sindicatos, muchos de ellos sólo existentes en papel, carentes de experiencia en materia de negociación, que no requieren consultar a sus bases para llegar a acuerdos.

En la actualidad, el crecimiento de la población demanda la creación de empleos productivos. El sector público no sólo no ha crecido en ese rubro, sino incluso ha disminuido su peso en la generación de puestos de trabajo. Si se quiere el beneficio de las mayorías a través de incorporarlas al desarrollo y lograr que participen en una mejor distribución del ingreso, uno de los caminos es, sin duda, la creación de empleos, que debe constituir un instrumento de política económica y social para la superación personal e integral de la nación a corto y mediano plazo. Sin embargo, es importante subrayar que de ninguna manera la proliferación de contratos de protección podría contribuir a esta noble tarea.

PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN: ¿DÓNDE ESTÁN LAS DIFERENCIAS?

El término *contratos de protección* se acuñó en los sindicatos independientes y democráticos para referirse a los pactos colectivos que no reflejan la voluntad de los trabajadores debido a que se firman a sus espaldas. En ocasiones los trabajadores ni siquiera saben de la existencia de estos contratos; sin embargo, están sujetos a la normatividad.

En el ámbito jurídico se dice que son “legales”, toda vez que cumplen con los requisitos que la Ley Federal de Trabajo (LFT) les impone; su existencia y funcionamiento se basa en una clara interpretación positivista del derecho, son firmados por el “representante” de los trabajadores y el patrón; se encuentran debidamente depositados y derivados del acuerdo que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta al tenerlos por depositados; así pues, al cumplir con las formalidades tienen plena vigencia.

En el aspecto social, los promotores de los contratos de protección (abogados patronales, sindicatos oficialistas y autoridades laborales) los justifican con el argumento de que con ellos se evita la corrupción y se mantiene la paz laboral.

En el contexto económico, sus defensores sostienen que este tipo de contratación proporciona un clima de certidumbre a los empresarios, pues les garantiza que no tendrán ningún conflicto laboral en sus negocios. Así se protege, dicen, la inversión nacional y extranjera.

CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL

Sin embargo, hay que señalar que los contratos de protección representan un engaño para los trabajadores —a pesar de ser éstos los destinatarios de los beneficios que se pueden obtener a través de la contratación—, pues sólo reflejan los mecanismos de control de la vertiente más corrupta del sindicalismo oficialista: la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Regional Obrera Mexicana, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, y organismos similares. Constituyen una importante fuente de ingresos para sus líderes; asimismo, generan beneficios económicos a los empresarios y corrupción de las autoridades laborales, las cuales aceptan los actos de simulación derivados de este tipo de contratos colectivos, a la vez que protegen los mecanismos que los sostienen. En tal sentido, los contratos de protección atentan contra la libertad sindical, inhiben la contratación colectiva y nulifican el derecho de huelga.

La libertad sindical es factor esencial para la participación democrática de los trabajadores, no sólo en su vida gremial, sino como parte de las relaciones de producción, pues alienta relaciones de trabajo más sanas y sustentables en el diseño del modelo laboral aplicable en el centro de trabajo específico (condiciones de trabajo, remuneración, etcétera), en beneficio de los mismos trabajadores y de la empresa. Sólo a través de la contratación colectiva legítima se pueden pactar condiciones para alcanzar una mejor y mayor productividad, con los consecuentes beneficios económicos para la empresa.

La libertad sindical implica, también, reconocer y tratar a los trabajadores como mayores de edad, con capacidad para diseñar y mejorar los procesos de trabajo, y en la búsqueda de valores por los que han luchado en contra del autoritarismo y la opresión.

VICIOS DE ORIGEN

La contratación colectiva ha sido reconocida en la práctica y por la doctrina como uno de los aspectos centrales del derecho colectivo del trabajo. Luego entonces, para que la contratación adquiriera el significado de ley: “equilibrio entre los factores de la producción”, requiere que se le dote de elementos de legitimidad; esto es, la participación activa y real de los actores en los procesos productivos, en la negociación y los acuerdos respectivos, y que los representantes de las partes respondan efectivamente

a los intereses de quienes representan. La contratación colectiva debe ser legítima para cumplir con sus objetivos, característica que los contratos de protección no cumplen.

Estos contratos son elaborados, por lo general, en formatos que contienen los requisitos mínimos que señala la LFT, por lo que abarcan realidades muy distintas de empresas diversas y a las cuales se les aplican los mismos criterios. En tales circunstancias, los contratos de protección nulifican la representación auténtica y el entendimiento colectivo; se trata de actos de simulación y su contenido —convenios, contratos, acuerdos, etcétera— no se encuentra vinculado con los fines de beneficio común.

La contratación colectiva en México tiene vicios de origen, pues los actos jurídicos que la rigen —firma, revisión y terminación— se desarrollan al margen y en contra de la voluntad de los trabajadores que se verán afectados por ella. Existen tres vías para la obtención de un contrato colectivo de trabajo: firma voluntaria, emplazamiento a huelga y demanda de titularidad; teóricamente, existe una cuarta posibilidad: mediante un juicio ordinario, pero al no tener referente en la práctica, se omite su análisis.

La primera opción, firma en su vía voluntaria, es la más común, pues una vez que el contrato se deposita se convierte en garantía de protección a favor del patrón. Aunque la legislación mexicana establece que la contratación colectiva es un derecho de los trabajadores y los patronos tienen la obligación de firmar un contrato colectivo cuando lo solicitan quienes están a su servicio, ello no implica necesariamente que aquellos que piden la firma representen los intereses de los trabajadores.

La LFT no prevé mecanismos para la participación de los trabajadores en la firma del contrato colectivo, lo que permite que el sindicato actúe al margen e incluso en contra de la voluntad de los trabajadores involucrados. Por ello, los abogados patronales y los sindicatos oficialistas defienden la vía voluntaria y se han opuesto a que se ponga requisito alguno para la firma de un contrato colectivo, pues si se obligara a la consulta de los trabajadores, se verían afectados en sus pingües ganancias.

En el segundo caso, el emplazamiento a huelga, de acuerdo con la LFT cuando el patrón se niega a la solicitud sindical de la firma de un contrato colectivo, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga (artículo 387). En la práctica, las autoridades laborales imponen a los sindicatos requisitos que no están previsto en la legislación, tales como acompañar el emplazamiento con documentos que acrediten padrones de agremiados (listas con nombre y domicilios de los trabajadores), firmas

de los trabajadores miembros del sindicato (documento que nadie querría firmar porque puede significar el despido), radio de acción del sindicato, entre otros. De esta manera, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede definir de forma discrecional si está frente a un sindicato que representa de verdad a los trabajadores del centro laboral. Así se pretende acabar con los sindicatos falsos... y también con los verdaderos sindicatos, según convenga.

En la tercera vía, titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se alega que sindicatos fantasmas emplazan a las empresas sin tener ningún trabajador agremiado. A partir de este razonamiento, las autoridades imponen a los demandantes obstáculos similares a los de la vía del emplazamiento a huelga, con el supuesto de inhibir este tipo de acciones.

EL DESISTIMIENTO, UNA SIMULACIÓN

Se argumenta que los contratos de protección evitan la corrupción, pues impiden los denominados emplazamientos fantasmas (en los cuales se elige a la empresa mediante el directorio telefónico). Este pretexto se contrapone con la práctica, pues en efecto existen emplazamientos con estas características, pero no son tan significativos ni comunes como se pretende. La verdadera intención, hay que subrayar, es inhibir los auténticos intentos de firma de contrato colectivo por medio de la huelga.

Aunque algunos juicios de titularidad se resuelven por la vía del desistimiento —en un evidente acto de simulación jurídica y de probable delito—, éstos podrían inhibirse si la autoridad laboral desglosara del expediente las conductas o hechos que presumiera como presuntos delitos y diera aviso al Ministerio Público en caso de desistimiento o de abandono del juicio. Cuando se demanda la titularidad se afirma tener y representar a la mayoría de los trabajadores; en tanto, el desistimiento presupone la falsedad de esa aseveración, es la muestra de que en realidad no se contaba con esa representación.

Con esta práctica corrupta, las centrales sindicales oficiales, a través de sus “líderes”, compiten por ofrecer a los empresarios los más amplios servicios de protección, a fin de obtener la contratación colectiva de sus trabajadores, y sin rubor aceptan toda clase de exigencias por parte de los patrones. Obviamente, los únicos beneficiados son los empresarios y los líderes corruptos.

El pleno cumplimiento de los derechos colectivos transita por el respeto al derecho de huelga de los trabajadores, por lo que deben ser

suprimidas todas las restricciones que imperan en la práctica laboral. También se deben aprobar leyes contra la impunidad, que contemplen medidas aplicables a las autoridades gubernamentales o particulares que violen la legislación laboral o la apliquen de forma discrecional y con ello lesionen los derechos de los trabajadores.

Si la ley se acatara, constituiría un elemento fundamental y factor esencial para la modernización integral del mundo del trabajo. Podría contarse así con un esquema de libertad y responsabilidad compartida entre los factores de la producción para beneficio de los trabajadores, del aparato productivo del país y, en general, de la población mayoritaria.

Otra práctica relacionada con los contratos de protección es la forma de su terminación, pues este acto jurídico se ha convertido en una suerte de maniobras por parte de los empresarios y líderes corruptos, con la que abaratan el costo del contrato mediante la supresión de prestaciones o cambios de sindicato a través de la subrogación (contratando los servicios de los trabajadores por medio de otra compañía o una prestadora de servicios) o simplemente dificultando las auténticas reclamaciones de titularidad.

Así, suele ocurrir que el sindicato y el representante del patrón acuden ante la autoridad laboral y dan por terminado el contrato colectivo; posteriormente celebran otro con el mismo sindicato o con otro sindicato, o simplemente dejan sin representación a los trabajadores, quienes ignoran estas maniobras.

EL CASO DE LAS GASOLINERAS

Un caso que evidencia los vicios antes referidos es el de los trabajadores de las gasolineras, conocidos como *despachadores*. Su situación es crítica, pues no cuentan siquiera con salario, aunque el patrón los obliga a firmar nóminas o pagarés; también carecen de un régimen de seguridad social, se les obliga a vender una cuota mínima de diversos artículos—como aditivos y aceites— y en caso de no hacerlo ellos mismos tienen que aportar el dinero necesario para cubrirla. Por si todo eso fuera poco, cada día deben pagarle al patrón un promedio de 60 pesos por permitirles ganarse la propina en su negocio.

La mayoría de las gasolineras tienen firmado un contrato colectivo de trabajo de protección con un sindicato afín; por lo general, los trabajadores desconocen que existe ese convenio, y cuando por casualidad se enteran acerca de él y piden su cumplimiento, son despedidos. En el

mejor de los casos, si acuden al sindicato para que los represente, éste simplemente los ignora y actúa en defensa del patrón y no de quienes supuestamente debiera representar. En consecuencia, los trabajadores tienen que transitar por los procesos legales referidos para alcanzar un contrato colectivo que refleje sus necesidades y reconozca sus derechos mínimos de contar un sindicato real que los represente y defienda.

CONCLUSIONES

En un régimen de libertades se corren riesgos, pero en el mundo de la contratación colectiva se debe contar con la voluntad real de la mayoría de los trabajadores. Los corruptos carecen de esa adhesión y en consecuencia no tienen la razón, pero su permanencia se debe a la existencia de estructuras autoritarias, como los grandes consorcios corporativos y las centrales obreras oficialistas y corruptas.

Hoy más que nunca se hace necesario contar con un registro sindical y tomas de nota libres, voto secreto en la elección de los dirigentes sindicales, respeto a la autonomía de los sindicatos, participación efectiva de los trabajadores en la contratación colectiva, nulidad de los contratos de protección y castigo a quienes los promueven. A la vez, se deben reconocer y ampliar las facultades en materia laboral de las comisiones de derechos humanos, otorgar autonomía real a las autoridades de trabajo y garantizar transparencia en materia de registro de asociación y de contratos colectivos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

III.

MARCO JURÍDICO DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN. ¿LEGALES O ILEGALES?

CONTRATOS DE PROTECCIÓN: ¿A QUIÉNES PROTEGEN?

Este tema es uno de los más polémicos del derecho colectivo del trabajo. Desde el propio subtítulo de este libro se plantea la disyuntiva de los contratos de protección como *corrupción sindical o mal necesario*, lo cual es perfectamente aplicable. Por eso, conviene hacer un repaso sobre los puntos medulares de este tipo de contratos, desde el articulado legal que los sustenta, para tratar de llegar a propuestas de solución en un tema que desde luego no nos agrada, pero que forma parte de la realidad laboral imperante.

En primer término, la Ley Federal del Trabajo (LFT) no distingue, desde el punto de vista práctico, entre contratos colectivos y contratos de protección. Simplemente menciona a los contratos colectivos de trabajo y especifica que no pueden pactarse en condiciones menos favorables de las que indica la propia ley. Además, la normatividad señala que cuando alguna disposición de un contrato colectivo contravenga la disposición legal, se entenderá que la cláusula en cuestión será nula de pleno derecho; por lo tanto, cabe insistir, no hay un concepto al que se denomine contrato colectivo de protección.

El contrato colectivo del trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos con uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones de acuerdo con las cuales debe prestarse el servicio. Aquí se parte de un primer supuesto: un contrato colectivo de trabajo es un documento, un instrumento donde se convienen las condiciones de trabajo. De acuerdo con esta definición, única y exclusivamente lo pueden celebrar los sindicatos y los patrones; por lo tanto, los propios trabajadores

de manera individual quedan excluidos de la posibilidad de firmar contratos colectivos.

Además, la LFT en su artículo 387 establece la condición de celebrar el contrato, al señalar que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”. Y agrega: “si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga...”.

Aquí encontramos una posibilidad desde el punto de vista legal: los trabajadores que el patrón emplee como miembros de un sindicato tienen la obligación de celebrar un contrato colectivo y, a su vez, si el patrón se niega a concertarlo, los trabajadores tienen la posibilidad de ejercer su derecho de huelga. Se observa aquí la posibilidad de que el patrón celebre un contrato colectivo a partir de su propia voluntad, o bajo la amenaza o presión de un estallamiento a huelga.

Así que cabe decir, de manera coloquial, que el patrón puede celebrar voluntariamente el contrato colectivo de trabajo o “voluntariamente a fuerza” a través del movimiento de huelga. De acuerdo con este precepto, el artículo 450 de la LFT, que se refiere al propósito de la huelga, establece que ésta tiene por objeto, precisamente, obtener del patrón o de los patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo. Luego entonces, la propia ley autoriza a los sindicatos a emplazar al patrón con un objeto concreto, que se llama celebración de un contrato colectivo de trabajo. Este camino es más rudo, pero a veces es el único para que el patrón firme un contrato colectivo.

EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA Y LA CALIFICACIÓN

La LFT, por otra parte, no establece mayores requisitos para el emplazamiento a huelga; simplemente señala en su artículo 451 que para suspender los trabajos se requiere que la huelga tenga un objeto de los señalados en el artículo previo (450), que se realice por parte de la mayoría de los trabajadores y que se cumpla con los requisitos establecidos por la ley, que son: presentar un emplazamiento a huelga por escrito, es decir, emplazar al patrón y apercibirlo de que en caso de que no satisfaga los requerimientos de los trabajadores estallará la huelga. Esto es básicamente lo que estipula la LFT, sin especificar mayores requisitos para calificar previamente la huelga.

Incluso el artículo 926 de la misma ley señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir el emplazamiento a huelga formulado por algún

sindicato, deberá celebrar una audiencia de conciliación en la que cita a las partes, sin hacer ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia, o emitir justificación e injustificación de la huelga. Aquí se observa también que la propia autoridad laboral está impedida hasta cierto punto para hacer un pronunciamiento de derecho previo a un estallamiento de huelga; sin embargo, una vez que da inicio el paro de labores, los patrones pueden solicitar la declaración de inexistencia de la huelga. En caso de que su solicitud prospere, se fijará un término de 24 horas para que los trabajadores regresen a laborar, y si no lo hacen en los términos indicados, se darán por terminados los contratos individuales.

Sin embargo, también la Junta dictará las medidas necesarias para ello. Aquí encontramos una serie de supuestos normativos, según los cuales: se estalla la huelga, ésta surte efecto con la suspensión de labores y posteriormente interviene la Junta de Conciliación y Arbitraje, a petición patronal o de terceras personas afectadas por la huelga. A partir de ahí se califica la huelga; este procedimiento tiene por objeto analizar si ésta cumple con los requisitos de forma, de fondo o de mayoría. Si se declara existente, la huelga surte sus efectos legales y continuará hasta que el sindicato se someta al arbitraje y se determine jurídicamente, a través de un pronunciamiento de derecho, si es imputable o no al patrón.

En esas condiciones, para que se declare la inexistencia de la huelga se requiere, en primer término, que se hayan suspendido los trabajos; en segundo lugar, que la parte patronal o, en su defecto, terceros ajenos que hayan sido afectados con este movimiento, soliciten la inexistencia; esta solicitud de inexistencia deberá señalar —según un procedimiento previo— una audiencia incidental donde se ofrecerán pruebas. Después de varios días, semanas o meses, la Junta de Conciliación y Arbitraje calificará si la huelga es existente o inexistente.

Aquí encontramos un resquicio que permite el surgimiento de los contratos de protección, es decir, la propia LFT provoca la proliferación de estos contratos. ¿Por qué? Pues precisamente porque, por un lado, la ley permite emplazar a huelga para obtener un contrato colectivo de protección; pero por el otro, ofrece el antídoto con el artículo 923, donde señala que no se dará trámite estricto al emplazamiento a huelga cuando se formule fuera de lo que señala el artículo 920, o sea, cuando se presente por un sindicato que no ostente la titularidad del contrato (colectivo o de protección), por el administrador por ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo.

En este caso, el presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de que no exista otro contrato depositado, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la información al promovente.

En resumen, la huelga es el mecanismo para obtener la celebración de un contrato colectivo del trabajo; el contrato colectivo únicamente lo puede celebrar un sindicato de acuerdo con las disposiciones normativas —primero se estalla la huelga y después se califica si la huelga es existente o inexistente—, sin embargo, el propio artículo 923 indica que si ya existe un contrato colectivo celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no se le dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga. Entonces, encontramos un antídoto y, por otro lado, también una serie de normas que llevan a la proliferación de este tipo de contratos.

ALGUNAS ESTADÍSTICAS

De 100 contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, 80% no sufren una revisión, lo cual implica que 20 o 25% de los contratos colectivos de trabajo tienen una vida, tienen vigencia. Por lo tanto, es posible suponer que los demás contratos, al no tener emplazamiento a huelga por revisiones de contrato, corresponden a la modalidad de contratos de protección. De 10 emplazamientos a huelga que se presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo uno se firma, 0.5 puede llegar a estallar la huelga y en los demás emplazamientos a huelga (básicamente 85 o 90%) por firma de contrato colectivo, los sindicatos se desisten.

Algo similar sucede en los juicios de titularidad, donde un alto porcentaje (80 a 90%) de los sindicatos se desiste de los juicios planteados con ese propósito. ¿Cuál es entonces la realidad? Pues que 80% de los trabajadores no están enterados de que existe un contrato colectivo en su centro de trabajo. En México, sólo 20% de los trabajadores conocen y revisan sus contratos colectivos. Son cifras gruesas, aproximadas, pero que reflejan la realidad. Más de 90% de los emplazamientos a huelga en realidad no tienen una justificación en cuanto a mayoría.

Esto demuestra que existe una gran corrupción, ya que gran parte de los emplazamientos a huelga por firma de contrato se desisten, y en casi todos está demostrado que sólo un mínimo porcentaje (alrededor de 10 a 20%) es auténtico.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Cabe señalar, como primera conclusión, que la LFT no establece la exigencia de acreditar que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga estén afiliados al sindicato que dice representarlos; tampoco señala la obligación de proporcionar los nombres de los trabajadores que están en servicio, y menos aún dispone que tales datos se justifiquen con documentación idónea. Esto, debido a que de acuerdo con la LFT no existe la obligación —salvo que lo indiquen los estatutos sindicales— de legitimar el emplazamiento de huelga. La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus tesis de jurisprudencia, ha señalado que cuando se solicite la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante la huelga, la autoridad no debe condicionar el emplazamiento a que el sindicato acredite que los trabajadores de la patronal son afiliados, sino atender lo que señalan los artículos 920 y 923. De alguna forma estamos en ese supuesto, ya que la LFT no establece ningún requisito para legitimar el emplazamiento de huelga antes de que ésta estalle.

La segunda conclusión es que, en las condiciones actuales, la huelga primero se estalla y después se califica, lo que provoca, en la mayoría de casos, la proliferación de contratos colectivos de protección y, desde luego, los perjuicios derivados de la suspensión de labores, tanto para el patrón, la sociedad y terceros, como para los propios trabajadores. El reto es respetar en forma estricta los derechos de los trabajadores y el derecho de huelga, pero, desde luego, sin deteriorar las fuentes de empleo y al sector productivo cuando no exista una justificación para esos movimientos.

Cabe reiterar que una gran proporción (de 80 a 90%) de los emplazamientos a huelga que se presentan en la Junta de Conciliación y Arbitraje no tienen una justificación real; no existe una mayoría de trabajadores que estén con el sindicato solicitando el contrato colectivo, por lo que ese contrato deviene en un contrato de protección y, obviamente, el sindicato tampoco tiene una presencia real.

Ante esta problemática, ¿qué se puede hacer? Los patrones aseguran que si no cuentan con un contrato colectivo de trabajo quedan expuestos a que cualquier sindicato los emplace a huelga, por lo que el contrato de protección se convierte en una necesidad patronal para que subsista la fuente de empleo. Se presenta el juicio de titularidad del contrato colectivo y a través del recuento se establece si existe mayoría, y el patrón no tiene otra opción más que firmar, porque así lo establece la ley.

Ante esa disyuntiva, ¿qué se puede hacer? Estamos de acuerdo en que todos queremos el respeto a la libertad sindical, que no exista corrupción sindical, que no se presenten emplazamientos a huelga en forma indiscriminada y sin justificación, que los trabajadores tengan una representación real en el sindicato y sus derechos estén pactados en un contrato colectivo. ¿Qué podemos hacer para lograrlo?

Podríamos plantear las siguientes opciones: que el contrato colectivo de trabajo sea celebrado por una coalición calificada de trabajadores, como sucede en otros países, y no por parte del sindicato. Otra propuesta es legitimar el derecho de huelga y la firma del contrato con una previa acreditación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Una medida más para resolver esta problemática podría ser, como ocurre en la gran mayoría de las naciones civilizadas, que primero se califique la huelga, se verifique si cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y después estalle.

Una opción más, quizá menos drástica que las anteriores, sería que se acortaran los tiempos para calificar la huelga; es decir, no permitir que dure días, semanas o meses, sino que la huelga se reduzca a un procedimiento útil ultrasumario, de una sola calificación, donde en ese mismo incidente se resuelva por completo.

Para finalizar, propongo que se establezcan medidas drásticas para los sindicatos que se dedican a coaccionar o chantajear a los patrones a través de emplazamientos de huelga o de los conflictos de titularidad de los contratos. Una sanción adecuada sería cancelarles el registro sindical en forma automática e indefinida.

¿POR QUÉ SE PERMITEN JURÍDICAMENTE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN?

Para algunos, los contratos de protección son un mal necesario en relación al cual se deben plantear propuestas de solución que aceptemos todos, que ayuden a terminar con esta figura que a nadie gusta, pero que hoy es necesaria para la subsistencia de las fuentes de trabajo.

Por la brevedad del espacio, sólo explicaré por qué existen los contratos de protección en el contexto de la operación de las empresas del país. Este tema adquiere especial relevancia ahora que las grandes compañías están sujetas a códigos de ética estrictos que, desde luego, no permiten este tipo de figuras cerradas, desconocidas para los trabajadores, quienes debieran ser los verdaderos beneficiarios de la contratación colectiva.

En ciertas zonas del país ocurre que cuando se va a abrir una empresa y todavía no existen trabajadores, y en ocasiones ni siquiera se inicia aún la fase de construcción, se presentan emplazamientos a huelga que se mantienen hasta que se inician las operaciones. En estas condiciones, las empresas se ven obligadas, como medida preventiva, a firmar un contrato colectivo de trabajo, no para violar derechos de los trabajadores —que todavía ni existen—, sino para evitar ser extorsionadas por sindicatos de la zona que sólo les permiten trabajar bajo sus términos y condiciones. En tales casos, no se puede trabajar si se carece de una protección, que cuesta dinero; a veces no mucho, es cierto, pero el monto que sea, es injusto e ilegal. Eso, desde mi punto de vista, justifica la existencia de algunos contratos de protección, sobre todo en ciertas regiones, como varios estados del norte del país, en donde resulta prácticamente imposible trabajar sin ellos.

