

González Nicolás, Inés (coord.)
*Auge y perspectivas de los contratos de protección.
¿Corrupción sindical o mal necesario?*
México, Friedrich Ebert Stiftung, 2006

El contrato colectivo, el sindicato y la huelga son los pilares básicos del derecho laboral colectivo. La contratación colectiva fue concebida como un instrumento de desarrollo económico equilibrado y de paz productiva entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, en el contexto de los contratos de protección esa paz productiva y desarrollo económico se ven seriamente afectados.

Ahora bien, ¿qué se entiende por contratos de protección patronal? Los contratos de protección patronal son aquellos firmados por los patrones a espaldas de los trabajadores, con sindicatos cuya labor solamente se limita a transcribir en las cláusulas los artículos de la Ley Federal del Trabajo, sin ningún beneficio adicional para los trabajadores. Como bien señala Chávez Orozco en la obra que se reseña, 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 bien 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.

En este orden de ideas, los “contratos de protección” son un vestigio del México antidemocrático. Muy usuales en los sindicatos corporativistas y blancos, son contratos colectivos simulados, pactados a puertas cerradas entre un patrón, un seudodirigente sindical y un abogado laboralista. Sirven exclusivamente a los intereses del patrón ya que, con el aval de la Secretaría del Trabajo, evitan que un sindicato auténtico exija la representación de los dere-

chos de los trabajadores. Muchas veces, los trabajadores ni siquiera saben que disponen de un contrato colectivo. En cierta forma, estos contratos reflejan una cultura muy presente en la actualidad, en la cual el secretario general o “líder” del sindicato juega un papel central, mientras que los trabajadores asumen sus decisiones sin mayores críticas. Aunque no existe un tipo único de contrato de protección, todos comparten tres características: se firman entre representantes sindicales y patronales sin que la mayoría de los trabajadores intervenga; son suscritos por sindicatos no elegidos democráticamente y se administran y revisan sin consultar a los trabajadores. Para constituir “contratos de protección” no tienen que cumplir necesariamente con las tres características, pero en todos los casos revelan la falta de libertad y autonomía sindicales, las prácticas internas sindicales antidemocráticas y la ausencia de una conciencia de responsabilidad social por parte de las empresas. Sin embargo, cabe destacar que están sujetos a la normatividad.

En el ámbito jurídico se dice que son “legales”, ya que cumplen con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo señala; su existencia y funcionamiento se basa en una clara interpretación positivista del derecho; son firmados, como ya se mencionó anteriormente, 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.

Hay quienes los justifican, argumentando que con ellos se evita la corrupción, se mantiene la paz laboral y que además proporcionan un clima de certidumbre a los empresarios, pues les garantizan que no tendrán ningún conflicto laboral en sus negocios. Pero, ¿en dónde quedan los beneficios de los trabajadores?, ¿acaso no tienen derecho a mejorar sus condiciones de trabajo?, lo más increíble es que se tenga conocimiento de tales situaciones y no se implementen políticas públicas para tratar de acabar con esta corrupción sindical; sin embargo, creemos que este es un problema que ha tomado demasiada importancia en nuestra realidad laboral actual y al cual es difícil encontrarle una solución.

La obra que se reseña trata sobre este tema tan discutido de los contratos de protección. *Auge y perspectivas de los contratos de protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario?*, coordinada por Inés González Nicolás, se divide en cinco apar-

tados; el primero de ellos se titula “Contexto en el que se desarrollaron los contratos de protección en las últimas décadas”; el segundo, “Los contratos de protección; por qué, para qué, para quién. ¿Responsabilidad compartida?”; el tercero, “Marco jurídico de los contratos de protección ¿legales o ilegales?”; el cuarto, “Perspectivas de los contratos de protección frente a la reforma de la Ley Federal del Trabajo”, y el quinto y último, “Casos de contratos de protección”.

