

Reconversión de los contratos colectivos de protección patronal

CARLOS DE BUEN UNNA
OCTUBRE 2013

- Es indispensable combatir los contratos colectivos de protección patronal, que constituyen la expresión más perniciosa del modelo sindical mexicano y una de las mayores lacras en el mundo de las relaciones laborales.
- Este trabajo sugiere como explicación para la existencia de los contratos colectivos de protección patronal (CCPP), la confluencia de circunstancias económicas, políticas y legales. Procura explicarlas en forma breve, destacando sus aspectos más relevantes, para luego proponer las bases que se consideran indispensables para atacar esta práctica, atendiendo a cada una de esas circunstancias. Se anticipa que esta tarea no se completará en un plazo razonablemente corto, aunque se advierte que se han dado ya algunos pasos positivos, sobre todo en la jurisprudencia y en la legislación, pero también en algunos ámbitos de gobierno.
- Finalmente, se exponen las vías que por ahora deben seguir los trabajadores para sustituir un contrato colectivo de protección patronal por un contrato colectivo de trabajo efectivamente negociado por sindicatos verdaderamente representativos, sin dejar de advertir las enormes dificultades que hay que superar para lograrlo.



Índice

■ Introducción: Los CCPP una costosa simulación	3
■ 1. ¿Qué es un contrato colectivo de protección patronal y qué circunstancias favorecen su existencia?	4
Circunstancias económicas	5
Circunstancias políticas	6
Circunstancias legales	8
■ 2. Requisitos para un cambio sustancial	11
Circunstancias económicas	11
Circunstancias políticas	12
Circunstancias legales	13
■ 3. Mientras tanto... ..	16
La lucha interna	17
La demanda de titularidad	18
Algunos cambios esperanzadores	19
■ 4. A manera de conclusión	20
■ Bibliografía	21



Introducción: una costosa simulación

Hay ciertas tareas, nada presumibles desde la perspectiva ética, por las que algunos abogados acatan la encomienda de hacer que un acto que conforme a derecho debiera ser considerado de cierta manera, aparezca revestido de una forma jurídicamente diferente, para que produzca efectos distintos a aquellos que debería producir. Le llamamos simulación de actos jurídicos¹.

En nuestra materia – el derecho del trabajo – es frecuente que un patrón pida a su trabajador que firme un documento que dice ser un contrato de prestación de servicios profesionales y que suscriba recibos de honorarios, en vez de utilizar los propios de las relaciones laborales, como son el contrato de trabajo y los recibos de salarios. El empleador busca así ahorrarse algunos costos indirectos, como la seguridad social, la vivienda y el ahorro para el retiro, sin olvidar, desde luego, una posible indemnización por un despido injustificado². Son apenas algunos ejemplos de las muchas simulaciones que se practican en el ámbito laboral.

En las relaciones colectivas, al menos en el contexto mexicano, la manera más usual de evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de asociación profesional, ha sido la elección de un sindicato por parte del empleador, incluso antes de que contrate al primero de sus trabajadores, para suscribir un “contrato colectivo de protección patronal” (CCPP), con la doble finalidad de evitar la intervención de algún sindicato verdaderamente representativo y de que se incrementen los costos de los salarios y demás condiciones de trabajo, como previsiblemente ocurriría con una negociación efectiva³.

Lejos de que tales prácticas sean combatidas por las autoridades, han sido toleradas y hasta favorecidas por los diversos gobiernos de todos los niveles y partidos políticos, bajo la idea de que es necesario apoyar a los patrones que prefieren pagar los servicios de tales personajes que enfrentar las demandas de sus trabajadores, como si se tratara de un costo necesario para que no huyan los empleos a otras latitudes. La anuencia e inducción gubernamentales derivan de la convicción de que “con esta conducta se garantiza

la paz social, se evitan conflictos del trabajo y se imponen políticas laborales en mejores condiciones”⁴.

No hace falta recordar que el instrumento ha sido altamente eficaz y que si bien ha redundado en un trabajo que cada vez está peor remunerado, no ha generado una respuesta violenta de los trabajadores, que luego de muchas décadas de sufrir los efectos del sistema, parecen preferir las malas condiciones que arriesgar lo poco que tienen en caso de que decidan luchar por el cumplimiento de sus derechos.