BASES LEGALES

La reglamentación vigente en materia de sindicalización, contratación colectiva y huelga que justifica la existencia de estos contratos es la siguiente:

- La Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce la libertad de coalición de los trabajadores (artículo 354).
- El sindicato es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 357).
- Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización (artículo 357).
- La vida jurídica de los sindicatos depende de su registro legal, que sólo es otorgado por las autoridades del trabajo encargadas de él. Éstas son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para los sindicatos federales; las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los estatales, y el gobierno del Distrito Federal en la jurisdicción local. A través de estas instancias se controla la vida sindical y se define la existencia legal de los sindicatos.
- El hecho de que existan tantos y tan diversos sindicatos permite que haya algunos que no son representativos y viven de la extorsión a través de los permanentes emplazamientos a huelga por la firma de contratos, pese a que no representan a ningún trabajador de las empresas afectadas.
- Hay diversos tipos de sindicatos: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria. Incluso el de oficios varios, que ya no debería existir, pues carece de justificación; recordemos que se creó en 1931 para municipios en donde no hubiera más de 20 trabajadores de una misma especialidad u oficio.
- De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, existe equilibrio entre los factores de la producción en las empresas en donde hay un contrato colectivo, depositado y vigente. Cuando no está presente este documento hay desequilibrio y por tanto la empresa puede ser emplazada a huelga por la firma de un contrato colectivo de trabajo, con el objeto de conseguir el equilibrio de los factores de la producción.
- Para suspender las labores sólo se requiere que haya un objeto legal de huelga, y para ello basta estipular que se quiere firmar un contrato colectivo. El procedimiento no implica que se acredite la representación de los trabajadores de la empresa que se emplaza.

- La huelga es un derecho que podría calificarse de “revolucionario” porque la legislación autoriza el cierre o suspensión de labores sin mayor requisito, así se trate de una gran empresa con más de mil personas, en la cual sólo unos cuantos trabajadores se hayan afiliado a un sindicato industrial del ramo, que decide emplazar a huelga por firma de contrato.
- Aunque cuestionable, éste es un derecho protegido por nuestra legislación y hasta ahora se le considera intocable. Incluso en la negociación de las reformas a la LFT —en el llamado *proyecto de los sectores*—, aun pendientes, el derecho de huelga prácticamente no fue modificado. Esto se debe a que se consideró que es una figura que más allá de lo agresiva o justificada, justa o injusta que parezca, lo cierto es que le ha dado paz laboral a este país durante 75 años. Esto no implica soslayar el hecho de que como sociedad tenemos la necesidad de revisar dicha normatividad.
- Finalmente, el sindicato que emplaza a huelga por firma de contrato colectivo sólo debe cumplir algunos requisitos formales: que el emplazamiento sea previo y por escrito, señale fecha y hora del estallamiento de la huelga, se invoque uno de los objetos de huelga y se señale el periodo de prehuelga (seis días antes de la suspensión de labores) antes de estallarla.
- Una vez estallada una huelga, solamente puede ser sometida a las calificaciones legales: existente o inexistente, ilícita o lícita e imputable o no imputable al patrón. Para esta última calificación debe antes calificarse como existente legalmente.
- Una vez suspendidas las labores en un centro de trabajo, un empresario con representación legal adecuada, conocimiento de la materia y buenas relaciones, luego de plantear el procedimiento de inexistencia legal de la huelga podría, en caso de respuesta a su favor, volver a abrir la empresa después de varias semanas, e incluso meses, si en el caso se mezclan aspectos políticos o sociales. En ese lapso tan largo, la empresa puede incluso llegar a quebrar.
- Por ello, lamentablemente debemos reconocer que es un mal menor contar con un *sindicato de no aplicación* —como creo adecuado llamarlos—, no para violar derechos sino para evitar que las empresas sin contratación colectiva estén siendo emplazadas a huelga por sindicatos que no representan a los trabajadores. Ninguno de los contratos de este tipo en cuya gestión he intervenido ha tenido como

propósito violar derechos o dar menores condiciones de trabajo, porque las empresas pagan salarios y otorgan prestaciones muy superiores a los establecidos por la ley, respetan los derechos laborales y tienen políticas de atención directa a los trabajadores. Son empresas que subsisten sin tener que pagar extorsiones a sindicatos que viven de ello o sin que sus derechos se vean vulnerados injustificadamente. Incluso, en muchas ocasiones las empresas informan a sus trabajadores que existe este tipo de documentos.

HACIA LAS SOLUCIONES POSIBLES

Todo lo anterior explica que subsista la contratación colectiva de protección o de no aplicación, ya que contribuye también al respeto a los derechos de la empresa y por ende a la subsistencia de la fuente de trabajo.

Para evitar este fenómeno sería necesario establecer soluciones a través de una adecuación a la legislación laboral. Una opción podría ser que las autoridades no den trámite a huelgas sin el requisito de que el sindicato que está emplazando acredite plenamente que representa a los trabajadores empleados por la empresa con la que pretende celebrar un contrato colectivo de trabajo; que se estipule que los trabajadores conocen al sindicato o están sindicalizados. Pero estas soluciones deben ser acordadas por los sectores, sin que se rompa la armonía entre ellos.

¿Cómo solucionar o terminar con la gran cantidad de contratos colectivos de protección que existen? ¿Cómo eliminar los riesgos en las empresas que subsisten sin un contrato colectivo de trabajo depositado? ¿Cuáles serían las alternativas para una empresa sin un contrato colectivo de protección?

Nadie puede negar que la acción sindical se justifica, que en realidad los sindicatos representan a los trabajadores de una determinada empresa y que, sin embargo, al existir el depósito de un contrato colectivo de trabajo se les priva de la firma que ellos solicitan, por lo menos por la vía del emplazamiento de huelga.

Debe considerarse que no se puede corregir una parte sin enmendar la otra: veneno y antídoto. Si los términos de la legislación vigente dan lugar a los contratos de protección (veneno) y el contrato de protección mismo es la solución (antídoto), deben analizarse ambos aspectos.

Se han presentado casos de empresas trasnacionales que tienen prohibida la participación en la firma de contratos de protección, pero que

después de vivir experiencias de emplazamientos a huelga sin base ni representatividad terminan por admitir que ante el inminente estallamiento de una huelga no justificada, promovida por personas que no representan a sus trabajadores, más les conviene establecer, mantener o volver a firmar contratos de protección, ante el esquema de inseguridad jurídica que deriva de la legislación laboral mexicana.

Esta alternativa por lo general se acompaña de la estrategia, ya comentada, de dar a conocer a los trabajadores sindicalizables de la empresa la existencia del contrato colectivo de protección, para que sean ellos —los propios trabajadores— quienes determinen si se pone o no en operación y si acuden o no a la representación sindical que detenta el contrato, o siguen en los términos en los que está celebrado, sin aplicarlo y manejándose en negociaciones individuales.

Esta última medida es la que, en mi ejercicio profesional, he recomendado a muchas empresas. Se ha informado a los trabajadores sobre la existencia del contrato ya celebrado, y se les ha explicado que una agrupación sindical determinada lo detenta y que ese procedimiento se llevó a cabo no para violar sus derechos, sino para defender a la empresa y a los propios trabajadores de agresiones externas de personas que no los representan; incluso se les entrega copia del contrato.

Con los cambios que está viviendo el mundo a causa de la globalización y la apertura comercial, mientras no reformemos una legislación laboral cuya huelga es tan drástica, tan violenta, no vamos a poder hacer nada contra esas estructuras que la ley permite. El artículo 923 de la LFT ofrece antidotos para que una empresa no sea agredida por carecer de un contrato colectivo; porque un sindicato, por muy pequeño que sea, puede parar legalmente las labores de una empresa de gran tamaño.

En México no ocurre lo que en otros países, en donde para ejercitar el derecho de huelga se requiere que se acredite una mayoría calificada. En España, en por ejemplo, se necesita más de 60% de respaldo a un movimiento para que se cierre una empresa por huelga.

Es necesario tener presente que para la sociedad deben estar en primer lugar la fuente de trabajo y el empleo formal, que es tan escaso en un país con 106 millones de habitantes, donde sólo 13 millones 400 mil trabajadores están protegidos por la LFT, y de ellos sólo tres o cuatro millones están sindicalizados. Habrá que evitar que por posturas demagógicas se pretenda alterar las reglas comentadas que hasta ahora nos han dado estabilidad, corrigiendo sólo un aspecto de lo señalado. No es posible

seguir agrediendo las pocas fuentes de trabajo formal que ahora existen, con el argumento de que deben cancelarse a toda costa los contratos de no aplicación, sin alterar las demás reglas.

Los contratos de protección, reitero, son un mal necesario, pero deben ser acotados y vigilados para que quienes lucran con ellos —empresas y líderes sindicales que apliquen este tipo de figuras únicamente en beneficio propio o para violar la ley o los derechos de los trabajadores— sean sancionados con medidas estrictas.

POLÍTICA GUBERNAMENTAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO FRENTE A LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Éste es un tema de suyo polémico y de enorme relevancia en el contexto actual. En las siguientes líneas expreso mi punto de vista a partir de mi experiencia profesional de 20 años como funcionario en diversos cargos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL ÁMBITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN

Me gustaría iniciar con la pregunta: ¿existe una política gubernamental frente a los contratos de protección? Si escudriñamos el significado de *política gubernamental* o *política pública*, encontramos que se define como “aquello que el gobierno en el ejercicio legal y cotidiano de sus cometidos escoge hacer o no hacer”. Dicho de otro modo, es una decisión gubernamental que establece la forma como se debe dar solución a un problema de la comunidad, incluyendo dentro del planteamiento los medios para implementarla así como los tiempos y recursos con los cuales se debe llevar a cabo dicha política pública.

Sabemos que los contratos colectivos de protección son aquellos pactos colectivos que se firman a espaldas de los trabajadores, pero que guardan la formalidad y legalidad suficientes para que la autoridad laboral los reciba en depósito; contratos cuya finalidad puede ser proteger al patrón para prevenir una eventual extorsión o bien evitar, retardar o entorpecer la sindicalización de los trabajadores de una empresa. Siguiendo la anterior idea podemos concluir que no existe una política pública frente a la pro-

blemática que plantean los contratos de protección, al menos no desde el gobierno federal. Pese a que el presidente Vicente Fox asumió en sus compromisos de campaña la transparencia y el combate a esa práctica, la constriñó e incluyó en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), propuesta que en sus inicios fue conocida como *ley Abascal*, hoy referida como *iniciativa de los sectores*, con la cual, por cierto, no estamos de acuerdo, por dos razones fundamentales:

1. Porque evade, o por lo menos omite, referirse a la reivindicación y a la seguridad laboral de la mayoría de los trabajadores de este país; es decir, aquellos que no tienen acceso al seguro social, ni mucho menos a la contratación colectiva.
2. Porque ataca directamente la estabilidad en el empleo y desnaturaliza los derechos colectivos de libre sindicalización y de huelga. De darse dicha reforma, debería ser integral y pasar por una consulta amplia entre todos los sectores involucrados en el ámbito nacional, que incluya a los trabajadores, los sindicatos obreros, asociaciones profesionales de patrones, funcionarios de los tribunales del Trabajo de todo el país, colegios y barras de abogados litigantes en la materia, además de sociólogos y psicólogos del trabajo, economistas y demás profesionales relacionados con este ámbito.

Siguiendo el tema, vale la pena despejar otra interrogante de fondo: ¿se puede negar el depósito de contratos colectivos que se presume son de protección? Veamos: si los contratos colectivos al presentarse en depósito cubren de manera legal y formal con los requisitos para ello, es decir, que las partes firmantes cuenten con personalidad jurídica en términos de Ley, que el contrato contenga los requisitos que exigen los artículos 390 y 391 de la ley laboral y que en su clausulado no se encuentre renuncia de derechos de los trabajadores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estricto cumplimiento del derecho de petición (artículos 8 y 123 constitucionales, artículos 386 al 403 de la LFT), no pueden más que proceder al depósito sin prejuzgar la autenticidad del mismo, su legitimación y la mayoría en la representación sindical.

Lo anterior es de importancia fundamental para entender el problema y su verdadera dimensión, dado que bajo ninguna circunstancia, ni siquiera cobijados en la nobleza que pueda tener la lucha por erradicar práctica alguna, se le puede restar la importancia debida a la aplicación estricta de la ley, y menos en los tiempos actuales de crisis en el llamado

Estado de derecho. Por el contrario, se debe privilegiar y priorizar la aplicación plena de la ley y combatir todo intento de aplicación facciosa de la misma. A mayor abundamiento, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su carácter de tribunales de acuerdo con lo que establece el artículo 17 de la Constitución, deben gozar de autonomía e independencia para llevar a cabo su actividad jurisdiccional, y si cumplen con la ley al recibir en depósito los referidos contratos. En consecuencia, el no hacerlo puede implicar, por un lado, recibir la orden de depositar el contrato en cuestión por parte de los jueces y tribunales de amparo, y por otro, una responsabilidad de carácter administrativo para los funcionarios de las juntas. Lo anterior no significa de modo alguno que se esté de acuerdo con el fenómeno aludido; sólo se destaca el hecho de que es una práctica cuya atención y combate resultan complicados, pues revisten legalidad formal. Además, a partir de los razonamientos anteriores queda claro que para buscar solución a esta problemática es necesario ir más lejos y sumar esfuerzos de todos los sectores involucrados.

En ese orden, la autoridad administrativa del trabajo en los ámbitos tanto local como federal tiene entre sus cometidos vigilar el cumplimiento de la ley laboral y para lograrlo cuenta con mecanismos como la inspección del trabajo, además de que dichas instituciones deben velar por la vigencia de la ley y trabajar en su difusión por todos los medios a escala nacional. Lo anterior reviste importancia porque un ingrediente más en la problemática de los contratos de protección es el hecho de que la mayoría de los trabajadores de este país simplemente no conocen la ley laboral ni sus beneficios, por lo que resulta fundamental que la autoridad administrativa del trabajo realice una difusión adecuada de los derechos mínimos individuales y colectivos de los trabajadores en México.

LA EXPERIENCIA EN EL DISTRITO FEDERAL

Precisamente, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es la única en el país que ha llamado al problema por su nombre y que, sin dejar de observar las disposiciones constitucionales y legales sobre el particular, ha tomado públicamente cuatro medidas frontales para combatir la práctica de la contratación de protección:

1. La publicación en el *Boletín Laboral* de un acuerdo en el que se establece de manera expresa que se trata de una medida para combatir los contratos de protección, mediante la cual se decretó la apertura de la

- información y el acceso directo de los trabajadores de cada empresa al expediente de los contratos colectivos.
2. La publicación en el *Boletín Laboral* de un aviso mediante el cual se informa a litigantes y público en general que “como una medida para transparentar el registro de los contratos colectivos, a fin de evitar la simulación sindical y los llamados contratos de protección” se publican en la página de Internet desde octubre del 2001 los nuevos contratos colectivos de trabajo. En este medio se han publicado a la fecha los datos de un total de 11 mil contratos colectivos nuevos, publicación que se actualiza mensualmente y cuenta con los siguientes datos: patrón, sindicato, número de trabajadores, fecha de depósito, fecha de revisión, tipo de contrato, si incluye prestaciones superiores a la ley o extralegales y el salario máximo y mínimo por cada categoría. Lo anterior es de suma importancia, toda vez que al ser públicos dichos datos, no sólo los trabajadores pueden acceder a ellos, sino también otras autoridades vinculadas a la relación laboral, lo que reeditúa en transparencia y certeza en la información.
 3. La publicación en el *Boletín Laboral* de dos acuerdos emitidos por la Presidencia de la Junta, mediante los cuales, siguiendo con el compromiso de transparentar el registro de los contratos colectivos de trabajo, se previno a sindicatos y patrones del Distrito Federal para que actualizaran sus pactos colectivos en términos de la ley. En una primera etapa, para aquellos contratos que no se hubieran revisado con posterioridad a 1988, lo que trajo como consecuencia el archivo definitivo y físico de 12,800 expedientes. La segunda etapa, correspondiente a contratos no revisados con posterioridad a 1995, derivó en el archivo definitivo y físico de 23,500 expedientes, que sumados a los de la primera etapa arrojan un total de 36,300 expedientes de contratos colectivos de trabajo archivados por carecer de revisión en términos de ley.
 4. La recaptura, depuración física y reclasificación en sus respectivos archivos de confiable y mayor certeza jurídica en la actuación de la Junta sobre el particular. Lo anterior es un esfuerzo que refleja sensibilidad ante problema por parte de dicha institución y que debe ser valorado en sus términos y servir como aporte al combate que sobre el particular debemos dar todas las partes involucradas.

CONCLUSIONES

Los contratos colectivos de trabajo en general son un instrumento de desarrollo social que equilibra las relaciones entre el capital y el trabajo. Cuando éstos entran en la clasificación de los llamados contratos de protección, dicho cometido se desnaturaliza y actúa en contra de los que deberían beneficiarse de su firma, es decir, los trabajadores. Sin embargo, es un fenómeno difícil de combatir, puesto que tales contratos revisten legalidad y formalidad. Por lo tanto, es menester que sin alterar la legalidad a la que nos debemos todos, se planteen mecanismos accesibles en contra de dicha práctica, en los que participe todo el foro laboral, a fin de que de manera gradual ganemos en transparencia, eficacia y, sobre todo, congruencia entre autoridades, trabajadores, sindicatos y patrones de este país, en beneficio de una planta laboral que está cada vez más necesitada de estabilidad y reglas del juego limpias.

EL DIFÍCIL CAMINO DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

En México, los contratos colectivos se han celebrado en su gran mayoría sin que los destinatarios —es decir, los trabajadores— conozcan y consientan su contenido. Este hecho nos conduce a la necesidad de encontrar salidas para esta problemática, salvo que caigamos en el juego de la simulación, en cuyo caso todas las reflexiones que pudiéramos elaborar para mejorar la política laboral dejarían de tener sentido. Así es, puesto que la contratación colectiva es el corazón del mundo del derecho laboral; los trabajadores se organizan con la finalidad de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, y el instrumento privilegiado para hacerlo es precisamente el pacto contractual con el empleador. Si este instrumento está alterado en su esencia, pierden sentido el resto de las instituciones.

UN DIAGNÓSTICO PARA EL CAMBIO

Los datos aportados por el licenciado Rafael Tena¹ coinciden con informaciones reconocidas por las autoridades, lo cual demuestra que el circuito de la contratación colectiva está viciado en su esencia. Consentir y, peor aún, promover que a los trabajadores se les engañe sobre el sindicato que dice representarlos, firmar un contrato colectivo a sus espaldas para garantizar el derecho de los patrones a escoger el sindicato de su preferencia y contar con autoridades que son cómplices de ese proceso, son hechos que acreditan que en nuestro país está vigente un modelo laboral francamente siniestro que viola los derechos humanos más elementales.

¹ Rafael Tena Suck, "Contratos de protección: ¿a quiénes protegen?" en este mismo libro.

Quizá nos hemos acostumbrado a esta situación, en una especie de cinismo colectivo en el que vemos como “normal” que existan líderes, abogados y autoridades cuyo negocio es precisamente el contratismo de protección patronal. Este hecho exhibe una cultura sustentada en prácticas no sólo ilegales, sino también inmorales, incluso criminales, que merecen la condena internacional en la medida que tienen por objeto privar a los trabajadores del derecho elemental de representarse libremente, de mejorar su calidad de vida y de trascender como ciudadanos y entes responsables.

De ninguna manera podemos admitir este fenómeno de simulación y corrupción gremial como si se tratara de una institución “a la mexicana”; tendríamos que observarlo y diagnosticarlo, pero para reclamar un cambio radical, sobre todo si tomamos en cuenta que sólo una ínfima minoría de los trabajadores mexicanos tiene la posibilidad de contar con un contrato colectivo legítimo, esto es, aquel que es producto de una asociación libre, de un diálogo informado y responsable, de un compromiso entre los factores de la producción para su mutuo beneficio. Un proceso que parece casi ilusorio en nuestro país.

COMPLICIDAD TRIPARTITA

El objeto de un contrato de protección es colocar a los trabajadores en un estado de indefensión, secuestrar lo que constituye su patrimonio esencial: el trabajo, el único medio para satisfacer de manera personal y familiar sus necesidades. En la suerte de su trabajo está cifrado su futuro; en su calidad, la propia integridad y, por supuesto, la posibilidad de acceder a la felicidad, como lo pretende cualquier persona. Lo grave es que hasta ahora no se ha generado la suficiente denuncia para cambiar el estado de las cosas; las autoridades están temerosas de tomar medidas en favor de una contratación colectiva auténtica porque los patrones han hecho sentir su poder y han puesto como condición para sus inversiones el contar con una clase obrera domesticada y con mecanismos eficaces para impedir que los derechos colectivos se hagan efectivos. Porque resulta claro que con un contrato de protección no hay sindicato, ni huelga, ni posibilidad de mejores salarios.

En la medida en que vuelve ineficaz al conjunto de los derechos colectivos, el fenómeno del contratismo de protección es además un negocio altamente rentable del que se benefician líderes, abogados empresariales y autoridades. Por ello debe ser materia de una revisión internacional, en virtud de que son tantas las complicidades que nadie quiere poner el

dedo en la llaga. Incluso, la propia Organización Internacional del Trabajo en nuestro país durante muchos años ha optado por dedicarse más a temas laterales, un tanto intrascendentes, resistiéndose a reconocer este fenómeno.

La complicidad es tripartita. Por un lado, las centrales oficiales que ocupan casi la totalidad de los órganos de representación obrera; por otro, el sector empresarial como principal beneficiario, y en el tercer ángulo, el gobierno. Estos tres sectores deberían ser objeto de denuncia por sus conductas y la manera como se han entendido para impedir que el derecho laboral mexicano tenga eficacia real. Se presume, por ello, de “paz laboral” y de ausencia de huelgas.

Es por tal motivo que cuando hablamos de sindicalismo en México estamos haciendo referencia a un pequeño número de sindicatos de viejos organismos paraestatales, del sector educativo o de heroicos grupos que en su momento se atrevieron rescatar, a pesar de todas las adversidades, un sindicato autónomo y un contrato colectivo real, que aparece como algo extraño en nuestro mundo laboral. Esto explica que tan solo 8% de los contratos colectivos sean reales y que la tasa de sindicalización haya decrecido a la mitad en los últimos 20 años.

CON EL CAMBIO DE RÉGIMEN, MÁS DE LO MISMO

El problema se agrava cuando arriba al poder un gobierno supuestamente alternativo al viejo sistema corporativo que imperó durante más de 70 años con un régimen autoritario en nuestro país. Se pensó que la llegada de Vicente Fox a la Presidencia en el año 2000 iba a cambiar un poco las cosas. Pero la verdad es que todo siguió igual, incluso peor, fundamentalmente porque los empresarios se encargaron de advertir los riesgos de un cambio en las reglas del juego, asustaron al nuevo gobierno con la amenaza de que al suprimir los controles se generaría inestabilidad y se abriría en la agenda nacional un área que incluso podría conducir a la violencia.

El presidente Fox nunca entendió la importancia de un cambio verdadero y dejó las cosas en manos de un representante patronal. Cuando se convocó a un intento de reforma laboral, quedó claro que el interés transitaba por la vía de la flexibilidad en las formas de contratación individual, en las jornadas y en los sistemas de remuneración, y de ninguna manera en trastocar los mecanismos de subordinación gremial y con-

tractual. El tema de la democracia en el mundo del trabajo podía quedar pendiente, existían otras prioridades.

Se han realizado incontables análisis que arrojan luz sobre cuáles deben ser los caminos para que se vaya recuperando poco a poco la vigencia de los derechos laborales. En primer lugar, el derecho a la transparencia, consistente en que los trabajadores puedan conocer el nombre de sus líderes, el destino de sus cuotas o las reglas estatutarias que los rigen; en segundo término, el derecho a ser consultados antes de que se firme un contrato colectivo, ya sea con emplazamiento a huelga o sin él.

Resulta revelador que durante las pláticas sobre la reforma laboral, los empresarios hayan sido los primeros que se opusieron a un régimen de transparencia gremial; en el tema de la consulta a los trabajadores señalaron que estaban de acuerdo en que ésta se llevase a cabo, pero únicamente cuando se tratara de un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo. En todo momento se opusieron a que los trabajadores fueran consultados cuando se trataba de una firma de contrato colectivo sin emplazamiento a huelga, porque no querían renunciar al derecho, que consideran sagrado, de decidir cuál es el sindicato que debe representar a sus trabajadores. Por esta razón, plantearon una maniobra que lograron incluir en la llamada *reforma laboral Abascal*. El engaño consistía en que en los casos de emplazamientos a huelga los sindicatos estarían obligados a acreditar que tienen por objeto la firma de un contrato colectivo o en los juicios de titularidad (cuando se pretende cambiar la representación porque los trabajadores prefieren a otro sindicato) sería requisito indispensable para dar trámite jurídico exhibir una certificación con los nombres de los trabajadores miembros del sindicato. Insistimos, éste no es un requisito cuando la firma del contrato colectivo es sin emplazamiento a huelga; en este caso no es necesario acreditar nada y la inmensa mayoría de los contratos de protección obviamente son sin emplazamiento a huelga, es un proceso casi secreto y de carácter repentino en el que los trabajadores se enteran, si es que llegan a enterarse, después de que el contrato fue firmado. De modo que esta exigencia tiene el claro propósito de que los empresarios conozcan los nombres de los trabajadores que pretenden emplazar a huelga o cambiar de sindicato, obviamente para impedir ese intento.