El primer apartado, titulado “Contexto en el que se desarrollaron los contratos de protección en las últimas décadas”, da una referencia histórica sobre los orígenes de los contratos de protección. El primer artículo lo desarrolla María Xelhuantzi López, “Prontuario sobre los orígenes y evolución histórica de los contratos de protección”, en el que menciona el concepto de dichos contratos, sus características, las cuales son la simulación, la precarización y la destrucción y obstaculización del desarrollo de la negociación colectiva y de las relaciones obrero-patronales; sus orígenes y su evolución, dividida en dos etapas de auge.

Carlos Reynoso Castillo, en su artículo “Evolución de los contratos de protección frente al empleo y el desempleo en el marco de la globalización”, señala el contexto de estos contratos; la distorsión de la contratación colectiva en cuanto a los contenidos y al procedimiento de adopción de los contratos; en este último punto el autor señala la existencia de tres temas de debate: los sujetos que pueden firmar un contrato colectivo, el consentimiento, y el procedimiento en sí. Finalmente hace mención a la propuesta de los partidos políticos del establecimiento del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

“Contratos de protección y flexibilidad laboral”, de la autoría de Cirila Quintero Ramírez, señala en primer plano que los contratos de protección son la expresión máxima de la flexibilidad laboral; posteriormente indica que el sindicalismo de protección o subordinado, quienes detentan los contratos de protección, tiene una característica central, la cual es la existencia legal y la inexistencia laboral. Un tema principal es la flexibilidad contractual, la cual es 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; además indica sus características. La autora concluye el artículo con

un estudio sobre los sindicatos de protección en las maquilas de la ciudad de Tijuana.

El siguiente artículo, titulado “Los contratos de protección, ¿crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio?”, de la autoría de Francisco Zapata Shaffeld, desarrolla los tres puntos de vista desde los cuales se puede explicar el auge de los contratos de protección; el primero es el sindicalismo y la forma de negociar dichos contratos, el segundo desde el punto de vista empresarial y el tercero es la perspectiva del Estado.

Jorge A. Calderón Salazar, en su artículo “Impacto del tratado de Libre Comercio de América del Norte sobre la economía y las relaciones laborales en México”, menciona que éste vino a inaugurar un nuevo proceso de desnacionalización y transnacionalización; además indica las desventajas comerciales y productivas que ha tenido nuestro país desde su adopción, así como la desigualdad social y la migración de muchos mexicanos hacia los países del norte, ya que lejos de crearse más fuentes de trabajo, el país tiene hoy las tasas más altas de desempleo y ocupación informal. El TLCAN ha originado empleos en empresas maquiladoras; sin embargo, es ahí en donde se encuentra el mayor número de violaciones a los derechos de los trabajadores, y es en la zona norte del país donde éstas se encuentran y donde los contratos de protección tienen mucho auge. Menciona el autor el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, paralelo al TLCAN, que ha fallado como contrapeso social a las amplias facilidades otorgadas a la inversión en el TLCAN. En cuanto a la agricultura mexicana, ésta se ha visto seriamente perjudicada por la entrada en vigor de este Tratado, debido a la migración de los jóvenes del campo a las ciudades dentro del país o hacia Estados Unidos; al principio de trato nacional a las empresas extranjeras y al prohibirse toda acción discriminatoria que afecte la igualdad de derechos de las empresas; los precios internacionales de mercado tienden a la baja y el precio de los insumos crece cada vez más, entre otros motivos.

El segundo apartado, “Los contratos de protección: por qué, para qué, para quién. ¿Responsabilidad compartida?”, indica el lado positivo y negativo de los contratos de protección, y los vicios de origen que éstos tienen.

“Contratos de protección: grave desviación estructural”, de Héctor Barba García, muestra los pilares del derecho laboral colectivo, los cuales son: el contrato colectivo de trabajo, el sindicato, y el derecho de huelga; sin embar-

go, estos pilares han sido distorsionados, debido, entre otras cosas, al empleo abusivo de algunos sindicatos vivales que sin tener la representación de los trabajadores amenazaban a los empresarios con el emplazamiento a huelga en caso de no aceptar la celebración del contrato colectivo de trabajo; esta problemática, según el autor, genera que los empleadores descubran en las simulaciones contractuales la utilidad para obtener el progreso de sus trabajadores y mejorar sus ganancias a costa de ellos. Finaliza con la mención de la constitución del Registro Nacional de Sindicatos y Contratos Colectivos que la Unión de Trabajadores ha promovido para la libertad de sindicación y la contratación colectiva.