Graciela Bensusán plantea el problema de los costos de los CCPP (Los llama “contratos colectivos de protección al empleador” “CCPE”), destacando la urgencia de realizar estudios que permitan valorarlos:

Todo ello destaca la dimensión económica de los CCPE, tal vez la menos explorada hasta ahora por la opacidad

1. “En el orden del derecho, el concepto simulación tiene aplicación en la teoría de los actos jurídicos. Se dice que hay simulación, cuando conscientemente se declara un contenido de voluntad que no es real y esa disconformidad entre lo declarado y lo querido se realiza por acuerdo de los declarantes, con el propósito de engañar creando un negocio jurídico donde no existe ninguno, o es distinto de aquél que ocultamente las partes han celebrado...”. Galindo Garfias, Ignacio, en: *Diccionario jurídico mexicano*, 4a. ed., México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991, Tomo II, voz: “simulación”, p. 2919.

2. Hay que precisar que en estos casos la simulación no deriva de un acuerdo de los celebrantes, sino de la voluntad unilateral del empleador, que condiciona la contratación a que el trabajador acepte firmar los documentos correspondientes. Galindo Garfias sostiene que no se puede dar la simulación sin el concurso de todos los actores, ya que si “el propósito mendaz es de uno solo de los otorgantes y permanecen ajenos a él los demás, no hay propiamente simulación, sino reserva mental, que impide que se forme de cualquier manera el consentimiento” (*Idem*). Nosotros no vemos ningún obstáculo para incluir en el concepto de simulación a estos actos unilaterales, pero en todo caso, lo que por ahora interesa más, es que se trata de actos afectados de nulidad relativa, derivada del abuso o del engaño.

3. No nos gusta utilizar la palabra “sindicato” para referirnos a estas organizaciones mafiosas, pero lo cierto es que legalmente lo son, en la medida en que cumplieron los requisitos para su constitución –así hayan sido solamente en la forma– y, sobre todo, que tienen el reconocimiento de las autoridades correspondientes.

4. Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Bouzas, Alfonso (coord.), *Democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2001, p. 50.



del tema ante la falta de información capaz de sustentar un análisis riguroso, pero que debería ser atendida en futuras investigaciones: ¿Cuánto le cuesta realmente al país esta perversión laboral⁵?

María Xelhuantzi va más allá en la asignación de los costos:

El contrato de protección ha sido uno de los mecanismos principales en el país para la concentración del ingreso y la riqueza. Constituye una verdadera maquinaria institucionalizada de inequidad, injusticia y empobrecimiento y de verdadera explotación para los trabajadores mexicanos. Aun cuando existen diversos factores que ayudan a entender el descenso dramático de los salarios en México a partir de los años 80, el crecimiento del sindicalismo de protección en su tercera fase histórica, precisamente a partir de 1980 es uno de los factores que protagonizan este descenso⁶.

En espera de estudios que puedan dar cifras sobre esos costos, es indudable que para los trabajadores han sido muy altos, no sólo por los bajos salarios y las malas condiciones que estas prácticas ayudan a generar, sino también porque los patrones cargan a su cuenta lo que tienen que pagar a los líderes sindicales y abogados que hacen grandes negocios a través de ellas⁷. No cabe duda que, a corto plazo, los patrones ganan con la reducción de los costos laborales, pero se genera una situación intolerable, en donde el trabajo formal es insuficiente para salir de la pobreza, lo que favorece la informalidad y conlleva otros costos, mucho mayores, que derivan de la violencia que la pobreza y la informalidad impulsan, contribuyen a resquebrajar el tejido social y debilitan el mercado interno, lo que a largo plazo se revierte en contra de las propias empresas.

En una ocasión previa, la Fundación Friedrich Ebert nos pidió elaborar un breve ensayo que describiera y explicara este fenómeno⁸. Nos invita ahora a proponer una fórmula para transformar un CCPP en un contrato colectivo de trabajo (CCT) efectivo, tarea que es mucho más compleja y cuyo resultado, hay que advertirlo desde ahora, está revestido de una gran incertidumbre, dados los enormes y variados intereses que confluyen en esta cuestión.

Haremos nuestra propuesta, más que nada con una base empírica que surge de la experiencia personal

durante muchos años de ejercicio profesional, en los que hemos tenido que *convivir* con estas prácticas. Anticipamos que el apoyo teórico directo es todavía escaso, más allá de algunas referencias aisladas al tema de los CCPP como un problema específico de nuestro modelo de relaciones laborales.

1. ¿Qué es un contrato colectivo de protección patronal y qué circunstancias favorece su existencia?

En aquella ocasión recurrimos a la definición de Alfonso Bouzas y Mercedes Gaitán, quienes se refieren al CCPP como “aquel que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al ‘sindicato’ que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales cuando menos”⁹.