Lo grave del asunto es que las centrales sindicales aceptaron en un principio esta propuesta, que estuvo a punto de convertirse en ley. Gracias a la denuncia pública y a la oposición, entre otras, de centrales como

la Unión Nacional de Trabajadores, el Frente Auténtico del Trabajo, e incluso el sindicato minero metalúrgico encabezado por Napoleón Gómez Urrutia, se suspendió la aprobación. Los empresarios, sin embargo, no han perdido la esperanza de consolidar el contratismo de protección en todos sus aspectos.

En conclusión, el gobierno foxista no tocó en lo más mínimo la estructura de simulación y corrupción que creó el viejo partido de Estado y que puso en manos fundamentalmente del sector empresarial, porque con el tiempo, a medida que el Estado reducía su espacio, lo iban ganando los patrones, razón por la cual la lucha contra los contratos de protección encuentra su principal obstáculo precisamente en el sector empresarial y en toda una red de intereses de sus abogados que se benefician con una parte sustantiva de las ganancias, a grado tal que buena parte de los despachos empresariales obtienen sus ingresos de las gratificaciones de los contratos de protección; esto es, comparten las utilidades con los líderes sindicales. Son los abogados empresariales los que aconsejan al patrón con cuál líder firmar el contrato de protección; obviamente, los líderes sindicales corruptos compiten para ganarse el favor de quienes les proveen de dichos contratos.

La deformación es tan grave que los líderes sindicales más importantes actúan como una especie de socios de los despachos. Cuando el abogado empresarial ofrece sus servicios presume que maneja a tal o cual líder; por esa razón se puede observar, siguiendo el comportamiento de los sindicatos, la vinculación entre el abogado de empresa y un líder determinado. Es posible hacer la prueba con el sindicato Justo Sierra, el 20 de Noviembre o con algunos sindicatos de la cuarta y quinta sección de la Confederación de Trabajadores de México. Basta con asomarse a las fiestas y celebraciones de los despachos y observar ahí a uno u otro líder sindical, como si fuera un empleado más.

LA FUNCIÓN DE LAS AUTORIDADES

Un tema esencial para superar el contratismo de protección es el papel de las autoridades, ya que si no contamos con un mínimo de imparcialidad de su parte, cualquier esfuerzo será inútil. Se pueden diseñar nuevos plazos y mecanismos, pero siempre caeremos en el escritorio de la autoridad laboral, que interpreta de una u otra forma la norma, que retrasa el juicio, que archiva el expediente y que, en general, condena a los grupos

legítimos a largos procesos para ayudar a que el patrón y su sindicato aliado presionen a los trabajadores e impidan la existencia de un sindicato auténtico o de un contrato colectivo legítimo.

Se trata de toda una estructura íntimamente vinculada con el supuesto manejo tripartita que opera en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que representan un eslabón clave para sostener la estructura de control gremial y contractual, ya que normalmente el líder corporativo y el patrón constituyen mayoría y se ponen de acuerdo para impedir que su negocio corra riesgo, la autoridad se hace de la vista gorda y el árbitro deja de funcionar. Podríamos hacer una larga enumeración de complicidades: el registro de los sindicatos, los obstáculos para admitir un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, el alargamiento de los juicios de titularidad de los contratos colectivos, el invento del requisito de “legitimación”, la violencia en los recuentos, los incidentes inventados en los juicios y, en general, toda una maraña de criterios jurídicos casi imposible de superar si no existe un cambio de reglas del juego.

El Poder Judicial de la Federación, encargado de hacer preservar el orden constitucional, poco ayuda para superar esta situación. Opera como una auténtica torre sin ventanas, ajena a la realidad, y favorece este sistema de control con jurisprudencias absurdas, como obstaculizar el registro de los sindicatos argumentando criterios formales, exigir mayorías imposibles de cumplir en los recuentos o permitir que un patrón pueda firmar contrato colectivo con el sindicato de su preferencia en cualquier etapa del proceso legal de huelga.

UN REQUISITO INDISPENSABLE

El contratismo de protección es el producto de un sistema corporativo esencialmente corrupto, sustentado en la simulación y en la complicidad de muchas instituciones nacionales y extranjeras que no han querido reconocer la realidad mexicana y la urgencia de cambios. No se resuelve ni con códigos de conducta, ni con discursos huecos de pretendida *nueva cultura laboral*; debe partirse de un diagnóstico honesto, sincero y responsable, aprovechando la experiencia internacional de modelos laborales en países altamente competitivos y democráticos, hacer a un lado el temor a que los trabajadores ejerzan con libertad sus derechos y estar conscientes de que la concertación productiva sólo será posible si se superan estos vicios elementales.

Existe un escenario gigantesco de posibilidades de cambio, una agenda muy amplia de propuestas para ir dejando atrás estos vicios estructurales. Cualquier iniciativa que se precie de ser responsable y honesta no puede ser cómplice de este modelo opresor. Es claro que un obstáculo inicial lo integran quienes perderían sus prebendas; también aquellos que opinan que los trabajadores son menores de edad y no tienen derecho a la libertad de asociación.

Pese a todo, es una exigencia fundamental para que nuestro país transite hacia una verdadera democracia, hacia un régimen de respeto a los derechos humanos y hacia una economía que cumpla con exigencias mínimas de ética social y de respeto al Estado de derecho. También, una condición para responder a los retos de la competitividad en un entorno de mínimo bienestar integral a favor de la población que debe ser el centro de preocupación de cualquier política pública. Por último, es un requisito necesario para ampliar los lazos de solidaridad internacional y responder a los retos de la globalización.

IV.

PERSPECTIVAS DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EL PODER LEGISLATIVO ANTE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Comentaré acerca de la actitud de los diputados en relación con los contratos de protección a partir de mi experiencia como miembro de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, como integrante del primer grupo bicameral sobre reforma laboral y en la Subcomisión de Reforma Laboral en la LIX Legislatura (2003-2006).

Primero hay que decir que el tema es novedoso y me parece que ésta es la primera ocasión en que se puede ventilar públicamente, incluso con la participación de abogados patronales, que han sido siempre los más reacios a tocarlo. Esta actitud sin duda se traslada al ámbito legislativo: cuando propusimos en la Mesa Directiva del Comité del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias —que presidí— llevar adelante un foro sobre este tema con el patrocinio del propio comité, el asunto fue rechazado, por lo que se tuvo que promover a través del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD). Fue un tema evadido abiertamente por los diputados del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido Acción Nacional (PAN).

Al iniciar las actividades de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la LIX Legislatura, decíamos que una reforma laboral que tomara como única base la llamada *iniciativa de los sectores*, era una propuesta de reforma corta, una propuesta con el objetivo único de impactar en la regulación de la relación individual de trabajo y que de ninguna manera aportaría a la democratización del mundo del trabajo, condición sine qua non para terminar con fenómenos graves como éste, de los contratos de protección.

UN ASUNTO IRRELEVANTE PARA LOS PANISTAS

Para empezar a hablar de actitudes y propuestas de los diputados, debo comentar que la postura que asume el PAN es la de asegurar que no hay nada que discutir, pues para ellos esos temas son secundarios, no tienen que ver con la productividad. Se trata, dicen, de dar certidumbre a los mercados, “de mandar una señal a los inversionistas de que en México estamos llevando adelante las reformas estructurales”.

Es un lugar común escuchar a los diputados de ese partido comentar que “México necesita reformas para crecer”, sin mayor contenido, sin mayor riqueza en el debate. Es decir, en el caso de Acción Nacional, la práctica ha demostrado que los representantes ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social nada tienen que ver con el mundo del trabajo; son políticos profesionales del partido que a veces incluyen algún empresario o académico, pero totalmente alejados del mundo laboral. Bueno, ni siquiera encontramos algún empresario que con su experiencia pudiera aportar alguna idea o propuesta concreta en ese ámbito.

Es por ello que el tema de los contratos de protección ni siquiera existe para ellos, o es irrelevante. Sus intereses se enfocan a que exista flexibilidad para que los patrones puedan invertir con la certidumbre de que van a disponer de mano de obra competitiva que puede ser despedida con facilidad. Ésos son los temas importantes para ellos.

LOS PRIISTAS ELUDEN EL TEMA

En el caso del PRI existe una anécdota que quiero compartirles, porque considero que ilustra ampliamente la actitud de los diputados ese partido. A diferencia de los panistas, los priistas que integran la Comisión de Trabajo sí están ligados al sector obrero de su partido. Y cuando instalamos los trabajos de la Comisión, el coordinador de la diputación obrera del PRI señaló: “yo vengo aquí a trabajar para dar facilidades a los empresarios, por lo que esta Comisión debe de tener esa función”. En el caso específico del seminario que dio origen a este libro, el mismo diputado comentó que no le interesaba abordar el tema de los contratos de protección, porque “esos contratos están ahí y el problema no es nuestro, sino de quienes dejan que existan”.

Obviamente que el tema es ampliamente conocido por ellos, pero lo evaden debido a que con frecuencia se ven envueltos en algunos conflic-

tos derivados de la firma de este tipo de contratos. Esto sucedía concretamente con el entonces diputado Armando Neyra, secretario general de la Federación de Trabajadores del Estado de México, quien en los últimos años se ha visto involucrado en problemas fuertes por la firma de contratos de protección en la industria refresquera. Por ello, es lógico deducir por qué no están interesados en incorporar este tema como parte del debate.

ENTRE LOS LEGISLADORES DEL PRD, FALTA DE ACUERDOS

Ante la relevancia de los contratos de protección, de manera conjunta con la Fundación Friedrich Ebert decidimos abrir espacios de discusión sobre el tema, porque en el propio seno del PRD también hemos tenido que remar contra la opinión de algunos diputados que dicen: “ya tenemos una propuesta, por lo que hay que luchar por una reforma laboral, enfrentando nuestro proyecto con el de los sectores”.

Nuestra opinión en ese sentido es que no podemos abrir aún el debate con los otros partidos sobre la reforma laboral sin que exista una correlación de fuerzas que nos permita abordar la discusión en condiciones más o menos favorables.

Por otra parte, creemos que la propuesta de reforma laboral que ha enarbolado el PRD junto con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) debe ser mejorada, ya que esa iniciativa se trabajó desde 1996, 1997, siendo que el mundo del trabajo ha cambiado vertiginosamente, lo que la hace obsoleta en algunos aspectos. En el caso concreto de los contratos de protección, nuestra propuesta de crear el Registro Público de Sindicatos y Contratos todavía no pasa la prueba de fuego; se pretende sustraer los contratos colectivos de trabajo del ámbito laboral para trasladar el proceso y las facultades al derecho administrativo. En ese sentido, tenemos que ajustar nuestra tesis para avanzar en la protección de los derechos laborales y mantener en el ámbito del derecho del trabajo un asunto que es estrictamente laboral.

Regresando al caso del PRD, debo reconocer que en el partido somos muy pocos los que estamos realmente interesados en el tema laboral; considero que existe la actitud de algunos diputados, sobre todo de los empresarios de izquierda, de apoyar las reformas estructurales porque consideran que son necesarias. El discurso de que hace falta impulsar reformas estructurales ha sido asumido por muchos militantes de los par-

tidos a partir de la opinión del presidente de la república y de los organismos internacionales, pero es un discurso que se queda vacío. Por ejemplo, en el caso de la reforma laboral se plantea que ésta es necesaria para que “México crezca”, pero al analizarla nos surge la duda: ¿cómo vamos a llegar a acuerdos en estos temas y cuándo los vamos a lograr?

MARAÑA DE COMPLICIDADES

Si nos atenemos a las cifras mencionadas en este libro, debemos admitir que entre 80 y 90% de los contratos colectivos de trabajo son contratos de protección, y que la gran mayoría se mantiene en la clandestinidad. Porque el derecho del trabajo ha tenido esa característica en la práctica: la confidencialidad de los acuerdos entre las partes, y como las partes en el derecho colectivo son el sindicato y la empresa, los afectados resultan ser los trabajadores, a quienes no se les considera como parte integrante. Por ello, resalto nuevamente la importancia de haber abierto la discusión de este tema en la Cámara de Diputados.

No cuestiono la importancia de ofrecer certeza jurídica a los patrones; sin embargo, Tomás Natividad Sánchez y Jorge García de Presno¹ prácticamente han dicho que necesitamos proteger al “pobrecito patrón” de esos sindicatos corruptos y chantajistas. Creo que, efectivamente, hay una serie de grupos sindicales que buscan extorsionar al patrón, pero no hay que olvidar que el contrato de protección parte como una iniciativa del patrón que busca sindicato e incluso, en casos concretos, forma sus propios sindicatos o contrata a su líder sindical. Todos los que interactuamos en la Junta de Conciliación y Arbitraje conocemos que varios despachos tienen sus “sindicalistas” de cabecera, y que incluso algunos abogados de despachos patronales fungen como secretarios generales en determinados registros sindicales, lo que es importante dejar claro aquí para no pensar que la única víctima es el patrón.

Insisto en este tema porque noté con preocupación que cuando Natividad Sánchez y García de Presno hablaban de las penurias de los patrones, varios compañeros asentían, porque sabemos que existen sindicatos que se dedican a vender contratos de protección. En ese sentido va otra anécdota: existe un grupo de sindicalistas que encabeza una persona

¹ Ver: Tomás Héctor Natividad Sánchez, “¿Por qué se permiten jurídicamente los contratos de protección?” y Jorge García de Presno Arizpe, “Contratos de protección: ¿responsabilidad de quién? El que esté libre de culpa que tire la primera piedra”, ambos en este mismo libro.

apodada El Ronco, que se reúne todos los días en la fuente que está junto al Zócalo. Ahí distribuye a su gente por las diferentes calles para “caer” en los negocios y decirles que son inspectores de la Secretaría del Trabajo, exigiendo a los patrones sus documentos de afiliación sindical. Obviamente, los pequeños empresarios están desprotegidos porque desconocen este tipo de trámites y en consecuencia son susceptibles de extorsión.

Lo mismo ocurre con el fenómeno del “plaquero”, que tiene una gran complicidad con las autoridades delegacionales. Todavía en algunas delegaciones los empleados de las Direcciones de Obras le dicen a la gente que tramita permisos de construcción que necesitan la autorización de un sindicato, por lo que tienen que comprar la placa.

Esto también ocurría antes en la administración del Distrito Federal con el sindicato de músicos, ya que cuando una persona solicitaba un permiso para efectuar un baile, los servidores públicos le decían que requería un permiso del sindicato, por lo que se tenía que ir a Taxqueña para tramitar el permiso, a cambio de una cuota. Este sindicato, por otra parte, ha sido también víctima de esta práctica, pues al ser el sindicato más fuerte del gremio, debe lidiar con las intenciones incluso de sus propios compañeros de central (la Confederación de Trabajadores de México, CTM), que ofrecen a los patrones una contratación colectiva de protección, con el consiguiente ahorro a través de la elusión del pago de prestaciones.

Toda esta maraña de complicidades y de ignorancia nos lleva a concluir que la verdadera víctima de los contratos de protección es el trabajador. Hace falta calcular el impacto real, los efectos socioeconómicos del tema.

Algún reportero nos preguntaba: ¿cuánto vale toda esta problemática?, ¿cuál es su impacto económico?, ¿qué valor tiene el negocio? El valor de esa empresa —porque así funcionan los aparatos en los contratos de protección— es infinito: son un gran negocio. Por ello, es importante abrir el tema para cuantificar su impacto, a fin de verificar la magnitud del daño.

Lo que sí podemos valorar desde ahora es que el fenómeno vulnera la democracia sindical, puesto que priva a los trabajadores del ejercicio de un derecho. Por ello, creo que desde la Cámara de Diputados tenemos la obligación de legislar en ese terreno, para prevenir dichas prácticas.

Finalmente quiero señalar que no es indispensable modificar ninguna ley para dar transparencia a los contratos colectivos. Bastaría la voluntad política de los gobiernos, que al desempeñar su papel en esta red de complicidades, se niegan a hacer pública esta información.

No podemos negar que en los últimos años algo se ha avanzado en la búsqueda de la transparencia de la contratación colectiva. Pero esto se ha debido más a la exigencia de diversos grupos de trabajadores y a acciones de algunos gobiernos que a la labor del Poder Legislativo que, como hemos visto, prácticamente ha estado ajeno al tema de los contratos de protección.

CÓMO TRANSITAR HACIA UNA VERDADERA REFORMA LABORAL INCLUYENTE QUE IMPIDA LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Contar con un contrato colectivo de trabajo es uno de los deseos inaccesibles para la mayoría de los trabajadores. Quienes han logrado ese objetivo saben que no es la meta en las relaciones laborales en una empresa, pero sí están ciertos de que impide la arbitrariedad, la unilateralidad y la sinrazón. Para ello se requiere la existencia de sindicatos que establezcan contrapesos.

En nuestro país, el derecho a un contrato colectivo se clasifica como de segunda categoría porque es un derecho que no está estipulado en la Constitución. A los diputados del Constituyente de 1917 se les olvidó incluirlo en el proyecto constitucional y ello trajo consigo grandes contrariedades en la vigencia de los derechos laborales.

En los años comprendidos entre 1917 y 1931 —en este último año se promulga la Ley Federal del Trabajo, LFT—, la demanda principal de los trabajadores en las manifestaciones y protestas públicas fue que se reconociera su derecho a poseer un contrato colectivo que admitiera derechos mínimos, pero suficientes, de acuerdo al trabajo desempeñado y la capacidad económica de la empresa.

El reconocimiento que otorgó la Ley Federal del Trabajo para que los trabajadores tuvieran derecho a un contrato colectivo de trabajo, incluso a través de la huelga,¹ tuvo un alto costo. Los redactores de la nueva ley laboral establecieron, a cambio del reconocimiento contractual, la inje-

¹ El artículo 387 de la ley laboral señala: “Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

rencia gubernamental en las relaciones laborales, elemento que ha sido el cáncer de los derechos obreros hasta nuestros días.

Esa intromisión gubernamental ha sido concebida como un derecho no pedido a favor del mismo gobierno para interpretar de manera torcida las normas en perjuicio del trabajador, para crear figuras jurídicas más allá de las disposiciones constitucionales y legales.

Desde la creación de la ley laboral se exigió para la validez de los contratos colectivos de trabajo su depósito en la Juntas de Conciliación y Arbitraje. Apparentemente el objeto de esa disposición fue que la autoridad laboral revisara si las cláusulas convenidas en los contratos colectivos afectaban o no los derechos laborales. Sin embargo, la autoridad renuncia de facto a ese derecho, además de que la disposición legal no es muy clara, lo que le permite admitir contratos colectivos lesivos a los derechos de los trabajadores, que han generalizado la flexibilidad laboral unilateral en prácticamente todas las empresas.

ALCANCES DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Los contratos de protección justifican la ausencia de los trabajadores en su confección. Para su legitimación sólo se requieren dos firmas: la del representante patronal y la del líder sindical. Estos contratos pueden permanecer guardados en los archivos durante años y es posible que los trabajadores nunca sepan de su existencia. Cualquier trabajador que pregunte por el contrato colectivo seguramente recibirá como respuesta el despido.

Su propósito es establecer de manera legal condiciones de trabajo unilaterales que no están justificadas en la ley laboral. Es una forma de imponer en cada centro de trabajo una reforma laboral que no se ha podido llevar a cabo en el Congreso de la Unión.

Sin embargo, existen contratos colectivos de trabajo que a pesar de ser conocidos por los trabajadores, a éstos nunca se les tomó en cuenta para definirlos o de plano se les impidió decidir su contenido. Jamás se les convocó a asambleas para diseñar el contenido de los contratos y cualquier disidente es perseguido y despedido. El mejor ejemplo de ello es el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos (Pemex), que también debe ser considerado como un contrato de protección porque para su definición se elude la consulta de las voluntades colectivas y las consecuencias son también en perjuicio de los trabajadores: imponer una reforma laboral a modo en cada centro de trabajo.

EL REGISTRO SINDICAL

No se puede afirmar que la reducción de los derechos de los trabajadores en materia de convención colectiva esté ligada sólo al fenómeno de las limitaciones contractuales que prevé la ley laboral y las dificultades de hecho que imponen las autoridades. Esto es sólo un efecto del problema. Sin duda la causa real de las limitaciones está ligada a la anulación a escala global de la libertad sindical —fenómeno que no es ajeno a nuestro país—, a la imposibilidad de formar sindicatos y que estos ejerzan su papel en la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores. Las autoridades, con esa facultad de interpretar la ley a su antojo, han impuesto una serie de obstáculos a todos aquellos sindicatos que solicitan su registro.

El registro sindical no es un simple trámite administrativo, como lo señala la ley laboral y lo presumen diversos tratadistas de derecho en ese ramo. Este supuesto trámite se ha convertido en todo un juicio, en donde el verdadero contrario es el gobierno, ya sea federal o local, al cual tienen que enfrentarse los trabajadores. Al ser juez y parte, el gobierno impone reglas inauditas para condicionar el otorgamiento del registro sindical, con el fin de que sea el mismo patrón el que otorgue la autorización.

Así, las autoridades permiten que el patrón se inmiscuya en el trámite y obligan a los promoventes a que sea precisamente él quien reconozca que los solicitantes son sus trabajadores. La autoridad laboral no sólo exige que el patrón firme el padrón de los agremiados para reconocer la relación laboral de los sindicalistas, sino pide que se exhiba el acta constitutiva de la empresa ante notario público. Por supuesto, un sindicato que no tenga el visto bueno del patrón enfrentará todo tipo de dificultades para obtener el registro sindical.

Los trabajadores que deciden llevar a cabo la aventura de un registro sindical con frecuencia enfrentan despidos, juicios largos, compra de abogados, autoridades y líderes sindicales, y traiciones de sus propios compañeros, que reciben jugosas propuestas económicas para desistir de su movimiento sindical.

Ahora todavía es posible obtener los registros sindicales después de presentar amparos ante los jueces de distrito dependientes del Poder Judicial federal, luego de invertir varios años. Pero no es fácil; los asesores legales requieren de experiencia jurídica en esa materia y no todos están capacitados para ello. Los trabajadores con frecuencia acuden a sindica-

tos, centrales o líderes que buscan sólo su satisfacción económica y empujan al movimiento para que tenga ese final.

LA TITULARIDAD

Lograr el registro de un sindicato no es suficiente para que los trabajadores puedan defender o mejorar sus derechos. Necesitan, además, ser titulares de los contratos colectivos de trabajo. Pero para alcanzar ese cometido es necesario pasar otro viacrucis: juicios largos, despidos, ocultamiento de información, esfuerzos sin fin para conseguir que se realice un recuento de votos de los trabajadores de manera abierta. Todos estos obstáculos deberían desaparecer, pero ahora son la clave que permite la imposición de las reformas laborales en los contratos colectivos de trabajo.

La LFT en su artículo 376 legitima el poder sindical en un solo individuo, el secretario general, y es la herramienta fundamental de la patronal para lograr por medio de los contratos de protección la imposición de reformas legales leoninas en perjuicio de los trabajadores.² Esta disposición legal está por encima de la voluntad de las asambleas o de las decisiones mayoritarias de los trabajadores. El secretario general con su sola firma predomina sobre la voluntad de los trabajadores; puede pactar reducciones de prestaciones o derechos contractuales sin necesidad de contar con la aprobación de sus agremiados. Los secretarios generales que firman contratos colectivos son empleados incondicionales de las empresas; ellos ni siquiera elaboran los convenios contractuales, en realidad éstos se confeccionan en los despachos jurídicos patronales.

Cabe recordar que la titularidad de un contrato colectivo de trabajo se obtiene por dos vías:

La más frecuente se da con la aprobación de la empresa y el secretario general de un sindicato. No se requiere la aprobación previa de la autoridad, salvo para el depósito del contrato colectivo de trabajo, el cual debe contener el tabulador salarial. Los representantes de la empresa deberán acreditar su poder notarial, y los del sindicato la toma de nota certificada expedida por la autoridad laboral.

La segunda modalidad ocurre cuando ya existe un contrato colectivo de trabajo depositado y el sindicato que ostenta la titularidad es demandado

² “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos” (artículo 376 de la LFT).

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por medio de un juicio se pueda dilucidar qué sindicato tiene el mayor interés profesional en una empresa; es decir, el mayor número de trabajadores afiliados. El recuento sindical es una de las formas para esclarecer quién tiene más voluntades de su lado. Sin embargo, el hecho de que se realice de manera abierta es una de sus principales debilidades.

Sin duda, una de las disposiciones legales básicas en las que se sustenta el fenómeno de los contratos de protección es el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo,³ el cual señala:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Este artículo es un verdadero cerrojo legal que impide que los sindicatos emplacen a huelga para reclamar un contrato colectivo de trabajo. Legitima los llamados contratos de protección y a través de ellos otorga a los empresarios facilidades para elaborar a su antojo el modelo de contrato colectivo de trabajo que requieran. Además, al establecer que los sindicatos sean el único medio para suscribir un contrato colectivo de trabajo, se anula la participación de las coaliciones temporales⁴ para la obtención de la firma de un contrato colectivo, para revisarlo o demandar su cumplimiento. A consecuencia de ello, este artículo cancela cualquier posibilidad de que una posible coalición temporal ejercite el derecho de huelga, pues éste se podrá realizar sólo por medio de un sindicato registrado por las autoridades del trabajo que, además, tenga la titularidad del contrato colectivo.

³ Reforma publicada el 4 de enero de 1980 en el *Diario Oficial de la Federación*.

⁴ Para la existencia de las coaliciones temporales no se requiere de la autorización de las autoridades laborales, sino sólo la de los trabajadores.