Jorge García de Presno Arizpe, en “Contratos de protección: ¿responsabilidad de quién? El que esté libre de culpa que tire la primera piedra”, indica la definición de los mismos como los actos jurídicos consensuales que cumplen con los requisitos de validez, como son las partes, el consentimiento, la forma y el objeto. Menciona el autor que existe una ambigüedad de la ley en la que no se especifica a quién le corresponde el derecho al emplazamiento a huelga, si es a los trabajadores miembros de un sindicato o al sindicato, en el supuesto de que el empleador se negare a firmar el contrato colectivo de trabajo; sin embargo, desglosa que corresponde al sindicato el derecho exclusivo de huelga. Finaliza el autor indicando que los contratos de protección o no activos, 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.

En “Los contratos de protección, ¿antídoto contra el desempleo?”, de Marcos Chávez Orozco, el autor destaca las dos razones de la utilidad de los contratos de protección: evitar que un sindicato con la representación de los trabajadores busque la mejoría de sus agremiados mediante el emplazamiento a huelga por firma del contrato, o eludir la extorsión ante lo incierto de un emplazamiento a huelga por parte de una organización sindical, con el objetivo de obtener un lucro económico. Los patrones prefieren elegir a un sindicato que ofrezca más ventajas y paz laboral, y ofrecer buenas ganancias a los líderes, que verse inmersos en la problemática de los sindicatos chantajistas; luego entonces, a estos contratos el autor los denomina como contratos a la carta, es decir, al gusto del cliente y de sus necesidades, ofrecidos por los sin-

dicatos a las empresas que abren nuevas fuentes de empleo. El autor toma un tema importante que es la productividad y la relación que ésta tiene con los contratos de protección; primeramente señala que el papel de estos contratos es servir de facilitadores para que el patrón imponga un clima laboral artificial pretendidamente armónico; de ahí que éstos no puedan ser considerados como un recurso para buscar la creación de empleos y mejorar la productividad, pues ésta debiera traducirse en mayor remuneración; sin embargo, en la realidad los empresarios buscan mayor productividad empleando un menor número de insumos, tal es el caso del trabajo, los recursos y el capital. Menciona el autor que uno de los argumentos que han dado para justificar a los contratos de protección es que con éstos se avanzaría en la creación de empleos, por lo que existe 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, por lo que los sindicatos constituyen un obstáculo para el desarrollo económico.

Eduardo Díaz Reguera, en “Particularidades de los contratos de protección: ¿dónde están las diferencias?”, indica que en el ámbito jurídico los contratos de protección se consideran “legales”, toda vez que cumplen con los Requisitos que la Ley Federal del Trabajo les impone. En el aspecto social los promotores de dichos contratos los justifican con el argumento de que con ellos se evita la corrupción y se mantiene la paz laboral, por lo que mantienen un clima de certidumbre a los empresarios. Dentro de los factores negativos de los contratos de protección es que van en contra de la libertad sindical, puesto que constituyen una fuente de ingresos para los líderes sindicales; asimismo, generan beneficios económicos a los empresarios y corrupción de las autoridades laborales, además de inhibir la contratación colectiva y nulificar el derecho de huelga. Un tema relevante que menciona el autor es el relativo a los vicios de origen de la contratación colectiva, ya que los actos jurídicos que la generan —firma, revisión y terminación— se desarrollan al margen y en contra de la voluntad de los trabajadores que se verán afectados por ellos. Finalmente menciona un caso en particular sobre las gasolineras y el problema de los despachadores y el sindicato que tienen, debido a que éste los ignora y actúa en defensa de los intereses del patrón.