No hay duda de que se trata de un negocio inmoral, por medio del cual, un empleador y el representante de algún sindicato, con la intermediación del abogado patronal, se ponen de acuerdo para simular la celebración de un CCT que en apariencia confiere mejores derechos y condiciones para los trabajadores de la empresa, pero que en realidad no hace sino repetir las condiciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) respecto de la jornada laboral, los días de descanso, las vacaciones, etc. Los “servicios” del líder no son gratuitos, pero el

5. Bensusán, Graciela, “Los determinantes institucional de los contratos de protección”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, p. 25.

6. Xelhuantzi López, María, “¿Qué es un contrato de protección?” en *Contratación colectiva de protección en México...*, *op. cit.*, nota 5, pp. 111 y 112.

7. Tampoco son adecuados los términos de “líder sindical” y de “abogado” para quienes no se preocupan sino por sus propios intereses económicos, pero se nos imponen los usos y costumbres.

8. *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2011, Col. Análisis Político.

9. *Op. cit.*, nota 4, p. 52



precio parece bajo ante la posibilidad de tener que enfrentar una negociación real. Prescindiendo de los aspectos morales, el producto es muy atractivo.

Un fenómeno que dificulta la identificación de quienes hacen un gran negocio con los CCPP, es que algunos de los sindicatos que se prestan para ello en una empresa, en otras son realmente representativos y llevan a cabo negociaciones auténticas¹⁰. Se da incluso el caso de líderes que públicamente rechazan la práctica de los CCPP, pero que aceptan celebrarlos, bajo el argumento de que si no lo hacen, habrá otros dispuestos a hacerlo y que a fin de cuentas representan ingresos económicos que el sindicato puede aprovechar en favor de sus afiliados.

Aunque no contamos con información estadística que nos permita confirmarlo, se infiere de que al menos en la micro, pequeña y mediana empresas, el ámbito de la negociación colectiva real es cada vez menor, en buena medida porque las autoridades laborales no la favorecen, de manera que los sindicatos de industria, que son los que habitualmente firman CCPP, prácticamente limitan la negociación efectiva a las empresas mayores, en las que tienen una posibilidad real de obtener mejores condiciones de trabajo, pero también la necesidad de rendir buenas cuentas a los trabajadores, además de la competencia que representan otros sindicatos. Hay, sin embargo, algunos casos de grandes empresas que recurren a estas prácticas, como los bien conocidos de Wal-Mart y de algunas líneas aéreas regionales y de bajo costo¹¹.

Diversas circunstancias propician este tipo de arreglos. Para aproximarnos al objetivo central de este estudio, que es el sugerir una o más vías para convertir un CCPP en un instrumento real de negociación, es necesario atender a sus causas, para ver si es posible combatirlas, en qué medida y en qué plazos.

De acuerdo con nuestra hipótesis, las circunstancias están interrelacionadas, corren más o menos en forma paralela y no es posible aislarlas del todo, lo que de entrada no nos permite ser optimistas respecto de la posibilidad de alcanzar una solución más o menos general en un plazo razonablemente corto.

Como punto de partida proponemos tres grandes circunstancias: económicas, políticas y legales. Las primeras se entienden fácilmente, pues se trata de un gran negocio, con pocos ganadores focalizados: líderes sindicales, patronos, abogados y las autoridades cómplices, y muchos perdedores dispersos: los trabajadores. Las segundas requieren de cierto conocimiento del modelo sindical mexicano, pero basta conocer sus características más notorias para comprenderlas. Por último, las circunstancias legales son un poco más difíciles de asimilar, sobre todo para quien no se ha adentrado en el estudio de la LFT y es probablemente en este aspecto en el que nuestra contribución podría ser más original.

Circunstancias económicas

A quien no quiera aceptar que los CCPP son, más que nada, un gran negocio, le será imposible encontrar razones que expliquen de mejor manera la proliferación de estos instrumentos.

La excusa habitual que los empresarios aducen – normalmente a través de sus abogados – para justificar la práctica de los CCPP, es que hay líderes sindicales que se dedican a extorsionarlos, a través de emplazamientos a huelga que dicen tener por objeto la firma de un CCT, a pesar de que ni siquiera conocen a los trabajadores de la empresa e incluso antes de que ésta inicie sus operaciones. El extorsionador advierte al empleador que si no le firma el contrato, estallará la hipotética huelga y no podrá realizar sus actividades, al menos durante algunos días o semanas, en lo que sus abogados logran que la junta de conciliación y arbitraje la declare inexistente, lo que en el mejor de los casos le representará costos

10. Se explica por el deterioro del sindicalismo corporativo, que en otros tiempos realmente ejercía funciones de representación de los trabajadores, aunque a fin de cuentas las subordinara a los intereses gubernamentales.

