

Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.)
Contratación colectiva de protección en México.
Informe a la Organización Regional
Interamericana de Trabajadores (OIRT)
México, UNAM-OIRT, 2007, 215 pp.

En los últimos años, la globalización ha creado nuevas formas de realizar intercambios comerciales, lo que implica, en el caso de Latinoamérica y en especial de México, la adecuación *de facto* y *de iure* de una Ley Federal del Trabajo (LFT) de los años setenta y su posterior reforma procesal de los años ochenta, a las formas de constante movimiento mundial.

En el caso mexicano los poderes fácticos de las relaciones de trabajo, líderes sindicales, empresarios y abogados patronales, firmas de abogados, entre otros, han encontrado diseñadas estrategias de negociación sindical para que las empresas cuenten con negociaciones y contratos colectivos simulados. Los llamados contratos de protección, que se pueden definir, siguiendo la definición que utiliza Graciela Bensusán en la obra en comento, como: los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real —ficticio— pero con registro ante la autoridad laboral y un empleador, con el propósito de permitirle a este último eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo, así como establecer condiciones de trabajo amoldadas solamente a las necesidades del empleador, ya que en muchos casos los trabajadores suelen desconocer la existencia del sindicato que “los representa”, así como la existencia del contrato colectivo que “rige” sus condiciones de trabajo.

Los contratos de protección se convierten así en mecanismos que no han hecho más que degradar las relaciones laborales en el país, alejándolas de su principio fundamental: el equilibrio entre el capital y el trabajo. Por otro lado, uno de los efectos perversos de los contratos de protección es que los trabajadores no tienen la menor confianza en los sindicatos como un instrumento capaz de posibilitar una auténtica bilateralidad en la empresa sin poner en pe-

ligro su fuente de empleo. Los trabajadores que entran a trabajar a una empresa dan por sentada la existencia de un sindicato ficticio al momento de su ingreso. Manifestándose su presencia, únicamente en el descuento de la cuota sindical de su sueldo.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) le solicitó a un grupo de laboristas (Graciela Bensusán, Alfonso Bouzas, Aleida Hernández, Claudia Patricia Juan, María Xelhuantzi López, Mara Muñoz, Jorge Robles y Luis Oliver Reyes), bajo la coordinación de José Alfonso Bouzas Ortiz, un informe sobre el estado del arte de la negociación colectiva en México, particularmente de los denominados contratos de protección. El informe realizado resulta sumamente interesante, en la medida en que hace referencia la marco institucional e histórico, así como referencias a casos concretos.

Graciela Bensusán, con la claridad y el rigor teórico que siempre han caracterizado su obra, hace referencia a las determinantes institucionales de los contratos de protección: los contratos de protección, independientemente de las transiciones económicas y políticas del país, se han seguido viendo como una solución pragmática para la gobernabilidad laboral, en un contexto de globalización y apertura comercial; la relación entre los contratos de protección, el debilitamiento del poder de los sindicatos y el rechazo a la interlocución sindical.

Los contratos de protección, sostiene Graciela Bensusán, son un caso de “colusión” para realizar “fraude a la ley” y eludir la bilateralidad en la negociación colectiva, bajo el respaldo de las autoridades laborales. Asimismo, los contratos de protección evidencian déficit del diseño institucional mexicano en materia de libertad y autonomía sindical. Se explica también que los contratos de protección han aflorado en México, a pesar de existir otros países con tradiciones corporativas —Argentina y Brasil—, porque el discurso de los derechos sociales tuvo una versión radical que de alguna manera le expropió a los sindicatos el discurso social y porque los instrumentos de control estatal se mantuvieron intactos, pervirtiendo el papel de los sindicatos como instrumento de lucha de los trabajadores frente al Estado y los sindicatos. Al contrario de Argentina y Brasil, los sindicatos en México no contaban con márgenes significativos de autonomía frente al Estado, entre otras razones, por el control de las obras sociales y la negociación colectiva por rama.

Tomando en cuenta la experiencia de otros países, considera Graciela Bensusán que existen mecanismos para terminar con los contratos de protección:

un marco jurídico que garantice la plena democracia, autonomía y libertad sindical, así como eliminar los incentivos para recurrir a este tipo de prácticas (limitando el derecho de asociación, negociación y huelga de los trabajadores). Sin embargo, como señala la autora, esta última posibilidad no es viable en la medida en que generaría un fuerte rechazo de algunos sectores de la sociedad. Seguir solamente una de esas dos vías va a mantener el *statu quo*. Una solución intermedia podría tener más posibilidades: garantizar la efectiva democracia, libertad y autonomía de las bases sindicales, con "...la inclusión de algunas restricciones legales que eliminen la radicalidad de ciertos derechos mientras por otra parte se abren espacios para la cooperación en la empresa y se dota de legitimidad a los procedimientos para resolver conflictos de intereses en este escenario...".


La Ley Federal del Trabajo y la historia sindical mexicana, sostiene Jorge Robles, han sido los ejes articuladores de los contratos de protección: se legalizó la pérdida de la libertad sindical, se institucionalizó la intervención del Estado en la vida sindical y se fomentó la mercantilización de los sindicatos, convirtiéndolos en un negocio más que en un órgano de representación, defensa y mejora de los intereses de los trabajadores.

Por su parte, María Xelhuantzi López señala que los contratos de protección son una creación particular del sistema laboral mexicano, que lejos de desaparecer se han consolidado y acentuado, constituyendo un obstáculo para el desarrollo de la vida democrática del país.

La segunda parte del Informe se integra por estudios de caso, señalándose que son ejemplos indicativos y no limitativos, en la medida en que los contratos de protección afectan al 90% de la contratación colectiva. Dicha afirmación sin duda resulta muy interesante, por lo que hubiera sido adecuado hacer referencia a la información estadística que la sustenta.

Entre los contratos de protección que se analizan se encuentran: Operadora Wal-Mart S. de R. L. de C. V. (Alfonso Bouzas y Luis Oliver Reyes); en empresas de limpieza (Mara Muñoz) y en el sector del transporte aéreo (Alfonso Bouzas). Finalmente, el Informe hace referencia en tres historias a las prácticas cotidianas que nulifican los derechos de los trabajadores en materia de constitución de un sindicato, firma y titularidad de un contrato colectivo. El informe, termina con una serie de conclusiones y recomendaciones (Bouzas y Hernández).

Sin duda, el libro evidencia la necesidad de delinear el modelo de relaciones laborales que requiere México, a partir de principios fundamentales: no

discriminación antisindical, negociación colectiva, democracia, libertad, transparencia y autonomía sindical, así como la eficacia y efectividad de dichos derechos ante tribunales (plena garantía de su exigibilidad). En ese sentido, el análisis realizado por Graciela Bensusán resulta fundamental para avanzar en el rediseño institucional del derecho laboral mexicano. 

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

Sara E. MORGAN HERMIDA

Q.S.Q.M.

* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (asc@servidor.unam.mx).