LA INTERVENCIÓN JUDICIAL

El Poder Judicial de la Federación ha creado jurisprudencia para que la reducción de los derechos consignados en los contratos colectivos de trabajo no se considere como un acto en perjuicio de los derechos de los trabajadores si tal restricción es firmada por los representantes del sindicato y de la empresa. La jurisprudencia 40/96 ha dado un giro de 180 grados al tema de los derechos irrenunciables de los trabajadores que prevén el artículo 123 constitucional (apartado A, fracción XXVII, inciso h) y el artículo 394 de la LFT, el cual dispone que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Esta jurisprudencia señala:

... De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra “contratos”, así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.⁵

Es evidente que el Poder Judicial se ha convertido en un reformador de la ley, de manera fundamental a través de los contratos de protección.

⁵ Tesis 2a./J. 40/96, núm. de registro: 200,554, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Constitucional, Novena época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, IV, agosto de 1996, p. 177. Aprobada por la Segunda Sala de este tribunal, en sesión pública de 29 de marzo de 1996, por unanimidad de cuatro votos de los ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Si bien es cierto que la jurisprudencia no tiene un carácter obligatorio general, sino sólo para casos concretos que sean planteados en caso de un litigio, también es verdad que la jurisprudencia es una referencia obligatoria en todo juicio laboral. En consecuencia, con esta modalidad no se reforma la ley, pero se interpreta en casos litigiosos de diversa manera a su idea general, hecho que la hace nugatoria.

Igual suerte corre el artículo 394 de la LFT, que plantea el carácter progresivo de un contrato colectivo de trabajo: “El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”.

Existe otra jurisprudencia, la 10/95, que da marcha atrás a otra tesis (la 31/93) en la que se había sostenido que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores. Ahora señala:

... sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto, el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. *De la interpretación de la disposición constitucional, se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato...*⁶

De esta manera permite que se reduzcan los derechos contenidos en un contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando no sean inferiores a las disposiciones legales. Sin embargo, de manera contradictoria, desconoce los alcances del artículo 394 de la LFT al realizar la siguiente reflexión:

... y por lo que hace al precepto legal, de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede existir más de un contrato colectivo, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí, que válidamente se puedan reducir

⁶ Tesis I.9o.T. J/10, Jurisprudencia, Registro IUS: 208083, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Tomo 86-2, febrero de 1995, p. 39. Cursivas del autor de este capítulo.

prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal.

Considera esta tesis jurisprudencial, al igual que la 40/96, que el artículo 394 de la LFT se aplica para los contratos colectivos de trabajo suscritos la primera vez, lo cual es inadmisibles, porque la disposición nunca considera ese aspecto. Así, califica como legales los cambios en los contratos y no en las disposiciones de la LFT; sin embargo, desconoce el carácter progresivo que la propia ley otorga a los contratos colectivos de trabajo.

Para facilitar las reformas a los contratos colectivos de trabajo existe la tesis de jurisprudencia (tesis 2a./J. 3/99)⁷ que señala que no es necesario seguir un juicio previo para modificar un contrato colectivo de trabajo, en los términos siguientes:

Contrato y convenios colectivos en materia de trabajo. Pueden modificarse sin tener que cumplir el procedimiento establecido en el artículo 426 de la ley federal del trabajo.

El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo

⁷ Tesis 2a./J. 3/99, Jurisprudencia, Laboral, registro IUS: 194674, Novena época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo IX, enero de 1999, p. 27. Aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, en sesión pública del 18 de noviembre de 1998. Es una contradicción de tesis 2/97 entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito resuelta por cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

De esto se puede concluir que los derechos adquiridos pueden desaparecer con la sola voluntad del patrón y su empleado: el dirigente sindical.

Los contratos colectivos de protección no contienen beneficio alguno para los trabajadores, son documentos idénticos a los señalados en la ley laboral, en el mejor de los casos. Algunas redacciones de plano son atentatorias a los derechos de los trabajadores, contienen derechos apenas incipientes, en ocasiones contrarios a sus intereses. Es frecuente la redacción de cláusulas ambiguas.

Hay contratos colectivos que sí son pactados de manera abierta por los trabajadores. Sin embargo, por la debilidad sindical de éstos, su falta de capacitación legal, sindical y política, su carencia de autonomía, la injerencia de líderes y abogados sindicales en la toma de decisiones sin consulta a los trabajadores, se generan convenios con efectos similares a los contratos de protección.

Algunos trabajadores que tienen su contrato colectivo de trabajo saben que la prioridad es lograr la bilateralidad de las relaciones laborales, un salario remunerador,⁸ prestaciones adecuadas a su carga de trabajo y antigüedad en la empresa, una jornada no mayor de ocho horas diarias, y condiciones laborales que protejan la integridad y la salud del trabajador.

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Es fundamental reconocer que la existencia de los contratos de protección no tiene una causa laboral. La práctica y reglamentación de los contratos de protección tiene un origen político, entendiéndolo como políticos los actos legislativos del Congreso de la Unión que han contribuido de manera determinante a la proliferación de estos contratos. Ello, sumado

⁸ El artículo 85 de la LFT señala que "... para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo". El salario fijado por jornada de trabajo es violatorio de esta disposición porque no considera esos dos elementos en perjuicio del trabajador.

a la falta de presupuesto asignado para lograr una mayor eficacia de las instituciones laborales. También en este concepto deberán considerarse los hechos de acción y omisión de los gobiernos tanto federal como locales, incluido el Distrito Federal, que han permitido y solapado, en mayor o menor medida, la existencia de los contratos de protección.

Por tanto, el fenómeno de los contratos de protección no puede ser combatido sólo con acciones laborales. Sería imposible derogar estos contratos únicamente con medidas o demandas en los tribunales o con movilizaciones sindicales. Se requiere que los sindicatos, aliados con el resto de la sociedad a través de partidos políticos progresistas, actúen en política para lograr la mayoría en el Congreso de la Unión, en los congresos estatales y en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; en el caso de estas dos últimas, si bien no tienen capacidad para legislar en materia laboral, si lo pueden hacer para autorizar presupuestos razonables que permitan a las instituciones dedicadas al quehacer laboral cumplir con su cometido.

Los gobiernos federal y locales que pueden incidir en el aumento o disminución de los contratos de protección desempeñan un papel muy importante en la solución de esta problemática. Influyen en sus acciones si carecen de políticas de inspección en materia de trabajo. Porque es inaceptable que los inspectores de trabajo sigan siendo artículos decorativos que no aporten ningún beneficio para los trabajadores. El número de inspectores deberá corresponder con la importancia de las zonas industriales y tales funcionarios tendrán que estar debidamente capacitados para hacer recomendaciones realistas en los centros de trabajo en materia de condiciones de seguridad e higiene.

Los contratos de protección no pueden desaparecer con el solo hecho de dar transparencia y acceso a los contratos colectivos de trabajo. Se requiere además una profunda transformación en la forma de practicar el quehacer de la política laboral. Los juicios de titularidad deben asegurar, antes que nada, la voluntad real de los trabajadores.

La libertad sindical significa que los trabajadores puedan agruparse, estar afiliados en los sindicatos de su preferencia, y para ello el voto secreto es un aspecto primordial que debe reconocerse. No se puede hablar de democracia en este país si los trabajadores en sus organizaciones gremiales tienen limitada su voluntad debido al voto abierto y público que se ven obligados a realizar.

La transformación de la política laboral debe trascender la práctica de la justicia a través de los tribunales de trabajo, sobre todo al cumplir con el

principio de que ésta sea pronta y expedita. La justicia que llega después de dos o tres años no es digna de ese nombre. Para ello se requiere voluntad política y no sólo suficiente presupuesto.

Actualmente un juicio de titularidad, el cual define la preferencia sindical de los trabajadores, se empantana con las actitudes de las propias autoridades laborales. Hay ocasiones en que optan por archivar el expediente de inicio, a pesar de la prohibición legal en ese sentido. Ello obliga a acudir al amparo, lo que retrasa el trámite. Asimismo, se permite que sindicatos sin legitimidad alguna se sumen al juicio de titularidad para retrasar lo más posible el resultado.

Las universidades desempeñan un papel importante en esta materia. Los estudiantes de las carreras de ciencias sociales, políticas y económicas deben recibir información sobre los problemas que viven los trabajadores en materia de democracia. Pero no sólo deben adquirir herramientas para analizar los problemas, sino sobre todo los instrumentos para resolverlos.

Por último, cabe señalar que el asunto de los contratos de protección no es un tema exclusivo de los abogados. Estos profesionales no son los únicos que participan en el enredo de los contratos de protección, en virtud de que el problema, como se ha anotado, no tiene causas legales, sino políticas.

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN Y EL PROYECTO OFICIAL DE REFORMA LABORAL

Haré hincapié en dos aspectos fundamentales: las perspectivas de la contratación colectiva en nuestro país y la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, conocida como *proyecto Abascal*, que hasta los últimos meses del 2005 se identificó como oficial, pero de la cual se deslindó la Secretaría del Trabajo con el argumento de que pertenecía a los representantes de los sectores sociales.

CONTEXTO

Es importante referir la realidad actual de la contratación colectiva en México y al respecto tenemos que decir que la mayor parte es simulada y por ello se le identifica como *de protección*.¹ Esta falsificación se encuentra con mayor énfasis en la contratación colectiva local. Existen estados de la república, como Aguascalientes, donde sus gobernantes se precian de no

¹ Se le dio el nombre de *contrato colectivo de protección* por las condiciones en que surge; un empresario, incluso antes de instalar la empresa, conocedor de los sindicatos que se mueven en el sector o rama en el que trabaja, se acerca a aquel que sabe que le permitirá laborar en las condiciones que desea hacerlo; es decir, quien le ayudará a imponer las condiciones de trabajo. Le propone la firma del contrato colectivo para la futura empresa, las referidas condiciones de trabajo de su interés y así, cuando es contratado el primer trabajador, ya fue privado de todos sus derechos colectivos, asociación en sindicato, contratación colectiva y huelga. Por supuesto que no todas las organizaciones sindicales se prestan para esto; sin embargo, es una práctica muy generalizada que se extiende cada día más, incluso con el argumento justificativo de las direcciones sindicales que la llevan a efecto, mismas que argumentan que debido a su experiencia en el sector, es la organización sindical que de mejor forma puede representar los intereses de los trabajadores (escuché personalmente esta justificación de labios de un dirigente vinculado a la CROC).

haber tenido un conflicto laboral colectivo en décadas, lo que nos habla del control absoluto que se tiene sobre las organizaciones sindicales y del importante papel que desempeña esta forma de cubrir el expediente de la contratación colectiva.

Los empresarios sostienen que los contratos de protección son una defensa legítima ante lo incierto de un emplazamiento a huelga injustificado por parte de un sindicato que sólo pretende extorsionar al empleador. Aun cuando no lo admiten, es evidente que este tipo de contratación es también una forma garantizada de impedir la posibilidad de relaciones laborales auténticamente negociadas y de imponer las condiciones de trabajo de manera unilateral.

Los empresarios no reconocen que en realidad optan de manera cada vez más frecuente por servirse de dirigentes sindicales de dudosa legitimidad, e incluso en años recientes de empresas intermediarias que se anuncian a través de la prensa y de Internet, y ofrecen “garantías laborales” a cambio de un porcentaje de la nómina (entre 5% y 25%) y que “responden” por los compromisos laborales, en la medida en que cuentan con un membrete sindical que les permite liquidar los derechos colectivos desde antes de contratar trabajadores y controlar el ejercicio de los derechos laborales individuales. Esto ocurre porque las autoridades del trabajo les permiten operar como si fueran sindicatos verdaderos, sin reconocer que esta conducta es típicamente delictiva y que el mero hecho de anunciarla y ofrecerla al público debiera ser suficiente para que se ejerciera la acción penal por el delito de fraude en grado de tentativa. Al respecto, podemos referir empresas como Manpower, Lavatap, Enlaces y otras denominaciones comerciales con las que operan decenas y quizá centenas de emprendedores empresarios insertos en el sector servicios realizando actividades que ni son productivas, ni son necesarias para una economía sana.

EL CASO DE WAL-MART DE MÉXICO

Esta forma de simulación contractual se presenta en una amplia franja que prácticamente abarca la totalidad de los servicios, incluido el sector financiero y el educativo que opera en manos de la iniciativa privada. Además, representa una manera fácil de enriquecerse por parte de inescrupulosos “empresarios” que obtienen ganancias a partir de cercenar derechos colectivos, con la complacencia o tolerancia de las autoridades del trabajo. Éstas fingen no ver, aun cuando conocen la realidad y saben que es una forma de incrementar

los precios de producción sin beneficio social, modalidad que bien podría agruparse en el sector informal de la economía por cumplir con los requisitos que la caracterizan, incluyendo el carácter delictivo de la actividad.

Para ejemplificar lo anterior nos referiremos al caso de Wal-Mart de México, transnacional que se encuentra dentro de las 500 empresas más importantes del país, que por el volumen de sus ventas se ubicó en el séptimo lugar en 2002, sexto en 2001 y octavo durante 2000. Empresa que, para cuando se prepara la segunda edición de este libro (noviembre de 2006), admite públicamente que tiene 140,000 trabajadores a su servicio, tuvo 92,708 trabajadores en 2002 y 84,607 en 2001; es decir, se trata de una empresa en pleno crecimiento en un país de pobreza extrema. Se dice que esta empresa no negocia con sindicato alguno ni tiene celebrado ningún contrato colectivo y que se enorgullece de que tiene a sus trabajadores en calidad de asociados.² Es un hecho inaudito el que se encuentre al margen del derecho colectivo, ya que no es posible imaginar que de 140 mil trabajadores sujetos a relaciones laborales, todos ignoren que el artículo 123 constitucional obliga y consagra derechos en todas las relaciones laborales, incluidas las empresas extranjeras, por lo que podemos concluir que en la contratación se establecen condiciones de control, contrato de protección que pese a los bajos salarios que paga, la realidad se oculta a los involucrados.

Esta práctica, con algunos matices, se presenta también en otros sectores en los que participan sindicatos tradicionales para los que los contratos de protección representan la posibilidad de crecer como organizaciones y, en algunos casos, incluso de establecer importantes y poco decorosas transacciones lucrativas para la organización y, sobre todo, para sus líderes. Las confrontaciones intersindicales de las organizaciones tradicionales se han reducido a disputas por los contratos colectivos al margen de los trabajadores.

Existen experiencias de este tipo de prácticas en todas las centrales de trabajadores: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y el Sindicato de Obreros

² Esta figura del asociado es una de las novedades que inventa la administración del trabajo proempresarial y que sin tener ninguna relevancia sostiene que son asociados porque otorga un premio a los trabajadores de la tienda que realicen las mayores ventas del mes. Es decir, premia la intensificación del trabajo, reconocimiento de la prehistoria del trabajo, al que también podemos denominar explotación salvaje.

Libres (SOL), y entre más abierto se encuentra el radio de acción del sindicato, por medio de la expresión “similares y conexos”, mayor libertad tienen las “direcciones sindicales” de vender protección a pequeños y medianos empresarios.

Los trabajadores que intentan organizarse y ejercer sus derechos colectivos con libertad encuentran que esta simulación contractual los coloca en una difícil situación en el ejercicio de sus derechos y los mantiene bajo la permanente amenaza de perder el trabajo en caso de que no logren arrancar la titularidad colectiva de manos de los líderes y membretes sindicales que los paralizan. Es el caso, por ejemplo, de los empleados de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y los trabajadores de las gasolineras, que en tiempos recientes han disputado ante autoridades laborales su derecho a formar sindicatos auténticos. En el primer caso, en uno de los hechos más insólitos de la política laboral en el México actual, les fue arrancada la titularidad de un contrato colectivo, ignorando la profesionalidad, experiencia y capacidad en el trabajo que ASPA ha demostrado en los ámbitos nacional e internacional. Peor aún, esta maniobra benefició nada menos que a Ramón Gámez, conocido por sus prácticas pederastas en el ejercicio de sus funciones como dirigente sindical.

Para los trabajadores sin experiencia, quienes en muchas ocasiones tienen gran ignorancia de sus derechos colectivos y de lo que el ejercicio de ellos puede representarles, los contratos de protección les hacen pensar que el sindicato no representa sus intereses, que es un mal inevitable del que prefieren mantenerse al margen y optan por dejar que sus supuestas direcciones sindicales hagan lo que quieran, mientras ellos buscan una solución individual a sus necesidades.

Para el aparato de gobierno, los contratos de protección son congruentes con su convicción de que no puede permitir el libre ejercicio de los derechos colectivos porque ello pone en riesgo la paz social. Es de tal magnitud este convencimiento de las autoridades, que durante mucho tiempo se mantuvo el registro de sindicatos y contratos colectivos con el rango de secreto de Estado. Apenas en años recientes, ante lo evidente de esta arbitrariedad, algunas autoridades empezaron a abrir esta información.

Si se desea que esta realidad cambie en beneficio de los trabajadores y de las propias empresas es necesario que la contratación colectiva sea el instrumento para alcanzar los requerimientos de flexibilización, productividad, capacitación y salarios decorosos. Incluso, que se inicien ejercicios de participación de los trabajadores en la solución de los problemas que enfrenta la

propia empresa, única forma de garantizar que la afectación al trabajador sea entendida como la única opción viable y no genere conflictos sin solución, a los que cada vez más nos estamos acostumbrando más.

Se requiere garantizar, cuando menos en la ley, que los trabajadores y sus auténticos sindicatos se reestructuren, sacudiéndose el peso de direcciones que los someten y, por supuesto, con disposiciones normativas que terminen con la intermediación laboral como práctica empresarial fraudulenta que cada vez se realiza con mayor frecuencia.

LEY ABASCAL

Señalaremos ahora las particularidades de la contratación colectiva en el proyecto Abascal. Éste establece la legitimación (idoneidad) de las partes en los procesos laborales (artículo 689), figura jurídica de connotación típicamente civilista que implica el requisito procesal de acreditar el interés jurídico que conduce a llevar a cabo el litigio. Exigencia que en este caso se establece en perjuicio de los trabajadores y atenta contra un principio laboral: la presunción de la relación laboral.

La diferencia fundamental que se puede señalar entre el litigio civil y el laboral es que el primero se inicia a partir de documentos en los que se han establecido los derechos de las partes, mientras que el contrato de trabajo no siempre, o no obligatoriamente, es escrito. Es más, la ley establece que existe contrato de trabajo cuando ocurre el vínculo laboral, con independencia de que se formalice en un documento. Ésta es una de las tutelas laborales de primera importancia que con la reforma a la ley laboral quedaría limitada en lo general y que, como se verá de inmediato, tiene expresiones en el derecho colectivo.

Para que de acuerdo con el proyecto Abascal proceda una demanda de titularidad o administración de contrato colectivo será necesario contar con:

- Constancia del registro del sindicato y de su representación legal.
- Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción del sindicato.
- Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa.
- Certificación por parte de la autoridad de que las personas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

Para cerrar el control, se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje quedan facultadas para determinar si los documentos exhibidos demuestran que se cumple con los anteriores requisitos. Se llega al absurdo de establecer que mientras no se resuelva un conflicto de titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo, sea de quien sea (artículo 893-C del proyecto), y de imponer sanciones infundadas y temerarias, como la que indica que resuelta la disputa por titularidad de contrato colectivo en favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta que haya transcurrido un año de la fecha en que el laudo causó estado o en que el actor se desistió.

CONSECUENCIAS DEL PROYECTO

A partir de las características anteriores, podemos afirmar que el proyecto Abascal:

- Inhibe el ejercicio del derecho de asociación sindical y contratación colectiva.
- Establece que el ejercicio de estos derechos colectivos queda al arbitrio de las autoridades que otorgan constancias, reconocen padrón sindical, registran documentos de los sindicatos y expiden las copias correspondientes de lo que en su registro se encuentra o quiere reconocer.
- La contratación colectiva que hoy es simulada, en el futuro contará con legitimación que el gobierno le otorgue en tanto exista entendimiento entre el patrón y el membrete sindical que detente el contrato colectivo.
- La firma del contrato a la que comparecen las partes prácticamente “tomadas de las manos” es protegida y únicamente se da con sindicatos o mementres sindicales de protección y no con sindicatos auténticos.
- El proyecto recoge una serie de prácticas que protegen a los empleadores y a los sindicatos que otorgan contratos de protección, como:
 - Requerir las firmas personales de los trabajadores miembros del sindicato.
 - Solicitar las constancias de autenticidad otorgadas por la autoridad.

CONCLUSIONES

Habría que preguntarse a quiénes interesa este tipo de controles que cierran la posibilidad de cambiar la dirección sindical o al sindicato titular del contrato colectivo, ponen en manos de las direcciones sindicales los derechos colectivos y no permiten la disidencia.

El proyecto establece francas exigencias que llevan al convencimiento de abandonar los derechos emanados de las direcciones sindicales legitimadas por el gobierno. Por último, apreciamos también en el proyecto Abascal la acción concertada entre el gobierno y los sindicatos corporativos cuando se establece que el recuento:

- Se basará en el padrón del sindicato demandado.
- Se solicitará al Instituto Mexicano del Seguro Social que exhiba las listas de trabajadores registrados.
- Se pedirá al empleador la entrega de nómina o lista de raya a la fecha de la demanda.

En los últimos trabajos que se realizaron en las comisiones de Trabajo de las cámaras de Diputados y Senadores durante el sexenio de Vicente Fox, el tema de la contratación colectiva siguió circunscrito dentro del perfil del proyecto Abascal. Sin embargo, conviene traer a colación algunos de los quiebres que se dieron, incluso en esta última etapa, entre otras razones porque evidencian que se perdió la brújula y se pretende lograr reformas a toda costa, sin reparar en su contenido. Se ha llegado incluso a declarar una y otra vez que el proyecto está aprobado, cuando es muy fácil percatarse de que las representaciones empresariales y las del sindicalismo, tanto corporativo como independiente, según sea el contenido de lo que se discute, se deslindan y sin romper lanzas desplazan para mejor momento los resultados.

Destaco una versión del proyecto, identificada como Fraire, en la que se mantuvo la idea de que prácticamente se trataba del proyecto acordado por los sectores, pero se le despojó de su contenido y se presentó uno totalmente distinto en el ánimo de que lo suscribiera el sindicalismo independiente, con el que se establecieron disposiciones que contemplaban:

- La agenda de la libertad sindical en la definición del radio de acción del sindicato y la revocación del mandato.
- El Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

- El voto secreto.
- Las cargas probatorias a los patrones.
- Reglas para la titularidad del contrato colectivo que inhiben los contratos de protección.
- Penalización de la simulación contractual.

Este proyecto fue de corta vida, bajo el argumento de que recogía las iniciativas de 1995. En 2006, un diputado del Partido Acción Nacional lo presentó, pero en la primera discusión fue vetado tanto por el sindicalismo corporativo como por el sector empresarial. A partir de entonces se estableció una dinámica de rescate del proyecto Abascal, que da la impresión de estar nuevamente en el centro de las discusiones.

Pareciera que la reforma laboral ya no se considera tan urgente como la eléctrica y la fiscal; sin embargo, se mantiene la tesis de que en la LX Legislatura del Congreso de la Unión (2006-2009) se pretende concretarla.

Sería difícil afirmar si se alcanzará este objetivo; sin embargo, pensamos que ha llegado el momento de presentar un proyecto alternativo o, mejor dicho, mejorar los importantes avances que se tienen con el proyecto elaborado entre la Unión Nacional de Trabajadores y el Partido de la Revolución Democrática en temas como los de género, ausentes en éste, o el de la salud en el trabajo, que si bien está presente, tiene un desarrollo muy pobre, y comenzar a trabajar en la sociedad por su defensa, única forma que garantizar el rechazo a la imposición del proyecto Abascal.

Al haber sido invitado a revisar este ensayo para la segunda edición de la obra y después de haber escuchado las primeras palabras del nuevo secretario del Trabajo, persona de apellido Lozano, carente de cualquier registro que lo destaque en el mundo del trabajo, no puedo dejar de manifestar mi preocupación por haber apreciado que dentro de su ignorancia adopta el proyecto de reforma que comentamos y explicita su voluntad de imponerlo.

El trabajo y la educación son temas ajenos al interés del Partido Acción Nacional y de Felipe Calderón, quien no consignó una sola vez en sus documentos programáticos de campaña las palabras *trabajadores* o *sindicatos*. Ello nos permite pensar que si este país llega a salir de la situación económica en la que se encuentra, será después de que concluya la etapa conservadora que hoy determina sus destinos, y si llegamos a tener una reforma laboral del perfil de la comentada, tendrá que ser impuesta y, en ese caso, le auguramos una existencia efímera.

PERSPECTIVAS DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN Y RETOS SINDICALES ANTE LA REFORMA LABORAL

El tema que da origen a este libro colectivo es un asunto que debemos colocar en el contexto de la transición política a la democracia para preguntarnos qué es lo que pueden o no hacer los sindicatos para resolver los problemas que generan los contratos de protección y, sobre todo, cómo incidir sobre los factores que los generan.

Por supuesto, hay que ubicar la discusión incluso en un contexto más amplio para saber si esta práctica, si estos vicios, si esta extendida corrupción que afecta al mundo del trabajo, así como la cultura de la ilegalidad que parece dominarlo, son una cuestión exclusivamente mexicana o se registran fenómenos similares en otros países afectados por la globalización.