11. Para el caso de Wal-Mart, véase: Bouzas Ortiz, José Alfonso y Reyes Ramos, Luis Oliver, “Wal-Mart”, en *Contratación colectiva de protección en México...*, op. cit., nota 5, pp. 127 a 147. Para el de las líneas aéreas, véase: Bouzas Ortiz, José Alfonso, “Trabajadores del transporte Aéreo”, *ibidem*, pp. 177 a 191.



mucho mayores a la “gratificación” que le solicitará a cambio de no firmar el contrato.

Por lo general, el texto del supuesto CCT no hará sino repetir lo que la LFT señala respecto de las condiciones de trabajo e irá acompañado de la promesa del representante sindical de que el contrato “no tendrá vida”, es decir, que nunca dará lugar a una negociación efectiva, y que se conformará con un modesto pago inicial y con la cuota mensual necesaria para sufragar los gastos, quizás un par de salarios mínimos, asegurándole que no se las verá con un sindicato conflictivo. En otras palabras, pretende venderle un CCPP.

Ante tales amenazas y con el consejo de sus abogados, los empleadores suelen aceptar el chantaje y los instruyen para negociar alguna cantidad, con la que el sujeto de marras se dé por bien servido y prometa no volver a las andadas, lo que por lo general cumplirá, al menos por un tiempo.

En no pocas ocasiones, ese dinero irá a parar a los bolsillos del abogado de la empresa, luego de que el líder retenga su parte. Acto seguido, el abogado recurrirá a otro líder – que probablemente sea también su socio – para firmar un contrato casi idéntico al que se negó a suscribir, aunque claro está, el nuevo será una persona confiable, a diferencia del peligroso sujeto del que logró librar a su cliente.

Lo peor del caso es que no se trata de una excusa del todo falsa. La práctica es real y en verdad existen esas mafias que utilizan los registros sindicales para extorsionar a los empresarios, aunque son las mismas que suscriben los CCPP, que a veces actúan por su cuenta y, muchas más, de común acuerdo con los abogados patronales. Es corrupción lisa y llana, en la que suelen participar los supuestos líderes, algunos ilustres abogados de empresa y no pocos funcionarios públicos. Es una variable del “derecho de piso”, por el cual una organización delictiva ofrece protección a una negociación determinada, a cambio de cierta cantidad, pero con la advertencia de que si no acepta sus servicios, sufrirá aquellos males de los que se supone habrá de protegerlo. La utilización de la huelga como instrumento de extorsión resulta un tanto más sofisticada, pues

requiere de cierta apariencia de legalidad que le dan el registro del sindicato y el trámite ante la junta de conciliación y arbitraje, pero en definitiva no hay diferencias de fondo y por lo general, de los funcionarios de las juntas cabe esperar que sean cómplices y no la solución.

Circunstancias políticas

Abarcan un espectro muy amplio, a partir de la construcción de un modelo sindical particular, que desde nuestro punto de vista tiene sus antecedentes inmediatos en los inicios del siglo xx, al coincidir el surgimiento de la clase obrera mexicana con la oposición al régimen dictatorial de Porfirio Díaz que dio paso a un movimiento armado, la “Revolución Mexicana”, de la que emanó la clase política que nos sigue gobernando. Los líderes sindicales se confundieron con los revolucionarios y han apoyado a todos los hombres de gobierno, desde Carranza hasta Peña Nieto.

Así las cosas, en 1929 se fundó el Partido Nacional Revolucionario (PNR), antecedente del Partido Revolucionario Institucional (PRI) que conservó la presidencia de la República durante siete décadas. La perdió en diciembre de 2000 frente al Partido Acción Nacional (PAN), para recuperarla doce años después, sin que los dos gobiernos del PAN hubieran hecho nada por modificar las reglas del juego.

La vieja alianza entre las grandes organizaciones sindicales y el PNR/PRI, se mantiene vigente y durante todo este tiempo ha dominado ampliamente el campo de las relaciones colectivas de trabajo, con el apoyo convencido de una clase empresarial que se ha avenido bien con el sistema y que aún en los tiempos en que se sintió políticamente menos favorecida, de 1971 a 1982, entendió que lejos de ser las víctimas de esa alianza, han sido sus mayores beneficiarios, ya que los sindicatos siempre han estado subordinados a las políticas gubernamentales y en los hechos éstas privilegiaron invariablemente la otra alianza, la que los gobiernos sostienen con el sector patronal, incluso durante los regímenes populistas que gobernaron los doce años antes referidos, en los que las políticas económicas reales nunca hicieron demasiado caso de los discursos



presidenciales, cuyas agresiones, en los momentos más álgidos, se enfocaron a ciertos empresarios, pero nunca a todo el sector.