En la tercera parte, titulada “Marco jurídico de los contratos de protección. ¿Legales o Ilegales?”, los autores coinciden en que nuestra Ley Federal del

Trabajo 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 a las que se indican en la propia Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, no hay un concepto que se denomine contrato colectivo de protección. Tena Suck, en su colaboración titulada “Contratos de protección: ¿a quiénes protegen?”, aporta algunas estadísticas importantes sobre los contratos de protección existentes en nuestro país. Menciona que de 100 contratos colectivos de trabajo depositados en las juntas de Conciliación y Arbitraje, el 80% no sufre una revisión, lo cual implica que el 20% o 25% de los contratos colectivos de trabajo tiene una vida, tiene vigencia. Por lo tanto, es posible suponer que los demás contratos, al no tener emplazamientos a huelga por revisión, corresponden a la modalidad de contratos de protección.

Ante la problemática de los patrones que no cuentan con un contrato colectivo de que cualquier sindicato los emplaze a huelga, el contrato de protección se ha convertido en una necesidad patronal para que subsista la fuente de empleo. Ante esta disyuntiva, el autor concluye que se deben buscar soluciones, pues lo que se quiere es que se respete la libertad sindical, que no exista corrupción sindical, que no se presenten emplazamientos a huelga en forma indiscriminada, etcétera; en tal sentido, opina que se deberían de plantear algunas opciones, tales como que el contrato colectivo de trabajo sea celebrado por una coalición calificada de trabajadores, como sucede en otros países. Otra propuesta es legitimar el derecho de huelga y la firma del contrato con una previa acreditación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores; además opina que otra de las opciones sería que se acorten los tiempos para calificar la huelga, entre otras propuestas importantes.

Por su parte, Tomás Héctor Natividad Sánchez, en su aportación titulada “¿Por qué se permiten jurídicamente los contratos de protección?”, hace una breve pero sustanciosa explicación del por qué existen los contratos de protección en el contexto de la operación de las empresas del país. Menciona que 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 la fase de la 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 pa-

ra evitar ser extorsionados por los sindicatos de la zona que sólo les permiten trabajar bajo sus términos y condiciones. Desde el punto de vista del autor, esto justifica en estos casos se dé la existencia de algunos contratos colectivos de protección sobre todo en algunas regiones, como en varios estados del norte del país.

Proporciona un listado de la reglamentación vigente en materia de sindicalización, contratación colectiva y huelga que justifican la existencia de estos contratos de protección; finalmente menciona algunas posibles soluciones, tales como adecuar la legislación laboral, plantea la opción de 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 el contrato colectivo de trabajo, entre otras posibles soluciones.

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

Carlos López Ruiz, en su colaboración “Política gubernamental en la ciudad de México frente a los contratos de protección”, menciona que no existe una política pública frente a la problemática que plantean los contratos de protección. Habla de la experiencia en el Distrito Federal, en la cual nos menciona que 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 tomó cuatro medidas frontales para combatir la práctica de la contratación de protección, las cuales menciona. Finalmente, concluye diciendo que los contratos colectivos de trabajo en general son instrumentos de desarrollo social que equilibran las relaciones entre el capital y el trabajo y que 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, de los trabajadores; sin embargo, afirma que es un fenómeno difícil de combatir puesto que tales contratos revisten legalidad y formalidad.

Por su parte, Arturo Alcalde Justiniani, en “El difícil camino de la justicia laboral en México”, habla de la complicidad tripartita, es decir las centrales oficiales, que ocupan casi la totalidad de los órganos de representación obre-

ra, el sector empresarial como principal beneficiario y, en el tercer ángulo, el gobierno. Habla sobre el cambio de régimen, es decir del gobierno de Vicente Fox, en el que se pensó que cambiarían las cosas; al respecto, el autor afirma que las cosas siguieron igual, incluso peor que antes. Aborda el tema de la función de las autoridades al señalar que para superar el contratismo de protección un tema esencial es el papel de las autoridades, ya que si no contamos con un mínimo de imparcialidad de su parte, cualquier esfuerzo sería inútil. Concluye diciendo que 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.