TAMBIÉN EN CHINA

Respecto de las causas de los contratos de protección, algunos estudiosos los consideran un problema esencialmente político, con lo que coincido plenamente. Sin embargo, a mi juicio se trata de una problemática muy compleja que tiene también un fuerte componente institucional, en tanto la legislación laboral genera fuertes incentivos para la utilización de este tipo de contratos. Como sabemos, esta modalidad ha llegado a extenderse en México hasta un punto tal que en el ámbito de la jurisdicción local del Distrito Federal, según estimaciones diversas, 90% de la contratación colectiva es producto de la simulación.

Por el contrario, en el resto del mundo este fenómeno es excepcional. Es interesante saber que otro país donde también existe de manera muy extendida es China. Allí también la ausencia de representación efectiva de los intereses de los trabajadores se asocia a un régimen político autoritario y un desarrollo económico que tiende hacia el capitalismo, o está instalado ya en el capitalismo, con un modelo centrado igualmente en la exportación sobre la base de salarios muy bajos (aunque no es de ninguna manera el único factor que explica su impresionante capacidad de atraer inversiones) y donde tampoco existen libertades individuales ni derechos políticos plenamente garantizados, aunque sí se contaba con una serie de garantías sociales. Sin embargo, al igual que en México, no se consolidaron ciudadanos plenos y organizaciones sindicales autónomas con capacidad de ejercer esos derechos sociales, sino una fuerte intervención del Estado para determinar hasta dónde podía llegar la protección social. Pero la existencia de un sindicalismo que defiende de modo primordial los intereses del Estado o, ahora, de las empresas extranjeras, sigue teniendo hoy en China un fuerte componente político, mientras que en México este factor deja de ser central; está asociado sobre todo a un proceso de degradación del sindicalismo, convertido cada vez más en un negocio de líderes a medida que se debilita el presidencialismo junto a los controles estatales, y los empresarios rechazan una auténtica sindicalización.

DÉCADAS DE IMPUNIDAD

Sin duda, un acierto del seminario que dio origen a este libro fue haber colocado el problema en su origen, es decir, en el proceso a partir del cual se forjaron estos contratos. Cuando llegué a este país hace más de 30 años, en un contexto de grandes transformaciones en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), ingresé a trabajar al Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Allí me llamó la atención que incluso en dependencias gubernamentales dedicadas a vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se aplicara la legislación laboral de manera muy elástica y se llegara a manipular el acceso a la seguridad social. Diez años más tarde y de la manera más dramática, cuando debido al sismo de 1985 se cayeron cientos de talleres del vestido con miles de trabajadoras que murieron debajo de los escombros, se hizo pública la utilización de contratos de protección para el empleador, que permitían que las costureras trabajaran en condiciones semejantes a las que existían antes de la Revolución mexicana.

Esto ocurría nada menos que a cuatro o cinco calles de la STPS. Y sucedía a plena luz del día frente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que había recibido miles de contratos colectivos en depósito pero que jamás había pedido la intervención de la inspección del trabajo ni mucho menos sancionado lo que ocurría en dichos talleres. Ahí empecé a preguntarme por primera vez, como muchos otros mexicanos, qué es lo que hacía posible la simulación sindical y en la contratación colectiva, y cómo era posible que se violaran con tal impunidad los derechos de los trabajadores.

El escándalo que provocó la muerte de un sinnúmero de costureras y el descubrimiento ante la opinión pública de sus pésimas condiciones de trabajo, condujo a la renuncia del presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y del director de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal. Pero con esas medidas no se resolvió absolutamente nada de la problemática laboral revelada por los sismos. Vinieron otros funcionarios y no solamente continuaron tolerando esas prácticas, sino que desde las propias filas de la Secretaría del Trabajo se “industrializaron” los contratos de protección. Es decir, en el contexto de las reformas económicas hacia el modelo exportador se vendieron los contratos de protección como el antídoto más importante de la rigidez laboral para atraer a los empresarios mientras llegaba el momento en que pudiera reformarse la legislación. Ya no solamente se utilizaron en sectores intensivos en fuerza de trabajo, como la construcción, sino en los sectores más dinámicos de la nueva economía, como las telecomunicaciones, los servicios de comida rápida, la banca, la industria maquiladora de exportación o la aviación comercial, entre otros.

Fue un gran negocio del que se beneficiaron —y siguen haciéndolo en la total impunidad— los empresarios, los líderes sindicales y sus respectivos abogados, mientras el gobierno impulsaba de esta manera una estrategia de desarrollo basada en los bajos salarios, que tuvo éxito hasta que China, con salarios aún más bajos y muchos otros beneficios para los inversores, entró a la Organización Mundial de Comercio.

LOS ORÍGENES

Contra lo que suele pensarse, los contratos de protección no son un fenómeno reciente en México. Nacieron en el país casi al mismo tiempo que el sistema de negociación colectiva, por lo que difícilmente desaparecerán sin cambios institucionales significativos. El primer testimonio que encontré

de la existencia de contratos de protección se remite a los debates del Congreso de Derecho Industrial de 1934. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), una organización “desmoronada” en ese momento, en el doble sentido de la palabra, que aparentemente se preocupaba por la extendida proliferación de los contratos de protección, exigió en esa oportunidad que se estableciera la obligatoriedad de que los trabajadores votaran en asamblea la aprobación de los contratos colectivos. Por supuesto no fue aprobada ninguna de las propuestas que se plantearon en el citado Congreso que, cabe señalar, fue un esfuerzo realmente plural con una participación muy abierta, donde los temas laborales que en ese momento preocupaban al país se expusieron con fundamentos sólidos.

Este antecedente confirma que los contratos de protección son el resultado de un mal diseño institucional, aunque este diseño estuviera basado en un cálculo estratégico de los sindicatos: *ceder poder real para ganar poder legal*. En suma, éstos terminaron por aceptar una fuerte intervención estatal en la vida sindical con base en la LFT de 1931, cuyas reglas respondían en gran medida a la necesidad de demostrar a los empleadores que existía la disposición de ofrecer garantías para el desarrollo capitalista, aun en condiciones críticas como las que se estaban viviendo. Al mismo tiempo, se tenían que resolver las perturbaciones provocadas en el mundo laboral por la crisis política de 1929 y el desmoronamiento de la CROM, por lo que había que garantizar también el control de los sindicatos.

Los sindicatos aceptaron ese arreglo porque eran débiles, estaban destruidos en ese momento y no veían ninguna perspectiva de desarrollo en un mercado estrecho donde los trabajadores asalariados eran una porción minoritaria de la población económicamente activa. Por lo tanto, sacrificaron autonomía y poder real a cambio de poder legal, lo que no es un secreto para nadie. El debate en el seno del sindicalismo de la época fue intenso y se dio porque en el gobierno existía una corriente fuertemente intervencionista que venía del régimen de Emilio Portes Gil, a la par que otra posición más liberal —por llamarla de alguna manera—, encarnada en Aarón Sáenz, secretario de Industria de Pascual Ortiz Rubio, que se oponía a la intervención estatal y a darle poderes excesivos a los sindicatos.

La historia demuestra que triunfó la postura intervencionista, con lo que al movimiento obrero se le impuso una camisa de fuerza, tal y como lo advirtió de manera premonitoria Rosendo Salazar, connotado líder sin-

dical, quien denunció que este régimen conduciría a la muerte del sindicalismo auténtico.

Las facilidades reconocidas para formar una organización sindical, imponer la contratación colectiva a los empleadores, agremiar coactivamente a los trabajadores a través de las cláusulas de exclusión y ejercer un derecho de huelga sin arbitraje obligatorio están en el origen de las oportunidades institucionales ofrecidas al gobierno y a los empleadores para manipular el proceso organizativo y reivindicativo, lo que dio lugar a los contratos de protección. Dicho de otra manera, este régimen permite que los sindicatos que han obtenido un registro amenacen a los empleadores con el arma del derecho de huelga, aun sin tener trabajadores a su servicio. Es algo muy parecido a lo que hacen las mafias, que crean la necesidad de la protección que ellas mismas ofrecen. Sin embargo, hay que insistir en que los sindicatos de membrete y los contratos de protección suponen también la abierta complicidad de las autoridades laborales, que ponen obstáculos cuando los trabajadores intentan recuperar sus derechos colectivos mientras facilitan la expansión de la simulación, todo lo cual expresa la enorme resistencia que siempre existió para admitir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo.

Como dice el Banco Mundial —esto es en lo único en lo que coincido con él—, requerimos una verdadera reforma estructural en el mundo del trabajo, pero no para destruir la protección a los trabajadores sino para diseñar mejor los derechos colectivos y para transformar a las autoridades laborales mexicanas, administrativas y jurisdiccionales, de forma tal que pongan fin a la impunidad y no interfieran con el proceso organizativo y reivindicativo.

LOS SUSTENTOS

Los problemas de diseño institucional que abren el paso a las prácticas de simulación no sólo se encuentran en el poder otorgado al Estado para controlar el nacimiento y la vida activa de los sindicatos, incluyendo el ejercicio de toda la contratación colectiva, sino también se originan en gran medida en la posibilidad que se ofrece a los empleadores para incidir en este proceso. Esto se debe a que las cláusulas de exclusión en este país no son impuestas por la ley a favor de cualquier sindicato, sino que dependen de que el empleador esté dispuesto a incluirlas en los contratos colectivos. Sin embargo, la firma de un contrato es un paso aparentemente

muy sencillo, en tanto puede lograrse afiliando a dos o más trabajadores sin ningún problema y, si existe disposición del empleador, sin contar siquiera con afiliados. Considerando que no se exige ningún tipo de aval de la asamblea de trabajadores, es claro que se abre institucionalmente la oportunidad para que el empleador negocie con el sindicato un contenido favorable a sus intereses a cambio de distintos tipos de beneficios que no llegan a los trabajadores.

Otro factor a considerar es que el ejercicio del derecho de huelga tiene alcances particulares en México por el hecho de ser reconocido como un derecho colectivo que se puede imponer al empleador—incluso cuando se trate de una huelga por solidaridad con otro movimiento— y a las minorías. También es factible no admitir el reemplazo de los huelguistas ni el arbitraje obligatorio, tener una duración ilimitada y provocar la suspensión total de las labores, salvo las de emergencia. Una huelga puede estallar y mantenerse aun contra la voluntad de los trabajadores y solamente puede conocerse cuál es esta voluntad mucho más tarde, cuando se solicita la declaración de inexistencia. Como suele decirse, en México es muy fácil estallar una huelga pero muy difícil levantarla. Todo ello sin duda es muy amenazante, por lo que generó fuertes incentivos a los empresarios y el gobierno para controlar a los sindicatos

LOS COSTOS

No puede ignorarse que la Ley Federal del Trabajo (LFT) implica una gran carga para la mayoría de los empleadores, sobre todo cuando se trata de micro, pequeñas y medianas empresas. Habría por ello que discutir si los costos no salariales son adecuados, aunque sabemos que, en este rubro, México hoy tiene uno de los salarios mínimos más bajos del mundo. Algunos sostienen que la razón de los bajos salarios está relacionada con el monto de ciertas prestaciones, ya que los empleadores transfieren a los trabajadores el costo de las prestaciones por la vía de un salario más bajo. Sin embargo, los contratos de protección han proliferado en empresas comerciales y de servicio que podrían fácilmente soportar dichos costos, por lo que no es aceptable que se atribuya simplemente a un problema de esta naturaleza.

Aun así, hay que observar que existe en México una legislación con un alto costo de cumplimiento para la mayor parte de las empresas del país, pero con un costo de incumplimiento prácticamente nulo en la medida que

hay una capacidad estatal muy limitada para detectar las violaciones a las normas y sancionarlas oportunamente. Por ello, los empleadores mexicanos encuentran con gran facilidad la manera de imponer sus propias reglas del juego.

LOS RETOS

¿Existe hoy alguna alternativa institucional que nos permita disminuir los incentivos para la simulación en el ámbito sindical y en la contratación colectiva? En cuanto a la propuesta de reformas a la LFT elaborada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) considero que corresponde a un contexto determinado en el que se buscó sobre todo no abrir las puertas a la destrucción de los derechos fundamentales de los trabajadores, pero que como tal fue en cierta forma conservadora. Si bien yo participé en ese diseño, así como en su antecedente, elaborado bajo los auspicios del Partido de la Revolución Democrática, creo que hoy deberíamos pensar en la reforma atendiendo a objetivos más amplios, colocando en el centro la necesidad de remover los incentivos a la simulación sindical, asegurar la autonomía del sindicalismo y fortalecer la capacidad estatal de detección y sanción de las violaciones a los derechos de los trabajadores.

Aquí yo plantearía algunas preguntas a los dirigentes sindicales, porque creo que los sindicatos tienen que cambiar de naturaleza, transformarse en un sindicalismo voluntario, que aprenda a convencer a los trabajadores de las ventajas de la agremiación y la acción colectiva:

¿Están dispuestos a regresar a la edad heroica y a sacrificar poder legal para ganar poder real? ¿Están dispuestos a posibilitar una plena ciudadanía laboral dentro del sindicato frente al Estado y las empresas? ¿Están dispuestos a expandir su presencia a lo largo de las cadenas productivas en contra de la voluntad de los empleadores e impulsar campañas organizativas para defender a los desempleados y a quienes trabajan en condiciones de informalidad y precariedad? ¿Entienden que ya no es posible quedarse detrás de la trinchera de los pocos contratos colectivos reales que existen en este país, donde ya prácticamente no se crea empleo?

Coincido con los autores que me antecedieron, en el sentido de que la solución del problema es política; se requiere impulsar un nuevo pacto social en el que se priorice la defensa de las libertades y derechos individuales y la autonomía de las organizaciones sindicales. Si no logramos construir un ciudadano pleno, no sólo en lo político, sino en seno de los

sindicatos y de las empresas, con oportunidad para participar en la determinación de sus condiciones de trabajo, tampoco podremos impulsar una vía elevada de desarrollo, sustentada en la productividad y los altos salarios.

Será imposible ganar a los principales competidores de los mexicanos, que hoy son los chinos, a base de bajar los salarios y tolerar la corrupción sindical y los contratos de protección y, al mismo tiempo, consolidar la democracia. En este contexto político, muy diferente al que existe en China, se requiere un fuerte compromiso colectivo en el incremento de la productividad y un reparto justo de sus resultados, lo que significa un país con transparencia sindical y, sobre todo, con la vigencia plena del Estado de derecho.

La promoción de una cultura de legalidad en el mundo del trabajo será el valor fundamental para impulsar en un nuevo pacto. Pero antes debemos preguntarnos qué vamos a poner en el papel, sin olvidar que la evolución institucional no suele ser radical sino gradual. Obviamente, la palabra la tiene el Poder Legislativo, pero difícilmente se asumirá el riesgo que todo cambio institucional supone si la sociedad no presiona y se compromete con las nuevas reglas, porque el tema no sólo atañe a los trabajadores asalariados.

En efecto, la subsistencia del corporativismo sindical, los contratos de protección y la violación a los derechos de los trabajadores no es problema exclusivo de unos pocos asalariados sobrevivientes de las políticas neoliberales. Temas tales como la elevación de la calidad educativa, el mejor aprovechamiento de los recursos energéticos o la viabilidad de la seguridad social con un enfoque universal no podrán resolverse sin remover los vicios heredados del viejo arreglo corporativo, en los que se cobijan la corrupción sindical y la ausencia de rendición de cuentas por parte de autoridades y dirigencias.

V.

CASOS DE CONTRATOS
DE PROTECCIÓN

EL CASO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Para comenzar quiero señalar que los derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga están condenados a muerte por el neoliberalismo. Sin embargo, la historia no cumple caprichos sino procesos históricos, y el reflujó de las luchas colectivas y populares de años atrás está siendo enfrentado por la creciente resistencia y organización popular en el país. Debo, pues, decirles a estos liquidacionistas del derecho laboral que la lucha de clases no está muerta sino más viva que nunca o, lo que es lo mismo, pervive la esperanza de una evolución hacia la justicia a favor de los que viven de su trabajo. La lucha no será fácil ni rápida pero sus primeras fases han comenzado. Resulta obvio que el rescate de derechos, al bloquearse las vías institucionales, se da por los caminos que abren las fuerzas sociales según su capacidad y conciencia. Luego, no es el momento de “dedicarnos a otra cosa” como dijera alguien, ante las sistemáticas violaciones al derecho laboral; por el contrario, debemos comprender que se trata de una entidad esencialmente viva, que nos reclama una nueva etapa de compromiso y combate.

En su intento por cumplir la interesada sentencia antes referida, los neoliberales han creado instrumentos propios para simular y pisotear los derechos de los trabajadores, pero las más de las veces sólo han reutilizado en extremo los medios ya empleados por los grupos en el poder. Uno de éstos son los llamados, desde una perspectiva patronal, contratos de protección, mismos que desde la visión de los “no vencidos” trabajadores, no son ni contratos ni de protección, sino viles actos fraudulentos. Fraude no sólo para los derechos de los trabajadores y su dignidad sino para el desarrollo del país y la historia.

DUDOSO MÉRITO NACIONAL

Así como existen récords Guinness en los casos de personas y actividades, también los hay en materia laboral. En primer lugar tenemos uno generado en el periodo presidencial de Vicente Fox: el logro de no haber creado ni un solo empleo formal, información que fue corroborada por el director del Banco de México, el doctor Guillermo Ortiz, quien afirmara que los supuestos empleos formales —80% eventuales— que este gobierno presumía de haber creado, sólo respondían a una mayor fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sin tomar en cuenta los más de 400 mil empleos perdidos durante el mismo sexenio.

Otro verdadero récord es que en México prácticamente está extinguida la huelga, de lo cual se vanagloria la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pero, ¿no les parece raro que en un país con tanta inequidad hacia los trabajadores se haya desahuciado el uso de su principal arma de lucha contra la violación de sus derechos, que es la huelga? ¿A qué se debe esa situación?

En primer lugar, a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han estado aplicando una verdadera política inconstitucional de precalificación de la huelga; pero sobre todo a que México es el país más corrupto en materia de sindicatos y contratación colectiva. En este último renglón han proliferado los llamados contratos de protección, los cuales han sido un elemento para la transformación del derecho laboral en su contrario, es decir, en una arma para la protección de los patrones y la opresión de la clase trabajadora.

Los contratos de protección son nulos de pleno derecho también en el marco del derecho civil, desde el momento en que persiguen un objeto ilícito: el fraude de los derechos de los trabajadores. Igualmente, no se conforma el consentimiento necesario para la existencia legal de todo convenio, ya que los trabajadores ni siquiera son tomados en cuenta e incluso a veces ni siquiera los propios patrones expresan su voluntad, sino que son forzados a aceptar esta máquina jurídica de extorsión.

Si revisamos la Ley Federal del Trabajo (LFT), veremos que en su artículo 386 determina, en relación con los contratos colectivos, la necesidad de la expresión de consentimiento válido de los trabajadores a través de su sindicato para la existencia legal de este tipo de convenios. Esto se ratifica por lo establecido en los artículos 5 y 33 de la misma ley, que declara nula cualquier renuncia de los trabajadores a sus derechos, en este caso a la libre sindicalización y contratación colectiva, y de manera accesoria a muchos de sus derechos individuales en materia laboral.

Luego, con la normatividad actual los trabajadores afectados por los contratos de protección ya pueden exigir y lograr su nulidad, independientemente de las acciones penales. No obstante, sería importante contar con preceptos expresos en la LFT que prevean la nulidad absoluta con respecto a los contratos de protección y las penas de prisión para los responsables.

EL CASO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Ahora bien, si los contratos de protección son dolorosos en cualquier sector que se impongan, el problema se ahonda con los trabajadores eventuales de la industria de la construcción, que prácticamente han sido borrados de la acción histórica de la clase trabajadora.

Alrededor de los albañiles existe una maquinaria completa de contratos de protección, porque no se ofertan ante los trabajadores para ganar su voluntad, sino que cínicamente se ofrecen a los patrones como un instrumento de control financiero-administrativo, y esto sucede incluso vía Internet. Otra manera como opera la mafia de los sindicatos de protección es mediante la mentira y el chantaje: acuden a toda obra que localizan y, haciéndose pasar por la autoridad, entregan al patrón un citatorio; cuando se presenta, lo obligan a firmar un acuerdo para entregar a este supuesto sindicato cierto porcentaje de pago sobre la nómina.

Estos contratos de protección suelen ser papeles con dos o tres páginas en las que se transcriben los preceptos de la LFT, es decir, no contienen ventajas superiores en materia de condiciones de trabajo para los albañiles. La parte central es la más amplia y se refiere a las obligaciones que adquiere el patrón para el pago que le debe hacer al sindicato mafioso y las medidas disciplinarias contra los trabajadores. Sobra decir que ni siquiera los derechos mínimos previstos en la LFT se respetan a favor de los trabajadores constructores de nuestra patria.

Es así como los contratos de protección se han transformado en una verdadera máquina de control sindical para pisotear los derechos de los trabajadores de la construcción de las siguientes formas:

- Se les desconocen de manera grotesca sus derechos colectivos a la sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga.
- Con frecuencia no se les paga, ya no digamos sus salarios mínimos profesionales, sino ni siquiera los generales, sin excluir que es práctica común en esta industria que los trabajadores sean despedidos con cualquier pretexto para omitir el pago de los salarios.

- A esto se suman las jornadas inhumanas y la omisión de prestaciones como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso semanal y obligatorio, tiempo extra, etcétera.
- Además, está el despido como arma disciplinaria bárbara, incluso mediante la imputación de delitos inventados.
- Capítulo especial merece la situación de estos trabajadores en materia de riesgos de trabajo: tienen el mayor índice de siniestralidad y de enfermedades en el país, con incapacidades permanentes y hasta la muerte. A tal grado es así, que el IMSS tiene enmarcada a la industria de la construcción en el rango número cinco de la clasificación de riesgo, es decir, el nivel máximo, lo que para efectos prácticos se traduce en que el resto de las empresas subsidian a estos patrones en materia del pago del seguro de riesgos de trabajo. Esto es inadmisibile y se deben tomar las medidas procedentes para acabar con la sistemática agresión a los trabajadores de este sector, que están expuestos a todo tipo de riesgos: caídas, machucos, problemas por cargar grandes pesos, electrocución, aspiración de polvos de diversos materiales de construcción y de asfalto, entre otros.
- De acuerdo con la Estadística Nacional de Accidentes y Enfermedades del Trabajo, cada año estos trabajadores sufren 26,500 accidentes laborales, de los cuales 1,283 producen incapacidad permanente. Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que anualmente 190 albañiles adquieren alguna enfermedad laboral. Muchos de estos trabajadores se desempeñan en la informalidad, razón por la cual se debe considerar que hay una subestimación en las cifras mencionadas, que ya de entrada son alarmantes.
- Lo anterior, sin dejar de destacar la amplia omisión que los patrones de la industria de la construcción realizan en materia de afiliación y cotización ante instancias como el IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Debido a ello, en caso de algún accidente o enfermedad que los incapacite de manera permanente o al llegar a la vejez, los albañiles tienen un horizonte de absoluta desprotección.
- La subcontratación se va extendiendo en esta actividad y agrava aún más las condiciones de estos trabajadores.

Ante este panorama, una ley y una autoridad justas y humanas serían de gran importancia, pero al final de cuentas sólo los propios trabajadores podrán rescatar su dignidad y alcanzar la justicia, en bien de ellos y de la humanidad. Tengo plena confianza en que así será.

EL CASO DE UNIROYAL EN QUERÉTARO

El contrato de protección al que haré referencia va más allá de lo que se conoce históricamente, puesto que reforma o pretende reformar la ley laboral a través de la vía de los hechos.

Por lo general, los contratos de protección contienen tres o cuatro hojas, tres o cuatro cláusulas que sólo repiten los requisitos mínimos consagrados en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Pero hay también los contratos que pretenden modificar en la realidad la legislación laboral, tal como sucede con el de la fábrica Uniroyal de Querétaro. Esta planta fue adquirida por la trasnacional productora de llantas más grande del mundo, Michelin, en forma completamente fraudulenta, sin tomar en cuenta los derechos de los trabajadores.

Hay un grupo de compañeros de Uniroyal que se mantienen en lucha para que les reconozcan todos los derechos que les fueron conculcados mediante la simulación del cierre de la empresa para la que prestaban sus servicios. También reclaman que les devuelvan su local sindical, del que fueron despojados por los líderes corruptos de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Estos compañeros vivieron en carne propia la venta fraudulenta de Uniroyal y su posterior apertura por parte de Michelin con una nueva razón social: Autopartes Internacionales de Querétaro. Cuando se oye ese nombre se piensa que es una empresa que produce autopartes en metal o algo semejante, pero no es así: fabrica llantas.

LA LEY ABASCAL, DE CORTE PATRONAL

Se ha hablado mucho de la reforma laboral, se toman posiciones en torno a ella. En efecto, hay varias iniciativas de reforma laboral, una es la

llamada *ley Abascal* o *reforma Abascal*, que no es otra que la reforma de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), más de esa central empresarial que del mismo Carlos Abascal Carranza, quien era secretario del Trabajo y Previsión Social cuando la postuló. Es una propuesta patronal que pretende reformar la legislación laboral en términos mucho más neoliberales que los actuales.