Se creó, pues, un triángulo de poder, en el que salvo muy escasas excepciones, siempre se han puesto de acuerdo los gobiernos, los empresarios y los líderes sindicales, a expensas de los trabajadores, lo que ha sido más notorio durante las políticas neoliberales, que se mantienen desde 1983, sin importar de qué partido político ha surgido el presidente en turno. Mal que bien, antes de ese año, a los gobiernos les preocupaba la situación de los trabajadores, aunque las escasas mejoras estuvieran íntimamente ligadas a su apoyo electoral; pero al someterse los gobernantes a las políticas neoliberales, prescindieron de ese interés y los abandonaron a su suerte.

Un factor muy importante a considerar, que es una característica especialmente marcada en el ámbito mexicano, es la dominancia de la negociación colectiva a nivel de empresa y no de industria, como ocurre en Europa Occidental, pero también en Argentina y en Brasil, que desarrollaron sus propios corporativismos sindicales, con características especiales que los diferencian del mexicano. “Por el contrario, el régimen de contratación a nivel de empresa dominante en México es mucho más propicio para la simulación sindical y crea a su vez mayores incentivos y oportunidades a los empleadores de buscar una interlocución afín a sus intereses”¹².

En su versión original, el modelo no se limitaba a la tolerancia mutua y al apoyo electoral. Incluía una participación activa de los sindicatos en el financiamiento de las campañas políticas, pero también de sus líderes como candidatos, sobre todo en el ámbito de los gobiernos municipales, de los legisladores locales y federales y de algunas gubernaturas. Eran las famosas “cuotas de poder” y las candidaturas y puestos se medían y valoraban en función de los apoyos económicos y electorales. Como se puede ver, el dinero era un factor fundamental, por lo que parece altamente probable que en sus orígenes, los CCPP hayan sido una importante fuente de recursos para los líderes que tenían que cumplir con sus aportaciones a la campaña.

Los dirigentes sindicales no encontraban apoyo dentro de sus propias federaciones y confederaciones, para obtener mejores condiciones laborales a través de la negociación colectiva. Por el contrario, cuando sus demandas excedían los estándares acordados en las altas esferas del poder, sus jefes les volvían la espalda y los dejaban a su suerte, sin los fondos económicos necesarios para sostener una huelga, privándolos de participar en el juego político y amenazándolos con perder el control de su o sus sindicatos.

A propósito, en México es habitual que un mismo dirigente represente a varios sindicatos, como lo ha evidenciado una estupenda investigación sobre los registrados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que destaca un gran número de casos en los que una misma persona es secretario general de diversas organizaciones, muchas veces en ramas industriales, comerciales y de servicios que no tienen nada que ver entre sí¹³.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) marcaba los primeros parámetros mediante los incrementos en dichos salarios y era bien visto que los sindicatos los rebasaran, pero sólo por un estrecho margen. La CONASAMI se complementaba con las revisiones de los CCT de algunas empresas importantes, incluyendo algunas entidades paraestatales, que establecían la amplitud máxima de los rebases. Los funcionarios conciliadores de las autoridades laborales, tanto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como de las juntas locales de conciliación y arbitraje, tenían la encomienda de que no se excedieran esos márgenes y cuando no podían evitarlo en algún caso concreto, prácticamente obligaban a las partes a que hicieran un convenio “oficial” en términos afines a las políticas económicas, y que acordaran “por fuera” los excedentes, para no afectar la estadística nacional ni la buena labor de las propias autoridades. La simulación en todo su esplendor.

12. Bensusán, Graciela, *op. cit.*, nota 5, p. 41 (en nota a pie de página).

13. Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009, pp. 54 a 66.



Sólo en casos muy especiales, en los que muy probablemente se contaba con el visto bueno del gobierno para fastidiar a algún empresario incómodo, una huelga podía redundar en beneficios para el líder que la estallaba y sostenía. Desde luego que tal cosa no podía ocurrir sino en empresas de considerables dimensiones, pues las medianas y pequeñas, que concentran la inmensa mayoría de los contratos colectivos, no suelen generar intereses políticos o económicos de esa magnitud.