En el apartado IV, “Perspectivas de los contratos de protección frente a la reforma de la Ley Federal del Trabajo”, Pablo Franco, en su colaboración “El Poder Legislativo ante los contratos de protección”, señala que este asunto ha sido irrelevante para los panistas, que los priístas eluden el tema y que entre los legisladores del PRD faltan acuerdos; además habla de la maraña de complicidades que existe referente al tema, concluyendo que no es indispensable modificar ninguna ley para dar transparencia a los contratos colectivos, que bastaría la voluntad política de los gobiernos, que al desempeñar su papel en esa red de complicidades se niega a hacer pública esta información.

Por su parte, Manuel Fuentes Muñiz, en “Cómo transitar hacia una verdadera reforma laboral incluyente que impida los contratos de protección”, hace referencia a los alcances que tienen los contratos de protección; habla del registro sindical, la titularidad del contrato colectivo y de la intervención judicial, afirmando que 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. Cita como ejemplo la jurisprudencia 40/96, la cual, según el autor, fue creada 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 la empresa. Finalmente dice que es fundamental reconocer que la existencia de los contratos de protección no tiene una causa laboral. La práctica y la reglamentación de los contratos de protección tienen un origen político, entendiendo como políticos los actos legislativos del Congreso de la Unión que han contribuido de manera determinante a la proliferación de es-

tos contratos. Afirma que 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.

José Alfonso Bouzas Ortiz, en su colaboración “Los contratos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral”, habla de los contratos colectivos de protección en México y proporciona un claro ejemplo de ello: el caso de Wal-Mart, transnacional que se encuentra dentro de las empresas más importantes del país, aunque dicha empresa no negocia con sindicato alguno ni tiene celebrado ningún contrato colectivo de trabajo y que se enorgullece de que tiene a sus trabajadores en calidad de asociados. Además habla sobre la Ley Abascal, especialmente señalando algunas particularidades de la contratación colectiva en dicho proyecto, para posteriormente enunciar algunas consecuencias del mismo.

Finalmente, Graciela Bensunsán Areous, en su colaboración “Perspectivas de los contratos de protección y retos sindicales ante la reforma laboral”, menciona que respecto de las causas de los contratos de protección coincide con algunos estudiosos que los consideran un problema esencialmente político; sin embargo, afirma que a su 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; menciona que otro de los países donde se da este fenómeno de manera muy extendida es China. La autora habla de los orígenes de los contratos de protección al afirmar que nacieron en nuestro país casi al mismo tiempo que la contratación colectiva, por lo que difícilmente desaparecerán sin cambios institucionales significativos. Posteriormente habla de los sustentos y de los costos; en este caso señala que no puede ignorarse que la Ley Federal del Trabajo implica una gran carga para la mayoría de los empleadores, sobre todo cuando se trata de micro, pequeñas y medianas empresas. Señala que en México existe 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. Termina haciendo referencia a los retos, entre ellos el 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; señala que la promoción de una cultura de la legalidad en el mundo del trabajo será el valor fundamental para impulsar un nuevo pacto.

En el apartado V, “Casos de contratos de protección”, Norahenid Amezcua Ornelas, José Raúl Monge Amador, Cirila Quintero Ramírez y Arturo Ayala Galindo proporcionan algunos casos relevantes que ejemplifican el tema de los contratos de protección laboral en nuestro país, tales como el de la industria de la construcción, el caso de Uniroyal en Querétaro, el caso de la Federación Sindical de Salvador Gámez Martínez, el de la maquila en Tijuana, el del sindicato único de trabajadores de Serfin, respectivamente, en los cuales los autores realizan un breve, pero importante, análisis del caso.

En general, esta obra colectiva es sumamente interesante y recomendable, ya que en ella se aportan diferentes puntos de vista, incluso opiniones encontradas respecto al mismo tema de los contratos de protección; es interesante ver cómo juristas, académicos y sindicalistas tienen puntos de vista diversos. Además es una obra interesante, ya que nos ayuda a entender qué son los contratos de protección laboral y el entorno en el que se presentan, las partes involucradas, su evolución, expansión, algunos ejemplos, entre otros aspectos interesantes. 

Joana Verenice PÁEZ PATRÓN*
Karen Yazmín SORIA ESPARZA**

* Asistente de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (j.paezpatron@yaboo.com.mx).

** Meritoria en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (k_soria_esparza@botmail.com).