Por nuestra parte, consideramos que es necesario reformar la ley y por eso presentamos al Congreso de la Unión una iniciativa con los postulados que durante muchos años han enarbolado las organizaciones sindicales independientes. Cabe decir que se debe reformar de manera integral el mundo laboral mexicano, además de la propia LFT, la cual ha sido hasta la fecha una ley proteccionista para los patrones; tan es así que la actual legislación viola el derecho a la bilateralidad en la contratación colectiva. Por ejemplo, en la LFT se estipula que el contrato colectivo de trabajo se celebrará sólo con un sindicato, y la propia ley dice que al sindicato lo representa su secretario general, salvo disposiciones contrarias en el estatuto de la organización. O sea que se deja sin posibilidad de intervención a los trabajadores, que son quienes conforman el sindicato. Esto ha dado pie a la proliferación de infinidad de contratos de protección patronal en el país.

Por lo común, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje comparecen para depositar el contrato colectivo de trabajo el secretario general del sindicato y los representantes de la empresa; las dos partes someten a sanción el convenio firmado. Los representantes de las Juntas aceptan el documento sin ningún reparo, ya que basta con que el líder sindical exhiba su toma de nota para que se dé por supuesto que el contrato es legal, sin que la autoridad se preocupe por saber si hay trabajadores que respalden dicha contratación. En este punto, ¿qué proponen las fuerzas de izquierda, progresistas, en torno a la reforma laboral?

Planteamos que es fundamental establecer como requisito que los trabajadores participen en la contratación colectiva, a fin de que la bilateralidad funcione como debe ser. De esa forma, el contrato sería verdaderamente bilateral y no ficticio como ahora que sólo participan el líder sindical y el patrón. Si se omite nuestra propuesta se perpetuarán las prácticas de exclusión de la parte fundamental del proceso: los trabajadores. Así sucede actualmente, sobre todo en las maquiladoras, en las cuales desde antes de que se monten las instalaciones ya existe un contrato colectivo de trabajo.

En alguna ocasión le pidieron a Tomás Natividad Sánchez, abogado patronal de la Coparmex, su opinión acerca de los contratos de protección, y él dijo que eran un mal necesario porque había que darles seguridad jurídica a los empresarios, a los inversionistas. Argumentó que sin ese tipo de convenios los inversionistas extranjeros difícilmente vendrían a México, pues se expondrían a que en cuanto se instalaran en el país les llegaran de 10 a 15 emplazamientos de huelga. Entonces, para garantizar que los inversionistas no tuvieran esa espada de Damocles sobre la cabeza, aparecieron los contratos de protección, que son, según él, “un mal necesario para garantizar la inversión en México”.

VIOLACIONES SUCESIVAS A LA LEY LABORAL

En el caso de Michelin, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Querétaro está depositado el contrato colectivo que firmaron dos pillos de la CTM, de apellido Calleja Montes de Oca; uno secretario general y el otro secretario de finanzas de un sindicato nacional. Parece que son sobrinos de un viejo asesor de Fidel Velázquez, apellidado Calleja.

Ahí existen varias violaciones a la LFT. En primer término, por tratarse de una empresa llantera, que pertenece a la industria hulera, el contrato debería estar depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no en la local de Querétaro, pues siempre debe respetarse la vigencia del contrato ley, que es un contrato obligatorio en todo el país. Por ello cualquier empresa pequeña, mediana o grande que se dedique a la transformación de productos de hule tiene que regirse por el contrato ley, cuya figura jurídica todavía existe en la legislación. La Junta de Querétaro debió entonces cerciorarse del giro industrial de la empresa; de haberlo hecho no debería haber aceptado como bueno ese contrato colectivo. Pero así funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera, los pillos de la CTM violan flagrantemente la legislación laboral, porque celebran un contrato colectivo con una empresa llantera de transformación del hule y lo depositan ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje; así desaparecen de un plumazo todas las prestaciones legales que en la actualidad tiene el contrato ley de la industria del hule. Es decir, existe un problema de competencia e ilegalidad que las autoridades solapan con tal de “dar seguridad jurídica” a los empresarios.

FLEXIBILIDAD TOTAL EN MICHELIN

Me referiré a algunas de las cláusulas del contrato de Michelin. Una de ellas señala que la empresa tiene la facultad unilateral de decidir si las prestaciones que tienen los trabajadores de planta se puedan hacer extensivas a los eventuales. Esto representa una violación flagrante a la LFT, que sostiene que a trabajo igual corresponden salario y prestaciones iguales; sin embargo, quien determina qué prestaciones se otorgan es la empresa, sin atender a las normas legales establecidas.

En otra cláusula se dice que la empresa podrá contratar de forma independiente todos aquellos servicios que no estén directamente relacionados con la producción, como los de mantenimiento, almacenamiento, construcción, remodelación, entre otros. Vale preguntarse: si se tiene a más trabajadores subcontratados, sin prestaciones y sin derecho en un momento dado a participar en un recuento, ¿dónde queda la fuerza del sindicato? Se entiende que todos estos trabajadores ingresan a la empresa sin ningún derecho y sin protección legal alguna.

En otra cláusula se estipula que la empresa puede modificar de manera unilateral la jornada laboral diaria o semanal, siempre de acuerdo con sus propias necesidades. Aquí no se habla de la flexibilidad normal que, se sabe, debe existir; se trata, en este caso, de una situación esclavizante para los trabajadores: la empresa tiene derecho a establecer y modificar las jornadas diarias y semanales en la medida en que así lo requiera. Por ejemplo, si yo me levanto a las cuatro de la mañana, llego a la empresa y me dicen: "... fíjate que ahora no te necesito a las seis, ahora veinte en la tarde o en el turno de noche", y replico: "oiga pero yo vengo desde Nezahualcóyotl, desde muy lejos y me implica pago de transporte, volver, etcétera", eso a la empresa no le importa. Esta práctica resulta aberrante, ya que flexibilidad total es igual a esclavitud total. No existe posibilidad de programar el tiempo libre porque no se sabe a qué hora se va a trabajar. Los compañeros comentan que los trabajadores de Michelin son 500, y que laboran dos turnos: de siete de la mañana a siete de la noche y de siete de la noche a siete de la mañana, y se los cambian como y cuando la empresa así lo decide.

En cuanto a los días de descanso, queda entendido que, derivado de los acuerdos con la parte sindical y las necesidades de la empresa, los trabajadores quedan a la disposición de trabajar en los días de descanso obligatorio. En este caso, la empresa cubrirá los salarios en términos de la ley. O sea,

tengo mis días de descanso, pero no sé si los voy a descansar; no me puedo programar con mis hijos para ir a pasear, porque no sé qué días voy a descansar. Esto mismo ocurre con el día de descanso semanal: de forma unilateral la empresa, por necesidades del mercado, puede cambiar los descansos sin tomar en cuenta a nadie. La legislación establece que por cada seis días de trabajo se tiene derecho a uno de descanso, que por lo general es el mismo cada semana. Sin embargo, en Michelin el trabajador no sabe qué día descansará, por lo que no puede programar absolutamente nada, puesto que no sabe cuándo le va a tocar su descanso. Ahí existen violaciones ya no sólo laborales sino también a los derechos humanos.

Otra situación irregular más: los trabajadores deberán actuar con multifuncionalidad y polivalencia de oficios cuando el trabajo lo requiera, y si no funcionan así eso es causal de cese automático. Incluso dentro de la misma jornada de trabajo se les puede cambiar de una a otra labor.

Una cláusula que pretenden imponer los representantes de la Coparmex a través de la ley Abascal es la contratación a prueba. Esto implica que todo aspirante a trabajar en la empresa deberá cubrir un periodo de capacitación de por lo menos 90 días, lo que significa que el patrón puede despedir al trabajador después de tres meses con el argumento de que “no le sirvió”; claro, lo reemplazará con otro a prueba por tres meses y así sucesivamente. De esta manera, los trabajadores jamás generan derechos de antigüedad.

Por otro lado, la empresa tiene derecho a preestablecer de forma unilateral calendarios de producción, y cuenta con el derecho de aumentar o disminuir los deberes de los trabajadores como mejor le acomode. También de manera unilateral, la empresa puede establecer planes de previsión social y discrecionalmente decidir a quienes les da bono y a quienes no.

DESAPARICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

El punto que considero fundamental en este contrato de Michelin se refiere a la negación del derecho de huelga. Véase lo que dice la cláusula novena del Contrato Colectivo de Trabajo:

Sindicato y empresa convienen en que cualquier conflicto individual o colectivo que derive de las relaciones de trabajo, cualquier interpretación al presente contrato o cualquier problema que surja entre las partes, primeramente

se tratará de resolver en pláticas directas entre empresa y sindicato [los líderes, obviamente]. De no lograrse un arreglo satisfactorio, las partes convienen que antes de ejercitar cualquier acción jurídica ante los tribunales competentes, incluyendo el ejercicio del derecho a huelga, primeramente someterán sus diferencias a un árbitro que será elegido en forma conjunta y quien deberá resolver el conflicto respectivo.

Hasta ahí no hay problema, pero continúa:

... estando de acuerdo las partes en que de no ejercitarse dicho arbitraje bastará con hacer valer el contenido de esta cláusula ante el tribunal respectivo para que suspenda la acción ejercitada hasta en tanto se desahogue el arbitraje respectivo.

Así se acabó con el derecho de huelga. Si la empresa no se somete al arbitraje, ¿qué acción le queda al sindicato, a los trabajadores? Este contrato con nueve cláusulas pasa sobre el contrato ley y reforma el contenido de la LFT en sus aspectos fundamentales.

Los contratos colectivos de protección constituyen ya una reforma laboral en los hechos, y sólo necesitan ser firmados por dos pillos, como en el caso de Uniroyal Michelin. Aquí, el contrato de protección lo firma como apoderado legal de la empresa un abogado de la Coparmex, que formó parte de la comisión de abogados de dicho sindicato patronal en las discusiones concernientes a la reforma laboral a las que citó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Él fue uno de quienes pugnó por una reforma del estilo de este contrato. Se llama Jorge A. de Regil y en la actualidad es representante patronal de México ante la Organización Internacional del Trabajo.

En síntesis: la legislación laboral mexicana se está reformando en los hechos; se está sometiendo a los trabajadores a la esclavitud y a la flexibilidad a ultranza con este tipo de contratos. Esto es lo que los patrones pretenden reglamentar con su iniciativa de ley Abascal.

EL CASO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE SALVADOR GÁMEZ MARTÍNEZ

Cuando me invitaron a participar en el seminario que dio origen a este libro no pude menos que sorprenderme porque me pareció que poco podía aportar al debate; en primera, porque no cubro la fuente obrero-patronal y, en segunda, porque se trataba de un caso muy particular, del cual supuse que no podía ofrecer mayor información de la que había publicado en la revista para la cual trabajo.

Pero por tratarse precisamente de un caso que encaja perfectamente con el tema de los contratos de protección, la Fundación Friedrich Ebert me insistió en la importancia de darles a conocer los resultados de mi investigación periodística sobre este singular personaje, Ramón Salvador Gámez Martínez, del que, debo confesar, poco sabía antes de elaborar el trabajo en cuestión.

Por esta razón, inicialmente había privilegiado la ruta de un posible caso de explotación sexual infantil, pero al profundizar en la investigación algunas de las fuentes consultadas me alertaron sobre la dimensión y el peso propio que tenía Gámez Martínez en el mundo obrero-patronal. Fue así como corregí el rumbo de la investigación y pronto encontré que Gámez era conocido como el *Zar de los contratos de protección*. Además, que desde hacía varios años dirigía la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT) y que controlaba a no menos de 350 mil trabajadores de decenas de sindicatos, en 14 ramas de la economía, en todo el país. Hurgar en su pasado no representó en realidad dificultad mayor, dado que sus huellas aparecieron por doquier. A continuación reproduzco el texto publicado en el semanario *Proceso* el 8 de mayo de 2005, con el título “Profesional del abuso”, el cual he actualizado en

algunas partes con información que se conoció en fecha posterior a su publicación.

REPRESENTANTE DEL “NUEVO SINDICALISMO”

El 20 de abril, poco antes del mediodía, un grupo de agentes de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) detuvo al influente dirigente sindical Ramón Salvador Gámez Martínez, justo en los momentos en que salía del inmueble ubicado en la calle de Doctor Olvera número 119, colonia Doctores, en compañía de dos jovencitas de nombres Norma y Yunué.

Cuando escuchó que pesaban sobre él no menos de tres denuncias penales relacionadas con el presunto delito de corrupción de menores, las piernas le flaquearon al fundador de la FSCNT.

Dueño de vastas propiedades en México y en el extranjero —tiene su residencia en Isla Mujeres y suele pasar largas temporadas en Miami—, mantenía en secreto su proclividad a relacionarse sexualmente con jovencitas adolescentes, vírgenes de preferencia.

En los departamentos que el líder ocupaba en la colonia Doctores, la Procuraduría capitalina encontró, además, una computadora, en cuyo disco duro había varias fotografías de jóvenes desnudas, así como fotos impresas y revistas pornográficas, lo que hace suponer a las autoridades que el llamado zar de los contratos de protección podría formar parte de una red de proxenetas dedicada al tráfico, comercio y explotación sexual infantil.

De acuerdo con las declaraciones ministeriales de tres de las denunciadas, Gámez Martínez utilizaba a su secretaria particular, Virginia Leticia Rico Arce, y a las hermanas Verónica y Elsa Serrano —esta última, cajera de la tienda de autoservicio Wal-Mart— para enganchar a las menores de edad.

Curiosamente, Wal-Mart es una de las transnacionales que más quejas arrastra por las pésimas condiciones laborales de sus empleados y actualmente es víctima de un boicot por parte de simpatizantes de Andrés Manuel López Obrador debido a que apoyó con recursos a Felipe Calderón durante su campaña para la Presidencia de la República.

Desde la nada, el abogado laborista de 63 años de edad logró fincar su feudo sindical: la Coordinadora Nacional de Trabajadores (CNT), que después pasaría a ser Federación Sindical. Para ello, contó con la ayuda

y protección de Arsenio Farell Cubillas, el secretario del Trabajo en los sexenios de Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari.

De trato afable, elegancia en el vestir y con una imagen distinta a la de los líderes tradicionales, Gámez conservó su preeminencia en el siguiente sexenio, el de Ernesto Zedillo. Y el fin de la era priista no lo afectó. Por el contrario, encontró en el primer secretario del Trabajo del gobierno del cambio, Carlos Abascal Carranza, un aliado más que le permitió mantener intactos sus dominios. Abascal sería nombrado más tarde secretario de Gobernación.

Farell presentó a Gámez en sociedad como el representante del “nuevo sindicalismo”. Además, le abrió puertas con poderosos empresarios, lo relacionó con sectores emergentes de la economía y, por si fuera poco, le regaló los registros sindicales de empresas de todo tipo.

CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN AEROLÍNEAS

El despunte del promotor de los sindicatos blancos ocurrió a finales de la década de los ochenta, después de la quiebra de Aeroméxico. A fin de agrupar a todo el personal de la empresa que sustituiría a la línea aérea quebrada, el protegido de Farell dio vida al Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Aviación y Similares. Posteriormente, con el surgimiento de nuevas empresas aéreas en el país, Gámez incrementó su base sindical, principalmente con pilotos y sobrecargos.

Pero las pésimas condiciones laborales que tenían sus agremiados, pronto provocaron fisuras al interior de la organización. En 1997, ya en el sexenio de Ernesto Zedillo —cuando Farell fungió como coordinador general de Seguridad Pública y secretario de la Contraloría y Desarrollo Administrativo—, los pilotos de Aeromar, hartos de su situación contractual, rompieron con Gámez y decidieron afiliarse a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores. Un año después, en marzo de 1998, los pilotos de Aerocaribe imitaron la decisión de los de Aeromar.

La mecánica de operación de Gámez quedó al descubierto cuando logró retener la titularidad de los contratos colectivos de trabajo de los pilotos de las líneas aéreas Aerocancún y Aerocozumel. Entonces, surgieron denuncias de que en la rama de la aviación, cerca de 2 500 empleados de 13 empresas operaban bajo “contratos de protección” controlados principalmente por Gámez.

Sin embargo, las autoridades laborales consintieron las actividades del líder, y la entonces Coordinadora Nacional de Trabajadores (hoy FSCNT) amplió su mercado de acción y abarcó cada vez más ramas y más empresas. Se sabe que actualmente tiene la titularidad de los contratos colectivos de trabajo de empresas nacionales y transnacionales dedicadas a la prestación de servicios, laboratorios, importación y exportación, cines, supermercados, almacenes comerciales, petroquímica y construcción.

Según testimonios recabados por el reportero, las propias autoridades de la Secretaría del Trabajo filtran a los abogados de la FSCNT la información de las empresas que se dan de alta para iniciar operaciones en el país y éstos se encargan de ofrecer “servicios sindicales” a la carta.

Por ejemplo, en los ochenta, cuando la cadena estadounidense de comida rápida McDonald’s llegó a México, el entonces dirigente vitalicio de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Alberto Juárez Blancas, disputó la titularidad del contrato colectivo de los trabajadores. Sin embargo, la transnacional se negó a sujetarse a las condiciones contractuales impuestas por la CROC y se inconformó ante el entonces secretario del Trabajo, Arsenio Farrell, a quien le pidió su intervención para crear un sindicato patronal.

Diligente, Farrell se encargó de hacer los arreglos necesarios y convenció a Juárez Blancas para que le cediera a Salvador Gámez el contrato colectivo a cambio del pago de un millón de dólares.

Conocido como el “hombre más rico de Tlaxcala”, Juárez Blancas murió en octubre de 2005, después de permanecer un año en estado de coma.

TAMBIÉN EN CINES

Tiempo después, a mediados de los noventa, cuando se instalaron en México las primeras salas de la cadena de cines Cinemex, la Secretaría del Trabajo operó para quitarle a la Confederación de Trabajadores de México la titularidad del contrato colectivo de trabajo y dárselo a la Federación Sindical.

Actualmente, Cinemex tiene más de tres mil salas en la República Mexicana y su dueño fundador, Miguel Ángel Dávila, está asociado con empresarios canadienses.

La fama pública de Gámez alcanzó a fines de los años noventa tal dimensión que los periodistas Julia Preston y Samuel Dillon, ex corresponsales de

The New York Times, le dedicaron algunas líneas al dirigente sindical en su libro *El despertar en México*, publicado en 2004 bajo el sello editorial de Océano.

En el capítulo “La democracia en el trabajo” refieren que una de las organizaciones sindicales que se distinguió por ofrecer a los patrones contratos de protección y se extendió rápidamente durante los sexenios de Carlos Salinas y Ernesto Zedillo fue, precisamente, la FSCNT de Gámez Martínez, un acaudalado abogado trotamundos cuyas pasiones, anotan, incluían la colección de antiguos muebles chinos y arte popular africano.

Apuntan: “Su organización representaba a los más de 10 mil trabajadores de todos los restaurantes McDonald’s, a los empleados de la mayoría de los miles de cines del país y a los trabajadores de la mayoría de las líneas aéreas extranjeras con operaciones en México, entre ellas United, Northwest, Air Canada, Air France, KLM, British Airways y Aeroflot.

“En total, Gámez administraba más de dos mil contratos de protección, con derechos legales sobre la contratación colectiva de 350 mil trabajadores de compañías dispersas en los 32 estados de la nación. Dirigía así uno de los más extensos imperios laborales del país, pese a lo cual pocos de los trabajadores a los que representaba sabían quién era, puesto que los contratos eran mantenidos en secreto por el gobierno.

“Gámez fue sólo uno de los muchos astutos y apolíticos oportunistas que erigieron feudos sindicales mientras las federaciones priistas declinaban”.

SECRETARIO GENERAL DE MÚLTIPLES SINDICATOS

Un dato nada menor que no aparece en el libro de Preston y Dillon es que el bufete de abogados Farell representa los intereses en México de las principales líneas aéreas internacionales, cuyos contratos colectivos ostenta, casualmente, la organización del dirigente acusado de corrupción de menores.

Propietario de un lujoso yate, el cual, por cierto, hasta el año pasado se encontraba atracado junto al del actor estadounidense Sylvester Stallone, antes de ser aprehendido, Salvador Gámez no era el tradicional dirigente sindical. Visionario, montó un despacho en la colonia Del Valle y sus abogados fungían —o fungen— como secretarios generales de los más de 15 sindicatos que maneja como empresas propias y, por si fuera poco, se daba el lujo de rentar y comprar registros sindicales.

Sólo en la ciudad de México, Gámez aparecía registrado como secretario general de al menos cinco sindicatos —el más grande de ellos,

el Sindicato Progresista de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana Justo Sierra— y en 10 más alternaba la Secretaría General Adjunta con sus empleados y socios, de acuerdo con datos obtenidos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Pero ésta tenía oficialmente registrados a principios de 2006 alrededor de 120 mil contratos laborales, de los cuales cerca de 40 mil podrían ser de protección y el resto contratos “muertos” (empresas que dejaron de existir por quiebra o cierre).

Dichos contratos se celebran, actualizan y negocian invariablemente a espaldas de los trabajadores y en esas oscuras operaciones Gámez se embolsó millones de pesos por cada revisión contractual, según reconoció la propia instancia arbitral laboral capitalina.

ABUSO Y CORRUPCIÓN DE MENORES

Pero ahora se sabe que Gámez Martínez no sólo se dedicaba profesionalmente a explotar a los trabajadores. En sus ratos libres buscaba la oportunidad de fotografiar mujeres desnudas y mantener relaciones sexuales con jovencitas, de preferencia menores de edad.

Según consta en la indagatoria que integró en su contra la Fiscalía para Delitos Sexuales de la Procuraduría capitalina por presunta corrupción de menores en octubre de 2005, personas a su servicio se encargaban de reclutar a las adolescentes y llevarlas a su departamento de la colonia Doctores, donde incluso tenía una cama de masajes.

Así fue como cayó al menos una de las tres denunciantes, de apenas 15 años de edad. La joven trabajaba como empacadora en la tienda Wal-Mart, ubicada en Fray Servando Teresa de Mier, colonia Balbuena, donde a mediados de febrero de 2005 conoció a la cajera Norma Serrano.

De aproximadamente 38 años, Norma comenzó a intimar con la adolescente y en una ocasión le preguntó si le gustaría andar con un señor grande que tuviera “muchísimo dinero”. La joven le respondió que no, pero Norma continuó acosándola y le dijo que no fuera tonta, que lo pensara bien porque ese señor podría darle muchas cosas. “Mira, vamos a hablarle a mi hermana [Verónica] para saber cuándo regresa ese señor de vacaciones y que ella te lleve con él”, le comentó.

Luego de varios días, recibió una llamada. Era Verónica, la hermana de la cajera, quien le dijo: “Hola, habla Verónica, la hermana de Elsa, para decirte que mi jefe ya regresó de vacaciones, ¿nos podemos ver?”.

Y antes de que reaccionara, la citó en la parte trasera de la tienda de autoservicio donde trabajaba desde noviembre de 2004. El 17 de marzo, Verónica llegó a bordo de un Chevy color café, en compañía de una joven de nombre Paola, la invitó a subir y le dijo que sólo irían a cargar gasolina.

En el trayecto, Verónica le preguntó sobre lo que había conversado con su hermana Elsa. La jovencita le contó que la había invitado a salir con un señor grande y con mucho dinero. Verónica le comentó que la había engañado, que, en realidad, se trataba de tener sexo oral con el señor porque le gustaban las chavitas.

Verónica no paró el auto hasta que llegaron al departamento de Gámez, donde la joven empacadora pudo observar que había más jovencitas de su misma edad. “No va a pasar nada, sólo te quiere conocer”, trató de tranquilizarla Verónica.

Aunque la menor de edad refirió en su declaración inicial que ese día no pasó nada, su madre aseguró que su hija fue llevada a la sala, donde se encontraba Salvador Gámez, quien luego de acariciarle el rostro le pidió que le hiciera sexo oral, que a cambio le iba a pagar bien.

Asustada, la empacadora cerró los ojos e hizo lo que le pidió el dirigente sindical, pero no soportó mucho tiempo y rompió en llanto. Verónica trató de tranquilizarla y en eso se acercó Gámez y le entregó 600 pesos.

Ya de regreso a la tienda, Verónica amenazó a la menor con hacer que la corrieran del trabajo y dañar a sus padres. Ante el temor de que Verónica fuera a cumplir sus amenazas, la menor acudió un par de veces más a la casa de Gámez, quien la obligó nuevamente a tener sexo oral.

SU DETENCIÓN

El caso de Silvia Verónica Ramírez Guerrero, de 21 años de edad, fue distinto. Ella refirió que en febrero de 2003 fue contratada por María Eugenia Gámez Garduño para hacer tareas de limpieza en la oficina de su padre, Salvador Gámez, ubicadas en la calle Pitágoras, colonia Del Valle.

Ahí conoció a la secretaria de éste, Virginia Leticia Rico Arce, quien la persuadió de que se fuera a trabajar al domicilio de su patrón, en la calle Doctor Olvera número 119, donde le iría mejor. Sólo le anticipó que tenía que hacer todo lo que le dijera el patrón, sin repelar.

Silvia Verónica Ramírez aceptó y uno de los guardaespaldas de Gámez, Roberto Mújica, se encargó de llevarla al departamento de la colonia Doc-

tores, donde, durante un buen tiempo, tuvo sólo sexo oral con Gámez y con varias de las jóvenes que reclutaba Verónica Serrano.