En consecuencia, una huelga para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, no conseguiría la simpatía de los jefes sindicales ni de los gobiernos y menos si se trataba de romper aquellos parámetros, lo que era visto por las autoridades laborales como un acto de indisciplina absolutamente intolerable, casi una traición a la patria, sin que les importaran demasiado las circunstancias particulares de la empresa y mucho menos las de los trabajadores. Más allá de las represalias que el líder podía sufrir en el ámbito de las propias federaciones y confederaciones, era de esperarse que a la primera oportunidad, las autoridades laborales, obstaculizaran la actuación de los sindicatos rebeldes, negándose a tomar nota de los cambios en sus directivas, rechazando sus emplazamientos a huelga y declarando inexistentes las que llegaran a estallar, con cualquier pretexto, cuando no les reservaban respuestas más agresivas.

De esa forma, ante las escasas posibilidades de crecer con sindicatos verdaderamente representativos y la necesidad de aportar recursos económicos para participar en el juego político, los CCPP se convirtieron en un *modus vivendi* nada despreciable, siempre bien visto por los empresarios, que así pretendían librarse de líderes difíciles, por las federaciones y confederaciones sindicales que recibían su parte, y por las propias autoridades, pues esos contratos jamás generarían conflictos, no atentarían contra los índices de inflación, ni pondrían en tela de juicio su eficacia para mantener la sagrada “paz laboral”.

Las cosas no han cambiado demasiado, no al menos respecto de las relaciones entre los sujetos que integran el triángulo del poder. Ni las políticas

neoliberales ni la transición política en la presidencia de la República, afectaron mayormente las reglas del juego, aunque ciertamente se perdió el impacto electoral, en buena medida debido a que los líderes ya no pudieron seguir justificando su presencia con mejoras laborales que dejaron de “brindar” a sus dirigidos, pero también por una mejor preparación de los obreros, que ya no se dejan engañar tan fácilmente.

La pérdida del factor electoral conllevó la de las “cuotas del poder” y, en general, debilitó el modelo sindical en su parte política, pero no afectó el negocio de los CCPP. Por el contrario, contribuyó a la independencia de los líderes respecto de las centrales sindicales.

...la disposición gubernamental a respaldar la sindicalización cambió drásticamente a partir de los años ochenta, cuando el viraje en la política laboral llevó al deterioro de la contratación colectiva y a la declinación del poder sindical, creando el espacio para la simulación sindical. En este sentido, no solamente han sido afectados los sindicatos independientes sino el sindicalismo corporativo tradicional, que ha tenido que degradarse para sobrevivir¹⁴...

Incluso durante los dos sexenios en los que el PAN ocupó la presidencia de la República, el modelo sindical siguió asociado al PRI, los gobernantes y los líderes se siguieron tratando como si no hubiera pasado nada. Fuera de las inercias, que no alcanzan a aclarar cabalmente esa situación, la única explicación plausible está en la corrupción, en la que una vez más ha sido un factor fundamental la participación de los empresarios, para quienes los distintos partidos son, para todos los efectos prácticos, la misma cosa.

Circunstancias legales

La LFT favorece estos arreglos de diversas maneras, aunque claro está que lo hace de manera discreta y no siempre es fácil advertir los efectos reales de algunas reglas que parecen responder a otras intenciones.

14. Bensusán, Graciela, *op. cit.*, nota 5, p. 35.



No nos es posible asegurar hasta qué punto se diseñaron estas normas con intenciones aviesas y hasta dónde algunas mentes ingeniosas se aprovecharon de disposiciones vagas o imprecisas, para interpretarlas a su conveniencia. Sin más argumentos que la incredulidad en tantas coincidencias y la efectividad de los efectos conseguidos, presumimos que al menos en buena medida, son producto de un diseño inteligente y muy mal intencionado. A continuación referimos las más importantes:

1. Al definir al CCT como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (artículo 386) la LFT concede el monopolio de la negociación colectiva a los sindicatos.

Las coaliciones de trabajadores, concebidas como agrupaciones temporales para la defensa de sus intereses (artículo 355), no tienen personalidad jurídica ni capacidad para celebrar CCT.

Vale la pena decir que la Ley les reconoce, expresa o tácitamente, ciertas capacidades, como la de objetar la declaración del impuesto sobre la renta que hace el empleador ante las autoridades fiscales, con base en la cual debe pagar el porcentaje de las utilidades que corresponde a los trabajadores, que debe ser formulada por “el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa...” (fracción II del artículo 121). Establece, además, distintas comisiones mixtas y sus respectivas atribuciones, que deben funcionar independientemente de que los trabajadores estén o no sindicalizados, por lo que de no estarlo, deberá ser una coalición la que designe a sus representantes, y aunque para efectos prácticos no ha servido de gran cosa, reconoce a la coalición como la titular del derecho de huelga (artículo 440).