Cuando Silvia Verónica vio un programa sobre el sida, le entró temor de contraer la enfermedad y dejó de tener relaciones con el líder sindical y con sus compañeras. Permaneció en el departamento, pero ahora sólo dedicada a las tareas de limpieza, a cambio de lo cual recibía algunos centavos.

La joven se encontraba en la casa el día en que la policía detuvo a su patrón, el 20 de abril de 2005. Según su declaración, ese día Gámez llegó a las 11:30 horas y tuvo relaciones sexuales con Viridiana. Un par de horas después, a eso de las 13:00 horas, salió acompañado de Norma y de Yunuén. Casi de inmediato, Verónica recibió una llamada de Norma, quien le avisó que la policía había aprehendido a Gámez y le advirtió que no salieran del departamento. Verónica no estaba sola en la casa. La acompañaban cuatro jóvenes más: Gabriela, Cinthia, Guadalupe y Viridiana. Desde la ventana, pudieron observar que afuera del inmueble había, en efecto, varios policías. Asustadas, las jovencitas le pidieron ayuda a la propietaria del departamento contiguo, donde ocultaron las fotografías y el material pornográfico que Gámez tenía en su casa. Minutos más tarde, Verónica recibió la llamada de Leticia Rico Arce, quien le confirmó que su jefe había sido detenido y le advirtió que cuando llegara la policía negaran todo.

Hasta aquí la nota publicada en mayo de 2005.

ABSOLUCIÓN ILEGAL

Sólo quisiera hacer un apunte más que da idea del poder que ha acumulado Gámez: cuando fue detenido quiso sobornar a los policías, y posteriormente al ministerio público para evitar que lo encerraran. Pero la oportuna presencia de personal de la Fiscalía para Delitos Sexuales frustró su propósito. Entonces recurrió a sus amigos y uno de los que medió con el procurador capitalino, Bernardo Bátiz, para que lo liberaran y el caso no trascendiera, fue nada menos que el entonces senador del Partido Revolucionario Institucional, Enrique Jackson, líder de su bancada en la Cámara alta.

Sus abogados —contrató a 17— se encargaron de ofrecer dinero a sus víctimas para que se desistieran de los cargos que le imputaban. Curiosamente, uno de sus defensores legales fue Juan Antonio Collado, el mismo que defendió en distintos momentos a Raúl Salinas de Gortari, hermano del ex presidente Carlos Salinas, y al empresario Carlos Ahumada,

a quien asistió legalmente mientras estuvo recluido en una prisión en La Habana, Cuba.

Luego de permanecer casi seis meses en prisión, Gámez comenzó a cosechar el fruto de la millonaria inversión que había hecho para conseguir librarse de la cárcel, donde, por ley, debería haber permanecido 16 años nueve meses: un día antes de la Nochebuena de 2005, el secretario de Acuerdos del Juzgado 15 Penal, Miguel Ángel Pérez Camacho, en ausencia de la juez Beatriz Moreno Cárdenas, absolvió al dirigente sindical de todos los cargos y decretó su libertad inmediata.

Atónito por el fallo judicial, el subprocurador de Averiguaciones Previas Centrales de la PGJDF, Renato Sales Heredia, dejó fluir su rabia: “Esto huele a corrupción”, dijo.

Razones de sobra tenía: el plazo para dictar sentencia vencía el 17 de enero de 2006, pero el secretario de Acuerdos le dictó sentencia en la víspera de Navidad, “para tratar de que pasara inadvertida la resolución”, aseguró el funcionario de la PGJDF.

Antes de que las autoridades capitalinas pudieran apelar la resolución del juez, Gámez Martínez, quien presuntamente mantenía vínculos con el pederasta Jean Succar Kuri, huyó del país.

El 16 de marzo de 2006, magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal revocaron la sentencia absolutoria dictada a favor de Gámez Martínez por el delito de corrupción de menores. Los magistrados Rosalinda Sánchez Campos, Manuel Luna Ruiz y Lino Pedro Bolaños dictaminaron que el dirigente sindical es responsable de corromper a dos mujeres, una de ellas menor de edad, a quienes les pagó por sostener relaciones sexuales con él.

La PGJDF inició entonces la búsqueda de Gámez Martínez. Incluso, pidió la colaboración de la Interpol. Al frente del grupo de investigadores estaba el comandante Ignacio Perales Gómez, quien no pudo cumplir con su misión porque en julio de 2006 fue asesinado.

Lo último que se supo de Gámez es que fue ubicado en Estados Unidos, en la ciudad de Texas, gracias a un trámite que realizó para obtener su licencia de conducir.

Al verse descubierto, el dirigente sindical empezó a mover sus influencias y se apresuró a tramitar un amparo ante la justicia federal para evitar su detención y su reingreso a prisión, donde le espera una condena de 16 años nueve meses.

EL CASO DE LA MAQUILA EN TIJUANA

Este trabajo analiza el tipo de contrato colectivo de protección que existe en las maquiladoras de Tijuana.¹ El objetivo central es demostrar que existe una gran diferencia entre lo estipulado en el contrato y la práctica real.

UN BREVE APUNTE HISTÓRICO

En la aparición de los contratos colectivos de protección en la maquila de Tijuana participaron distintos elementos. Primero, un liderazgo sindical ávido de un mejoramiento económico y político; segundo, un empresariado necesitado de un sindicato que lo protegiera de los cuestionamientos laborales que suscitaban sus acciones de inestabilidad laboral,² y tercero, un gobierno deseoso de atraer inversiones para impulsar el desarrollo económico de la localidad. La participación gubernamental se efectúa a través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), que se convierte en la principal fuente de legitimidad —o ilegitimidad— de sindicatos y contratos colectivos.

Esta forma sindical se comenzó a conformar desde principios de los años setenta, como una respuesta ante las críticas al sindicalismo tradicional y un apoyo a los empresarios para que gozaran de un clima de paz laboral, sin conflictos. La propuesta sindical emergió de una organización de la

¹ Este análisis toma como base el contrato colectivo que privaba en 25% de las maquiladoras de Tijuana a finales de los años ochenta.

² En ese sentido cabe decir que este tipo de sindicalismo tiene una función protectora; no alienta a las organizaciones corruptas o espurias sino a aquellos que intentan un cumplimiento mínimo de los derechos laborales.

Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y transitó hacia otras filiações sin ningún obstáculo. Este tipo de sindicalismo —por demás pragmático— y su modalidad de contratación colectiva alcanzaron su máximo esplendor en los años ochenta, a la luz de la reestructuración industrial y la exigencia de la flexibilidad laboral; su actitud servicial y de utilidad al patrón y a los deseos gubernamentales ha hecho que en la actualidad sus contratos colectivos sigan vigentes en las maquiladoras. Incluso ha dado origen a otras vertientes sindicales semejantes en la misma industria.

Hay que añadir que los contratos colectivos de protección no permanecen en el anonimato. Líderes sindicales, empresarios, abogados laborales, gobierno, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales y medios de comunicación saben de su existencia. Quizá el sector que menos sepa de ellos, por su escaso conocimiento de las cuestiones laborales, sea precisamente el de los trabajadores. Sin embargo, la protección de líderes sindicales, empresarios y gobierno hacen que este tipo de contratación colectiva sea intocable.

ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Los contratos de protección en las maquiladoras de Tijuana se deben analizar desde dos perspectivas: a partir del punto de vista legal y formal, y desde un enfoque laboral, en especial en cuanto a su representatividad sindical y el respeto de la contratación colectiva como forma de estipular las condiciones laborales y salariales en las plantas fabriles. En la parte legal, se percibe que son bastante congruentes; sin embargo, en la práctica se ha comprobado que no existe una relación entre lo estipulado y lo que en realidad acontece.³

LA PARTE LEGAL

Los contratos de protección, pertenecientes a la CROM, cuentan con validez oficial; es decir, han sido reconocidos por la JLCA de Tijuana. Se caracterizan por una simplicidad extrema: sólo 15 cláusulas. Se podría decir que

³ Las precisiones presentadas en este trabajo provienen de dos investigaciones que se efectuaron en Tijuana en dos tiempos distintos y con metodologías diferentes: una en 1987 y otra en 1991, además de la actualización constante de los datos sindicales sobre la dinámica sindical tijuanaense que ha realizado la autora.

responden con mucho a esa simplificación que los empresarios desearían encontrar en los contratos colectivos. Precisamente, en la parte inicial del contrato colectivo se encuentran anotadas con claridad las personalidades jurídicas participantes. A saber: el nombre del sindicato, su central y la razón social de la empresa, así como los nombres de los representantes de la JLCA y el del sindicato, el domicilio y el nombre del dirigente; sin embargo, los trabajadores, de acuerdo con una encuesta, no conocen a su líder.

En la primera cláusula se menciona el reconocimiento de las personalidades que participan: la empresa, el sindicato y la ley. Sin embargo, en el documento no aparece ninguna prueba de la asistencia de los trabajadores a asamblea alguna, ni tampoco una lista con sus nombres.

LA PARTE LABORAL SINDICAL

Cuando se analizan las cláusulas laborales de estos contratos, se encuentra que recuperan gran parte de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo (LFT), como se verá a continuación.

Personalidad jurídica y ámbito de acción

En la primera cláusula se enuncia que el sindicato representa el interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa, y solicita a ésta tratar con ese órgano todo asunto de los trabajadores. Lo cierto es que el sindicato no tiene ninguna participación en la vida laboral del trabajador; desde la contratación hasta el despido, el patrón toma las decisiones. Esto se corroboró cuando los trabajadores expresaron que no tenían conocimiento de su contrato colectivo, y desconocían en esencia para qué sirve, e incluso lo confundieron con su contrato individual.

Más adelante, en el contrato colectivo se establece que habrá un delegado “que será un trabajador de la empresa, y que [éste] se ajustará en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo” (cláusula 2 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas-CROM, mayo de 1987).

La incongruencia surge de nuevo en dos encuestas, por medio las cuales se encontró que los trabajadores no saben que pertenecen a un sindicato y mucho menos que tienen un delegado —que sólo existe en el papel— y que ese representante se ajustará a las decisiones del Comité Ejecutivo. Todo

esto muestra de qué manera el control por parte de la dirigencia resulta un elemento central.

Condiciones de trabajo

Congruente con la ley, la cláusula 3 señala que el objeto del contrato es “establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa y es aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa”.⁴ Lo cierto es que el cuerpo del contrato hace poca referencia a estas condiciones laborales, y las que menciona son muy generales o ambiguas. Sin embargo, su papel de controlador se evidencia en el control —legal— que tiene sobre la fuerza laboral. Este control se complementa con la cláusula de exclusión (cláusula 4) a que tiene derecho el sindicato con el apoyo de la empresa.

Un primer elemento que llama la atención en esta enunciación de condiciones laborales es la omisión del tipo de contratación de los trabajadores; es decir, no hay una distinción entre temporales y estables. Pareciera haber una renuncia a la posibilidad de obtener estabilidad en el empleo.

Acerca de las condiciones de trabajo, la única referencia se encuentra en la cláusula 5, donde se indica que los trabajadores “tienen la obligación de desempeñar” el trabajo, todo ello de acuerdo con lo que establece el artículo 134 de la LFT en cuanto a las obligaciones del trabajador, es decir “con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la función, tiempo y lugar convenidos”. Esta exaltación de la fracción IV de dicho artículo es la enunciación encubierta de la flexibilidad concedida al empresariado, en virtud de que aspectos tales como intensidad, función y tiempo, en una industria como la de la maquila, adquieren una relevancia fundamental.

La flexibilidad llama en esencia a una desregulación de condiciones que obstaculicen la productividad y la eficiencia en la planta, las cuales casi siempre están referidas a la negociación y control de los trabajadores por parte del sindicato; sin embargo, también debiera estar vinculada a la capacitación e introducción de mejor tecnología.

El contrato que se analiza recupera este aspecto brevemente cuando menciona que empresa y sindicato se comprometen a dar cumplimiento del artículo 153-A de la LFT, donde se estipula el derecho del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento que le permitan “elevar su nivel de

⁴ Cursivas de la autora.

vida y de la productividad”. La incongruencia entre lo postulado y lo real vuelve a surgir: primero, porque la mayor parte del trabajo en la maquila es intensivo y sólo se necesitan unas cuantas horas para aprenderlo; segundo, porque los empresarios han manifestado que no vale la pena invertir en capacitación, dada la gran rotación laboral y el escaso compromiso que existe entre los trabajadores y la empresa.

También se obvia la formulación de una comisión mixta de capacitación y seguridad e higiene, como lo pide la ley que exista al interior de la empresa. La formulación de instancias bilaterales en las que realmente se pudiesen plantear soluciones negociadas en cualquier aspecto referente a la fijación de condiciones laborales ha sido eliminada.

Salarios y prestaciones

En las cláusulas 5 a 10 se estipulan los salarios y las prestaciones. Entre otros aspectos, se indica la duración de la jornada de trabajo, que será de ocho horas, de acuerdo con el artículo 61 de la LFT. Se anexa un tabulador con los salarios, que son los mínimos generales y profesionales establecidos para la región. Se señala que laborarán seis días a la semana, con un día de descanso, “el cual será de acuerdo a las necesidades de la empresa”. Asimismo, los días festivos obligatorios “serán definidos entre trabajadores y empresa”, de acuerdo con el artículo 74 de la LFT, así como las vacaciones y el pago del aguinaldo.

Llama la atención la brevedad de estas cláusulas: uno o dos renglones, y el supuesto apego a la ley, aunque con la posibilidad de que los días de descanso, festivos obligatorios e incluso las vacaciones puedan ser modificados por la empresa. La enunciación de esas cláusulas en los contratos más que una preocupación real parece responder al deseo de cubrir apenas un requisito formal para que estos convenios sean aceptados como legales. En entrevistas con los trabajadores se pudo constatar que los salarios y prestaciones que reciben son fijados por la empresa, y no hay una referencia clara de si están o no están de acuerdo con la ley. Además, y esto es lo más importante, los trabajadores expresan la nula participación del sindicato en estas decisiones.

Por último, el contrato de protección presenta una cláusula —la 12— por demás innovadora, en la cual se establece que “la empresa se compromete a proporcionar una ayuda económica al Sindicato con el fin de incre-

mentar los actos deportivos y culturales de sus miembros, cantidad que será a criterio de la empresa”.

Esta cláusula resulta muy interesante porque dada la inexistencia de una relación real del sindicato con sus trabajadores, así como la nula vida sindical, es evidente que tal ayuda económica es un pago por los servicios que la organización sindical presta a la empresa; además, de esa manera se rompe el vínculo tradicional del sindicalismo con sus trabajadores: el pago de cuotas. En los recibos de pago de los trabajadores, al menos hasta mediados de los años noventa, no existía el descuento tradicional de cuotas sindicales. Así, el sindicato renuncia a su relación con los trabajadores —y a su representación—, a pesar del control que ejerce sobre ellos, y se convierte en un protector de la empresa. Esto significa una involución de lo que debería ser una organización sindical: un factor de defensa y equilibrio en las relaciones laborales con la empresa.

Cabe añadir que el contrato se celebra de manera indefinida y en él se indica que se revisará de acuerdo con lo que marca la ley. Lo cierto es que esas revisiones no se realizan, por lo cual un contrato puede permanecer muchos años sin actualizarse, aunque en esencia siga vigente. Y cuando la revisión se lleva a cabo consiste en un mero trámite administrativo.

La cláusula final —15— también tiene gran relevancia. Ahí se establece que el contrato entrará en vigor desde el momento de su firma, “independientemente de su depósito legal”; es decir, es un acuerdo entre empresa y sindicato: la instancia legal parece ser un elemento secundario en esta contratación.

En la regulación y el control de la fuerza laboral al interior de las plantas no deben quedar en el olvido los reglamentos interiores de trabajo, que son, a fin de cuentas, las instancias reguladoras que norman la vida laboral diaria de los trabajadores.

LA REALIDAD ALREDEDOR DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Los contratos colectivos de protección se complementan con una política empresarial bastante articulada, que contrasta con la división intersindical prevaleciente. En primer lugar, de manera individual el empresario practica una política laboral de acercamiento y preocupación por el trabajador —sobre todo en las plantas electrónicas y de capital japonés—, de modo que la identificación con la empresa resulta crucial. En segundo término,

en el aspecto colectivo existe una excelente organización empresarial: la Asociación de Maquiladoras, que le brinda al empresario un conjunto de apoyos legales, laborales y fiscales. Además, esta asociación se encarga de organizar las actividades culturales y deportivas para los trabajadores.

Los empresarios enarbolan el argumento de que los sindicatos no son necesarios y suelen ser conflictivos y problemáticos. Sin embargo, aceptan estas organizaciones dada la supuesta prevención que les ofrecen en cuanto a conflictos laborales y al surgimiento de sindicatos que perturben el ambiente al interior de las plantas. Esta ambigüedad contradictoria debe ser aclarada. Si se prefiere la opción de relaciones laborales libres sin sindicato, es legal y adecuado, pero si se acepta una instancia sindical, debería existir la obligación de que ésta desempeñe la función para la cual fue establecida.

Empresarios y abogados de las industrias maquiladoras aseguran que estas industrias no necesitan sindicatos, pues en ellas se tienen mejores salarios y condiciones laborales si se les compara con las empresas cuyos trabajadores están sindicalizados. La afirmación puede ser cierta, pero como lo apuntan los líderes sindicales tradicionales: ¿quién garantiza que esos buenos salarios y condiciones laborales se mantengan cuando no están estipulados en un convenio o contrato? La pregunta resulta esencial porque a pesar de las limitaciones que pueda tener el contrato colectivo, de la poca fortaleza que puede llegar a tener en un momento dado, de los recortes que haya sufrido, resulta incuestionable que sigue siendo el principal instrumento para fijar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores, no sólo de los sindicalizados sino de todos los que laboran en las empresas. Ahí radica la importancia de terminar con las simulaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas-CROM (1987), México.
- Quintero Ramírez, Cirila (1990) *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*. México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Col. Regiones.
- (1997) *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.

EL CASO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE SERFIN

Éste es el relato de la desaparición fraudulenta del Sindicato Único de Trabajadores de Serfin (SUTS), que se llevó a cabo en la coyuntura de la fusión entre Banco Santander Mexicano y Banca Serfin. Tal desaparición fue acordada entre los dueños de esta institución bancaria de origen español que pertenece al Banco Santander Central Hispano, y el secretario general del organismo sindical, a espaldas de los trabajadores, transacción por la cual este último recibió un pago de más de seis millones de pesos de parte de la empresa.

En la actualidad este caso se encuentra en proceso de demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, acción promovida por un grupo de 12 dirigentes, que encabeza el autor de estas líneas. Todos éramos parte del Comité Ejecutivo Nacional del SUTS. Se trataba de un sindicato de empresa constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores de Banca Serfin, SA, de conformidad con los artículos 356 a 360 fracción II de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Formaban parte de él los empleados que prestaban sus servicios en esa institución bancaria, de acuerdo con el artículo 365 de la LFT y fue registrado ante la Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En forma totalmente irregular e ilegal, sin atender a lo establecido en el artículo 370 de la LFT, Gustavo Jáuregui Aguilar y Juan Daniel López Martínez, secretario general y de Organización, respectivamente, del Comité Ejecutivo Nacional del SUTS, promovieron por la vía administrativa la disolución de nuestro sindicato ante las autoridades laborales de la DGRA. Para ello utilizaron documentos falsos, consistentes en 14 convocatorias e igual nú-

mero de actas de asambleas seccionales y una nacional extraordinaria, las cuales consignan que los trabajadores sindicalizados supuestamente votaron y aprobaron por unanimidad, sin un solo voto en contra, un “acuerdo de disolución y liquidación del patrimonio sindical”, bajo el argumento de que la fuente de trabajo en Banca Serfin desaparecía como consecuencia de la fusión entre ésta y Banco Santander Mexicano. Estas actas están incluidas en el expediente número 10/10723-19 del índice de la DGRA.¹ En su oportunidad, el grupo en resistencia que dirijo demandó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la nulidad de esos documentos apócrifos. El juicio continúa hasta la fecha.

HACIA UN NUEVO MODELO DE CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Jáuregui Aguilar y López Martínez simularon la existencia de asambleas en las secciones que componen dicho sindicato a fin de hacer creer que el 9 de octubre de 2002 tuvo lugar una Asamblea Nacional Extraordinaria, en la que supuestamente se acordó la disolución de la agrupación y liquidación de su patrimonio. Las firmas que acompañaban las actas exhibidas ante las autoridades del trabajo no fueron puestas de puño y letra de los trabajadores ni de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato. A simple vista se puede apreciar que se trata de la falsificación de firmas y documentos que extrañamente se encuentran en el expediente número 10/10723-19, cuando el expediente del SUTS es el 10/10723-18, ambos del índice de la DGRA. Resulta inexplicable que este organismo no haya cotejado ni estudiado esta situación, siendo que tuvo conocimiento de dicha irregularidad en virtud de las evidencias que en su oportunidad le ofrecimos. Es cierto que las actas que imputamos fueron acompañadas de listas de asistencia de los trabajadores sindicalizados, pero también lo es que no existe comprobación alguna de la veracidad y legalidad de las asambleas sindicales, ni de que las firmas que ahí aparecen se hubiesen asentado con oportunidad. Luego entonces, se trata de una simulación, un engaño, ya que jamás se celebró asamblea alguna con el fin de disolver el sindicato y liquidar su patrimonio.

Curiosamente, el patrimonio sindical fue enajenado en favor de Banca Serfin. Nos referimos al edificio en el que se encontraba el domicilio legal del sindicato y donde trabajaba el Comité Ejecutivo Nacional. Por lo que

¹ A lo largo de la exposición de este caso se anotan los números de los diversos expedientes laborales, con el fin de mostrar que lo que aquí se afirma está plenamente respaldado por las pruebas documentales que están en poder de las instancias de la justicia laboral mexicana.

se refiere al contrato colectivo de trabajo celebrado entre el SUTS y Banca Serfin, concluyó “de manera voluntaria” y “de común acuerdo” con base en el artículo 401, fracción I de la LFT, el 10 de octubre del 2002. Por dicho concepto, la institución bancaria le entregó a Jáuregui Aguilar, en su calidad de secretario general del SUTS, la suma de 6,037,182.27 pesos, cantidad que nunca ingresó a la contabilidad sindical y sobre cuyo destino final jamás se supo.

El motivo aparente que dio lugar al acuerdo de disolución en las asambleas inexistentes —supuestamente celebradas en septiembre y octubre de 2002— fue la fusión de Banca Serfin con Banco Santander Mexicano, farsa sostenida en septiembre de 2002 ante los trabajadores por Marcos Martínez Gavica, director general de ese grupo financiero, y que hoy es también presidente de la Asociación de Banqueros de México.

De este engaño tuvimos conocimiento por medio de los oficios de fechas 16 de octubre de 2003 y 26 de febrero de 2004, que emitió la Dirección Adjunta de Banca Múltiple de la Unidad de Banca y Crédito de la Subsecretaría de Hacienda y Crédito Público. Estos oficios tienen los números UBA/DGABM/808/2003 y UBA/DGABM/199/2004. Mediante ellos se nos informa que Banca Serfin y Banco Santander Mexicano no se han fusionado y que no existe solicitud alguna para llevar a cabo esa acción; incluso, en esas fechas no se había celebrado ninguna asamblea general extraordinaria de accionistas de Banca Serfin en la que se hubiera adoptado algún acuerdo referente a una fusión con dicho banco. No obstante, Banca Serfin y Banco Santander Mexicano simularon su fusión ante los trabajadores y el público desde septiembre de 2002, bajo la denominación de Banco Santander Serfin.

Para sostener la mentira, de inmediato se difundió en los medios de comunicación la nueva imagen del grupo financiero; se sustituyó el logotipo de Banca Serfin por el de Santander Mexicano (la flama a cambio del águila), se transformó el decorado de las oficinas y la papelería, entre otros aspectos; todo mundo creyó cierta la fusión, no sólo los trabajadores, sino también los usuarios y clientes de ambos bancos, así como el público en general.

Las resoluciones y acuerdos derivados de nuestras gestiones en los tribunales y ante las autoridades competentes, muestran una serie de contradicciones —que a continuación se comentan—, con lo que se presume el contubernio entre la autoridad, el líder sindical y la empresa.

INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES HACENDARIAS

En este sentido, en primer término debemos señalar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), pues hasta la fecha Banca Serfin no ha hecho del conocimiento de los trabajadores el balance anual correspondiente a los ejercicios 2002 a 2005, con lo cual omite una obligación asentada en el artículo 121, fracción primera, de la LFT. En este caso está clara y manifiesta la complacencia de las autoridades hacendarias, a las cuales les demandamos que exigieran a la empresa ese cumplimiento, según consta en los oficios números UBA/DGABM/808/2003 y UBA/DGABM/199/2004. Hasta ahora no hemos obtenido una respuesta favorable.