Una coalición puede, incluso, pactar con el empleador el reglamento interior de trabajo a través de una de esas comisiones mixtas (artículo 424) y no hay duda de que se trata de un instrumento de la negociación colectiva, a diferencia del CCT no

está ligado al derecho de huelga, esto es, que los trabajadores no pueden ejercer ese derecho para exigir la celebración o revisión del reglamento o para exigir su cumplimiento, como si lo pueden hacer en el caso del CCT.

En otras palabras, de acuerdo con el marco jurídico mexicano, la negociación colectiva no es un derecho de los trabajadores, ni siquiera de las coaliciones, sino de los sindicatos.

2. No sería lo anterior nada más que algo anecdótico, si los sindicatos realmente sirvieran a los intereses de los trabajadores que forman parte de ellos. El problema es nuevamente que la LFT, más allá de las apariencias, no garantiza tal cosa.

El Sindicato es “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” (artículo 356). Los requisitos para formarlo no son excesivos ni difíciles de cumplir, ya que los trabajadores se deben constituir con veinte en servicio activo (artículo 364) y deben exhibir ante la autoridad registral copias de la asamblea constitutiva y de aquella en que hubiesen elegido a la directiva, copia de los estatutos y una lista con los nombres y domicilios de sus miembros y de los lugares donde trabajan.

El problema, sin embargo, comienza con las atribuciones que se arrojan las propias autoridades, más allá de las que estrictamente les confiere la Ley, que acaban retardando el registro del sindicato, si no lo impiden del todo, cuando no simpatizan con el mismo. Además, el viacrucis se repite de tiempo en tiempo, cuando se trata de registrar a los nuevos miembros de las directivas sindicales¹⁵.

No abundamos sobre las circunstancias que obstaculizan el ejercicio del derecho de asociación

15. Para quien desee abundar en esta cuestión, sugerimos la lectura de nuestro ensayo: “El registro de los sindicatos y de sus directivas”, en *Seguridad Jurídica: diagnósticos y propuestas*, México, Themis-BMA, 2006, colección Foro de la Barra Mexicana, No. 12, pp. 645 a 664.



profesional, que en sentido estricto no es el objeto de nuestro estudio, aunque no deja de ser el interés fundamental que está atrás del tema que nos ocupa. En todo caso, no hay que perder de vista que más allá de los argumentos legales, el modelo que domina ampliamente el espectro sindical en México, es uno corporativo que sirve, más que nada, a los fines gubernamentales y su suerte depende, en gran medida, de las voluntades estatales.

3. Los CCT deben depositarse en las juntas de conciliación y arbitraje, pero el sindicato no está obligado a acreditar la afiliación de los trabajadores de la empresa con la que los celebran, de manera que no hay ningún obstáculo legal para que un CCT quede depositado y “entre en vigor”, a pesar de que la empresa no tenga trabajadores o que teniéndolos, ninguno sea miembro del sindicato.
4. Casi invariablemente, los CCT incluyen las “cláusulas de exclusión”, que prohíben al patrón que contrate a trabajadores que no son miembros del sindicato (exclusión por ingreso) y lo obligan a separar a los que renuncian o son expulsados del mismo (exclusión por separación), con lo que los representantes sindicales pueden legalmente hacer que un trabajador pierda su trabajo.

Tal cosa no ocurre con frecuencia, pero basta con que la suerte del trabajador quede sujeta a la voluntad del líder, para evitar cualquier oposición dentro de la organización. No hay que olvidar que quien eligió al líder es el patrón, por lo que se sumará a su causa, para mantener el *statu quo*.

No pasamos por alto que las reformas a la LFT publicadas el 30 de noviembre de 2012, suprimieron el segundo párrafo del artículo 395, que permitía incluir en los CCT la cláusula de exclusión por separación, subsistiendo el primero, que todavía permite la inclusión de la cláusula de exclusión por ingreso. Sin embargo, la exclusión por separación no fue prohibida, por lo que si bien no aparece ya en la Ley, no hay nada en ella que impida su incorporación o que le reste validez a las que hoy contienen casi todos los contratos colectivos, bajo el principio de que a los particulares les está permitido todo aquello que no les está prohibido.

5. En México rige el principio del sindicato más representativo (artículo 388), por el cual, en una empresa sólo puede haber un sindicato que negocie por todos los trabajadores, aunque no todos sean miembros del mismo. Las excepciones solamente pueden darse con los sindicatos gremiales, que pueden mantener una representación paralela y celebrar sus propios CCT, siempre y cuando representen a la mayoría de los trabajadores del mismo gremio, oficio o profesión. En tales casos, el sindicato mayoritario se convierte en el “más representativo” del gremio, de manera que el principio sigue operando, aunque a nivel gremial.