Además, en los oficios citados, la SHCP niega su obligación de intervenir en virtud de no existir ninguna fusión. A la SHCP le hicimos saber que la empresa ya llevaba más de dos años trabajando y efectuando operaciones como si existiera tal fusión. Fue apenas en diciembre del 2004 cuando la SHCP acordó dicha fusión, pero siguió sin actuar ante nuestra demanda, desobedeciendo e incumpliendo lo establecido en los artículos 27, fracción II, y 28, fracción I de la Ley de Instituciones de Crédito. Asimismo, no aplicó las sanciones correspondientes conforme a las atribuciones que le confiere la legislación, ya que los directivos de la institución bancaria incurrieron en forma grave y reiterada en transgresiones a la ley. Recordemos lo estipulado en la Ley de Instituciones de Crédito:

Artículo 27, fracción II: La propia Secretaría que autoriza la fusión, cuidará en todo tiempo la adecuada protección de los intereses del público, así como de los trabajadores de las sociedades, en lo que corresponde a sus derechos.

Artículo 28: ... podrá declarar la revocación de la autorización...

Fracción I: ... si inicia operaciones sin presentar la escritura constitutiva para su aprobación.

En tanto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha dado una respuesta contradictoria, sospechosa, oscura y confusa. Un día afirma determinada cosa y en otra ocasión expresa todo lo contrario. La resolución emitida el 5 de enero de 2004 señala:

... de la certificación que se tiene a la vista, emitida por la Secretaría de Acuerdos de la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos

Interiores de Trabajo, de esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de fecha 24 de diciembre del presente año, se desprende que ante dicha unidad aparece registrado un contrato colectivo de trabajo con número de expediente CC-2618/1992-XXIII-DF (1), celebrado entre Banca Serfin SA y el Sindicato Único de Trabajadores de Serfin, con la aclaración que con fecha 10 de octubre del año 2002, las partes dieron por terminado dicho pacto colectivo de conformidad con el artículo 401 Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, y que a la fecha Banca Serfin, SA, no cuenta con contrato colectivo de trabajo registrado y vigente...

Este acuerdo lo proveyó y firmó el licenciado Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Este mismo funcionario proveyó y firmó la siguiente resolución el 16 de abril de 2004:

... teniendo a la vista la certificación expedida por la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de esta Junta de la que se desprende que Banca Serfin, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Santander Serfin, tiene celebrado con número de registro CC-5941/2002-XXIII DF (1) contrato colectivo de trabajo del cual es titular el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana.

El secretario general de ese sindicato de protección, de origen cetemista, es una persona que dice llamarse Leopoldo Villaseñor, al que ningún trabajador de la institución bancaria conoce. El propio banco publica en su revista interna el nombre de una inexistente organización denominada Sindicato de Trabajadores Santander Serfin, con el cual, incluso, ha celebrado convenios de trabajo.

Para un mejor control de este contrato de protección, actúa como administrador Arturo Delgado Parada, quien es el secretario general del Sindicato de Trabajadores de Banco Santander Mexicano, una agrupación de empresa que existe desde que la banca española Santander Central Hispano invirtió en México. Este último sindicato está afiliado a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib). Esto significa que en la práctica un sindicato de una central como la Fenasib se subordina a otro sindicato de una central diferente, como lo es la Confederación de

Trabajadores de México (CTM), y es empleado por la patronal para simular y llevar acciones en contra de los trabajadores que dice representar. Esto es más grave aún porque el secretario general de la Fenasib, Enrique Alonso Aguilar Borrego, pertenece al Sindicato de Banco Santander Mexicano y permite estas simulaciones.

Este caso se torna especial, pues Leopoldo Villaseñor firma el contrato de trabajo de común acuerdo con el secretario general del Sindicato Santander Mexicano, Delgado Parada, y con el aval de Aguilar Borrego. Si el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana está afiliado a la CTM, ¿cómo es que Aguilar Borrego, secretario general de la Fenasib, permite el control oficial de los trabajadores de Serfin por un sindicato no afiliado a su central? Y con ello la pauperización de las prestaciones y condiciones de trabajo de sus empleados. Esto implica que el líder de la Fenasib no sólo pierde a un sindicato bancario para su agrupación gremial, sino que se presta a una maniobra triangular de control que puede marcar la pauta para ir perdiendo afiliados bancarios. La pregunta es: ¿cuál es la presión, el interés o el desinterés?

La desaparición fraudulenta del Sindicato de Serfin se hizo por la supuesta fusión de Banco Santander Mexicano y Banca Serfin. Los dueños no querían la existencia de dos sindicatos; por ello se dio a conocer que la organización que representaría a los trabajadores de Serfin sería el Sindicato de Santander Mexicano. Entonces, Delgado Parada tolera y valida la firma de un contrato de protección; simula representar a los trabajadores de Serfin que sobrevivieron al despido después de consolidada, en los hechos, la fusión de ambos bancos a partir de enero del 2005.

TAMBIÉN INTERESES POLÍTICOS

Está claro que en el fondo el objetivo central fue llevar a la baja las prestaciones laborales, así como recontratar a los trabajadores de Serfin para quitarles su antigüedad. Sin embargo, no vislumbramos el control sindical sino hasta que avanzamos en nuestra demanda laboral, cuando las autoridades no tuvieron más alternativa que entregarnos los papeles correspondientes. Entonces nos dimos cuenta que no sólo se trataba de intereses económicos, sino también políticos.

Un caso actual de un sindicato de protección en la banca está en la recién creada Financiera Rural, donde como premio al apoyo patronal en Serfin, impusieron como directivo sindical a Juan Pérez Jáuregui, sobrino de Gustavo Jáuregui Aguilar, personaje que comercializó el contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Serfin por más de seis millones de pesos, apoyado por la dirigencia nacional de la Fenasib.

El Sindicato de Financiera Rural forma parte, como sección, de un sindicato de industria, del cual también es secretario general Enrique Aguilar Borrego, que lo tiene afiliado a la Fenasib. Esto resulta en un control triangulado de las agrupaciones sindicales del sector bancario y financiero a favor de los patrones.

Con todo ello se violentan los principios de libertad sindical establecidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por México, que entre otros aspectos, obliga a las empresas y a las autoridades públicas a no realizar actos que atenten contra la libertad sindical de los trabajadores.

Caber recordar algunas de las disposiciones del Convenio 87:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. 1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Las acciones de las autoridades laborales desobedecen la Resolución de 1957 sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT, donde se insta “a la adopción de una legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga”.

CONCLUSIONES

1. Si se dice que el SUTS fue disuelto el día 9 de octubre de 2002 por un supuesto acuerdo de asamblea, ¿cómo se explica que con fecha 10 de octubre de 2002 la empresa haya convenido con ese sindicato la terminación del contrato colectivo de trabajo, entregándole la suma de más de seis millones de pesos al secretario general, Gustavo Jáuregui Aguilar, por ese concepto? De conformidad con la LFT, el pacto colectivo no pierde su vigencia, aun cuando se disuelva el sindicato titular de ese contrato. El artículo 403 de la LFT señala: “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

2. En resolución del 5 de enero de 2004, signada por Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se dice que no existe contrato colectivo de trabajo registrado y vigente en Banca Serfin; sin embargo, tres meses después, el 16 de abril de 2004, se encuentra un contrato colectivo de trabajo con expediente del año 2002, registro CC-5941/2002-XXIII DF (1), según informó por escrito el mismo Gutiérrez Cantú. ¿Cómo explicar que sin cancelar un registro sindical, en este caso el del SUTS, la autoridad laboral haya dado trámite y registrado a un sindicato diferente dentro de la misma empresa?

3. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana es una organización desconocida para los trabajadores; se trata del tradicional sindicato de protección, que no tiene ni tuvo jamás como afiliados a los empleados de Banca Serfin. El fin patronal es despojarnos de nuestros legítimos derechos laborales que, a pesar de que nacen por decreto presidencial, se habían respetado en todas las etapas de la banca (en la banca privada de 1937 a 1982, durante la etapa de nacionalización y en su posterior reprivatización). Sin embargo, ahora que la banca extranjera domina más de 80%

del mercado interno, donde efectúa multimillonarios negocios, evade, niega y restringe los derechos y prestaciones laborales (como los gastos por concepto de jubilación).

4. Con diferentes modalidades, pero también irregulares, siempre a espaldas de los trabajadores, han ocurrido procesos similares en las demás instituciones bancarias en poder de empresas extranjeras, como Banamex, Bancomer e Inverlat, entre otras. La nueva política es otorgar concesiones al poderoso empresario y patrón, y permitirle despojar al trabajador de los derechos adquiridos desde noviembre de 1937 con el decreto presidencial de Lázaro Cárdenas, refrendados después por Luis Echeverría Álvarez, el 14 de julio de 1972, y más tarde por José López Portillo, el 1 de septiembre de 1982, con su Decreto de Nacionalización de la Banca.

5. La Fenasib, encabezada por su secretario general, Enrique Aguilar Borrego, ha desempeñado un papel servicial ante las autoridades bancarias y gubernamentales. En el caso Sindicato de Serfin no se puede argumentar el desconocimiento de los hechos, pues Aguilar Borrego, al ser trabajador de Banco Santander Mexicano, estaba enterado de todo lo sucedido con la simulación de fusión entre esa institución y Banca Serfin. La pregunta es: ¿cómo se ha sostenido Aguilar Borrego por tanto tiempo al frente de la Fenasib? El sindicalismo que representa no sólo perpetúa la política de control corporativo, sino que, junto con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana, firmó el contrato de protección para los trabajadores de Santander Serfin. Aunque la Fenasib fue producto de un decreto posterior a la nacionalización bancaria, los sindicatos bancarios se afiliaron a ella en congresos de delegados, como lo establece su Estatuto, lo cual es diferente a la forma simulada como se crean los contratos de protección. ¿Qué fenómeno es éste?, ¿dentro de qué estilo se ubica?, ¿acaso son nuevas modalidades a las que este tipo de sindicalismo se acostumbrará?, ¿desde cuándo se hace en la banca? El caso es complejo y requiere un estudio específico y a fondo.

6. Jáuregui Aguilar, el líder corrupto del SUTS que vendió el contrato colectivo, se encontraba imposibilitado para celebrar acto alguno en representación del sindicato, por ser éste un sindicato de empresa que no permite a los jubilados ser miembros de la agrupación y mucho menos dirigentes. Jáuregui fue jubilado por la empresa el 10 de octubre de 2002, con una pensión mayor al salario que percibía como trabajador activo; sin

embargo, acudió ostentando una representación que ya no poseía, ante la Junta Especial número 14 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la ciudad de México, en juicio en el año 2003, expediente número 123/2003. Este hecho tan claro lleva a otra pregunta que tiene profundas repercusiones en la democracia de los sindicatos y en la justicia laboral en México: ¿cuál es el papel que desempeña en todo esto la autoridad laboral?

AUTORES

Arturo Alcalde Justiniani. Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana. Ha realizado estudios de especialización en instituciones nacionales y extranjeras. Desde hace 30 años se dedica a dar asesoría legal a organizaciones sindicales, entre las que se cuentan la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, el Frente Auténtico del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Chapingo, el Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México. Autor de diversos textos en materia laboral, colabora en la Red Trinacional de Laboristas Democráticos y en la Comisión del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Norahenid Amezcua Ornelas. Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Social por la Universidad de Guanajuato. Ha publicado más de 25 libros y decenas de artículos en materia laboral y seguridad social. Colabora en las revistas *Laboral*, *IPAB* y *Adminístrate*. Es conferencista nacional e internacional en temas laborales y de seguridad social. Participa como especialista en programas de radio y televisión. Se desempeña como asesora en la Cámara de Diputados.

Arturo Ayala Galindo. Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua. Ha sido sindicalista bancario durante más de 20 años. Es secretario general del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Serfin, sin registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Héctor Barba García. Licenciado en Derecho por la Universidad de Guadalajara. Fue integrante del Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y de la Tendencia Democrática

de los Electricistas. Asesora a la Unión Nacional de Trabajadores, la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios y diversos sindicatos. Participó en la preparación de las iniciativas de reforma a la legislación laboral por parte la Unión Nacional de Trabajadores y el Partido de la Revolución Democrática (PRD).

Graciela Bensusán Areous. Doctora en Ciencia Política por la UNAM. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Xochimilco, desde 1976. Autora de diversos libros y artículos en el campo de las instituciones, organizaciones y políticas laborales con una perspectiva comparativa.

José Alfonso Bouzas Ortiz. Doctor en Derecho por la UNAM, con maestrías en Sociología del Trabajo y en Historia por la UAM. Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Premio Investigación Laboral 2000 otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Néstor de Buen Lozano. Doctor en Derecho por la UNAM, obtuvo en 2003 el grado de maestro emérito por esa misma casa de estudios, donde ha sido profesor e investigador. Nacido en España, vino a México al término de la guerra civil española. Fundador y presidente de Bufete de Buen, SC. Es uno de los más reconocidos expertos en Derecho Laboral y Civil en México. Ha combinado el ejercicio profesional con una intensa actividad académica. Pertenece a las más importantes agrupaciones de derecho del trabajo y de la seguridad social nacionales e internacionales. Cuenta con una extensa obra escrita y es un colaborador permanente de la prensa nacional, tanto escrita como a través de medios electrónicos. Es miembro de la Real Academia de Ciencias Sociales del Reino de España.

Jorge A. Calderón Salazar. Licenciado en Economía por la UNAM, cursó el posgrado en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de Francia y el diplomado en Relaciones Internacionales en El Colegio de México. Es director del Instituto de Estudios de la Revolución Democrática. Profesor de tiempo completo de la Facultad de Economía de la UNAM desde 1981. Ha sido profesor de la UAM, Unidad Xochimilco, y de la Universidad Autónoma de Chapingo; profesor visitante y conferencista en diversas universidades de México, Estados Unidos, Canadá y varios países de América Latina. Ponente en congresos y foros nacionales e internacionales sobre

temas de desarrollo económico, desarrollo rural y relaciones internacionales. Postulado por el PRD, fue diputado federal en la LV Legislatura del Congreso de la Unión (1991-1994), donde fungió como secretario de la Comisión de Programación, Presupuesto y Cuenta Pública, así como senador de la República en la LVII Legislatura (1997-2000), donde fue presidente de la Comisión de Relaciones Exteriores, Cuarta Sección. Coordinador o autor de 18 libros; coautor de 40 libros y de alrededor de 80 ensayos e investigaciones publicados en revistas especializadas.

Marcos Chávez Orozco. Licenciado en Derecho por la UNAM, con diplomado en Derecho Procesal del Trabajo por la misma institución y especialidades en Derecho Laboral por el Instituto de Especialización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y en Derecho Laboral y de la Seguridad Social impartido por la Universidad Panamericana. Abogado postulante desde 1984, especializado en la atención de conflictos obrero-patronales. Director general y socio fundador del despacho Marcos Chávez y Abogados, SC.

Eduardo Díaz Reguera. Licenciado en Derecho por la UNAM. Desde 2001 es abogado litigante, coordinador sindical del Bufete Asesoría Jurídica Laboral. Fue secretario particular del titular de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y subprocurador en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal. Ha sido conferencista sobre temas laborales en diversas ciudades de México y Estados Unidos, así como en varios países de América Latina. Fue columnista del suplemento "Sida y Sociedad" del diario *El Nacional* y participó en el libro *Libertad sindical*, publicado por la UAM en 1999. Miembro fundador de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos. Asesor jurídico de organizaciones sindicales. Instructor y capacitador en cursos de formación sindical, procesos de revisión salarial y contractual, organización político-sindical e historia del movimiento obrero mexicano, entre otros temas.

Pablo Franco Hernández. Licenciado en Derecho por la UNAM. Fue diputado federal postulado por el PRD en la LIX Legislatura (2003-2006) de la Cámara de Diputados, integrante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Manuel Fuentes Muñiz. Licenciado en Derecho por la UNAM. Profesor de Derecho Laboral en la UAM desde 1980. Abogado litigante desde 1978. En el Gobierno del Distrito Federal fue director general de Trabajo y Previsión Social de diciembre de 1997 a octubre de 1999 y consejero jurídico de octubre de 1999 a diciembre de 2000. Subdirector general de Administración y Finanzas del Sistema de Transporte Colectivo de diciembre de 2000 a marzo de 2004. Coordinador del despacho Corporativo de Estudios y Asesoría Jurídica, AC. Asesor de organizaciones sindicales. Autor del libro *La imposición laboral que nos viene del norte* (1994) y de diversos artículos en diarios y revistas en materia de derechos humanos y laborales.

Jorge García de Presno Arizpe. Maestro en Derecho Comparado por la Pennsylvania State University y licenciado en Derecho por la Universidad Iberoamericana. Profesor de Derecho de la Seguridad Social en las universidades Iberoamericana y Panamericana. Socio de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados y socio ilustre del Colegio Nacional de Abogados de México. Es socio fundador de la firma Bufete de Presno y SC, dedicada a la asesoría laboral.

Inés González Nicolás. Candidata a maestra en Género y Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona y por el Centro de Investigaciones de Estudios Superiores en Antropología Social. Licenciada en Sociología del Trabajo por la UAM, Unidad Iztapalapa. Estudió Liderazgo Sindical en la Escuela del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá, en Puerto Elgen, Ontario. Activista, feminista sindicalista y madre trabajadora. Fue sindicalista del sector bancario de 1983 a 2002 en Banca Serfin, hoy Santander Serfin, SA. Es facilitadora sindicalista bajo los principios de la educación participativa. Coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la Fundación Friedrich Ebert en México desde febrero de 2003.

Carlos López Ruiz. Licenciado en Derecho por la UNAM. Durante más de 20 años, funcionario de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, donde ha ocupado los puestos de actuario judicial, secretario de acuerdos, funcionario conciliador, secretario particular del presidente de la Junta y secretario auxiliar de Contratos Colectivos.

José Raúl Monge Amador. Licenciado en Periodismo y Comunicación Colectiva por la UNAM. Recibió en 2000 el Premio de Periodismo Parlamentario, otorgado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Asimismo, obtuvo en 2004 el segundo lugar del Premio Nacional de Periodismo Óscar Hinojosa en el género de reportaje. Es autor del libro *El tango de Ahumada*. Reportero de la revista *Proceso* y Editor en Jefe de la Agencia de Noticias Apro.

Tomás Héctor Natividad Sánchez. Licenciado en Derecho, egresado de la Escuela Libre de Derecho, con doctorado ante la Universidad Panamericana. En la Confederación Patronal de la República Mexicana fue director jurídico y es presidente de la Comisión Laboral. Es docente en la Universidad Panamericana.

Cirila Quintero Ramírez. Doctora en Sociología por El Colegio de México. Investigadora titular de El Colegio de la Frontera Norte, Dirección Regional de Matamoros. Investigadora nivel II en el Sistema Nacional de Investigadores. Autora de los libros *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses* (1990) y *Reestructuración en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora* (1997). Coautora de *Globalización, trabajo y maquilas. Las nuevas y viejas fronteras en México* (2001) y *Soy más que mis manos. Los diferentes mundos de la mujer en la maquila* (2006). Ha escrito distintos artículos en revistas arbitradas nacionales e internacionales sobre sindicalismo, condiciones laborales y mujeres en la maquila. Ha sido profesora-investigadora visitante en las universidades de York, Canadá, y de Gotemburgo, Suecia.

Carlos Reynoso Castillo. Doctor en Derecho por la Universidad de la Sorbona en París; realizó estudios de licenciatura en Derecho y Sociología en la UAM. Es profesor-investigador de Derecho del Trabajo en la UAM y ha sido profesor invitado en varias universidades de la república. Ha tenido diversos cargos públicos y es miembro de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados. Autor de más de 50 artículos publicados en México y en el extranjero; también ha publicado libros sobre temas laborales.

Rafael Tena Suck. Doctor en Derecho por la Universidad Iberoamericana, con maestría en Derecho por la misma Universidad. Especialista en materia laboral, seguridad social y juicio de amparo. Ha sido integrante de varios despachos jurídicos. Profesor en diversas instituciones educativas, entre las

que están la Universidad Iberoamericana, la UNAM y la Universidad Panamericana. Es Miembro de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados. Autor y coautor de diversos libros y otras publicaciones sobre derecho del trabajo.

Antonio Villalba. Estudió Derecho y Estudios Latinoamericanos. Es militante de tiempo completo en el Frente Auténtico del Trabajo, donde pertenece a la Coordinación y Dirección Nacional colegiada y es responsable de Relaciones y Alianzas Internacionales. Asesor legal de varios sindicatos y cooperativas de trabajadores. Cofundador y militante de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio.

María Xelhuantzi López. Maestra y doctora en Ciencia Política por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, donde es profesora titular desde 1982. Realizó un curso de especialización en el Servicio Federal de Mediación y Conciliación del gobierno de Estados Unidos, en Washington, DC, en 1994. Desde 1985 es asesora del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Fue asesora del senador Porfirio Muñoz Ledo de 1985 a 1988 y de 1993 a 1994. Autora de múltiples publicaciones sobre sindicalismo en México, entre ellas, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México* (2000).

Francisco Zapata Schaffeld. Doctor en Sociología por la Universidad de París. Profesor-investigador de El Colegio de México, donde fue director del Centro de Estudios Sociológicos entre 1994 y 2000. Miembro de la Academia Mexicana de Ciencias y especialista en sociología del trabajo y sindicalismo. Ha sido profesor en diversas instituciones de educación superior en México y América Latina. Sus líneas de investigación son estructura sindical, relaciones laborales y desarrollo regional. Ha publicado media docena de libros sobre sindicalismo y participado en decenas de publicaciones colectivas sobre política y problemática laboral y sindical en México y América Latina. Autor de artículos en revistas especializadas y de divulgación.

Siglas y acrónimos

| | |
|-----------|---|
| ACLAN | Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte |
| AHMSA | Altos Hornos de México |
| ANAD | Asociación Nacional de Abogados Democráticos |
| ASPA | Asociación Sindical de Pilotos Aviadores |
| CNT | Coordinadora Nacional de Trabajadores |
| COCEM | Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México |
| Conapo | Consejo Nacional de Población |
| Coparmex | Confederación Patronal de la República Mexicana |
| CROC | Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos |
| CROM | Confederación Regional Obrera Mexicana |
| CTC | Confederación de Trabajadores Campesinos |
| CTM | Confederación de Trabajadores de México |
| DGRA | Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social |
| Fenasib | Federación Nacional de Sindicatos Bancarios |
| FNDOC | Federación Nacional Democrática de Obreros y Campesinos |
| FSCNT | Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores |
| GATT | Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, siglas en inglés |
| IMSS | Instituto Mexicano del Seguro Social |
| INEGI | Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática |
| Infonavit | Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores |
| JLCA | Junta Local de Conciliación y Arbitraje |
| LFT | Ley Federal del Trabajo |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OMC | Organización Mundial de Comercio |
| PAN | Partido Acción Nacional |
| Pemex | Petróleos Mexicanos |

| | |
|--------|---|
| PGJDF | Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal |
| PIB | Producto Interno Bruto |
| PIDCP | Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos |
| PIDESC | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales |
| PRD | Partido de la Revolución Democrática |
| PRI | Partido Revolucionario Institucional |
| SHCP | Secretaría de Hacienda y Crédito Publico |
| SOL | Sindicato de Obreros Libres |
| STPS | Secretaría del Trabajo y Previsión Social |
| SUTS | Sindicato Único de Trabajadores de Serfin |
| Telmex | Teléfonos de México |
| TLCAN | Tratado de Libre Comercio de América del Norte |
| UNCTAD | Conferencia de la Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo, siglas en inglés |
| UNT | Unión Nacional de Trabajadores |

**Auge y perspectivas
de los contratos de protección.
¿Corrupción sindical o mal necesario?**
se terminó de imprimir en diciembre de 2006
por Gráficos eFe, Urólogos 55, Col. El Triunfo,
México, D.F. efe5203@prodigy.net.mx

Los *contratos de protección* constituyen uno de los fenómenos que generan mayor preocupación en el ámbito sindical hoy en día. Este tipo de contratos se caracterizan porque los suscribe, sin el conocimiento de los trabajadores y para el control de éstos, una persona que se aut nombra líder sindical y se dedica justamente a administrar dichos convenios, a cambio de lo cual recibe un pago económico por parte de los patrones. Por lo general, estos seudolíderes cuentan con el registro oficial que les permite encabezar un sindicato de membrete; es decir, una organización sólo en apariencia, que no existe en la realidad.

En esencia, los contratos de protección constituyen un instrumento que permite imponer mayor flexibilidad laboral sin retribución al trabajador y otorgar garantías de tranquilidad laboral para la empresa, en detrimento de la libertad y democracia sindicales y de la razón de ser de la contratación colectiva.

La tendencia de crecimiento de los contratos de protección es motivo de inquietud de los expertos laborales y los sindicalistas de todo el mundo, pues este modelo mexicano está siendo importado por los empresarios de otros países y se teme que su aplicación puede adquirir un auge internacional, nada extraño en tiempos de globalización. Por ello, el abordaje de esta problemática tiene que darse en un contexto que rebase las fronteras nacionales.

Este libro reúne las opiniones más diversas de sindicalistas, académicos y juristas, que le otorgan pluralidad y lo convierten en una obra única al integrar en un solo volumen puntos de vista diversos y a veces contrapuestos. Gracias a eso, permite despejar dudas acerca de qué es un contrato de protección, lo que la legislación respectiva establece u omite acerca de ellos, la responsabilidad de la autoridad en su creación, evolución y expansión, y quiénes suelen firmarlos, entre otros aspectos. Esperamos que esta publicación, además de informar, despierte la autocritica de todos los actores de la producción, en especial de las organizaciones sindicales.