Al respecto cabe aclarar que la LFT clasifica a los sindicatos de trabajadores en sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios (artículo 360), clasificación que restringe su campo de acción, de acuerdo con el tipo de registro otorgado. Así, un sindicato de pilotos aviadores, por ejemplo, no puede representar a los sobrecargos, ni un sindicato de la industria eléctrica, podría representar a los trabajadores de una empresa cuyo giro se inserta en la electrónica. Al debilitar a los sindicatos, estas restricciones fortalecen a las autoridades, ampliando el margen de discrecionalidad para otorgar o rechazar los registros correspondientes.

6. La vía normal para que un sindicato celebre un CCT con una empresa es la del emplazamiento a huelga, sobre todo cuando se trata de una organización que realmente representa los intereses de los trabajadores de esa empresa. Sin embargo, las juntas de conciliación y arbitraje no deben dar trámite al emplazamiento cuando la empresa ya ha depositado un CCT (artículo 923), con lo que los trabajadores deben seguir la vía jurisdiccional para reclamar la “titularidad” de ese contrato, esto es, que se declare que el otro sindicato ha perdido la representación mayoritaria (suponiendo que alguna vez la hubiera tenido) y que ahora la tiene la organización demandante, lo que normalmente se debe demostrar mediante un recuento, que no es otra cosa que una votación en la que los trabajadores eligen al sindicato más representativo.



Hasta hace poco tiempo, los recuentos se llevaban a cabo “a mano alzada” y las juntas de conciliación y arbitraje registraban el sentido del voto de cada trabajador, sin ninguna secrecía, lo que facilitaba todo tipo de represalias, tanto del sindicato contrario como del patrón. Sin embargo, en 2008 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que había que garantizar el voto secreto¹⁶.

No sobra decir que la resolución de estos asuntos se puede llevar varios años, entre la parte que corresponde a las juntas de conciliación y arbitraje y la que toca al Poder Judicial de la Federación en los juicios de amparo, lo que permite prolongar por mucho tiempo la vigencia de los CCPP y no en pocas ocasiones sirve para desarticular el esfuerzo de los trabajadores por conseguir una auténtica representación.

En el mejor de los casos, luego de tanto tiempo heredarán un CCPP que no podrán convertir en un verdadero CCT sino hasta que toque su revisión (anual para los salarios y bienal para el resto de las condiciones), aunque tendrán la posibilidad de emplazar a huelga al patrón por violaciones al contrato (fracción IV del artículo 450), supuestas o reales, lo que no se podrá dilucidar sino hasta después de haber suspendido las labores.

7. La integración tripartita de las juntas de conciliación y arbitraje favorece la práctica de los CCPP. Sin entrar en detalles, basta advertir que los representantes de los trabajadores no son tales sino representantes de los sindicatos que los eligen de acuerdo con las reglas de la LFT y que por lo general son los mismos que celebran los contratos de protección, de manera que al sumar su voto al del representante patronal, que muy probablemente tendrá la encomienda de mantener como titular al falso sindicato, obtendrá una resolución favorable, aunque pueda luego revertirse a través del juicio de amparo.

2. Requisitos para un cambio sustancial

Anticipamos ya que para combatir la proliferación de los CCPP, habría que atacar sus circunstancias,

tanto las económicas, como las políticas y las legales, pero nada de eso parece tarea fácil. Sin embargo, vale la pena advertir que la principal responsabilidad respecto de las tres circunstancias recae, a fin de cuentas, en los gobiernos. Veamos por qué.

Circunstancias económicas

Se reducen a un problema de corrupción de los actores y a la correspondiente tolerancia de las autoridades, no sólo con la proliferación de los CCPP sino también con los extorsionadores que emplazan a huelga a las empresas para celebrar CCT sin tener la representación de los trabajadores que laboran en ellas, conducta que como ya lo señalamos, ha sido la típica excusa de los empresarios para justificar la firma de los CCPP.

Se trata, a fin de cuentas, de actos ilícitos que debieran ser perseguidos por las autoridades, que jamás lo hacen a pesar de que casi siempre hay evidencias suficientes para proceder en contra de estos sujetos. De otra manera no se explica que una organización sindical que dice representar a la mayoría de los trabajadores de una empresa, solicite la celebración de un CCT que no mejora en nada las condiciones de los trabajadores, puesto que por lo general, los proyectos de contratos que acompañan a sus emplazamientos, no son otra cosa que típicos CCPP. Menos se puede explicar que luego de haber conseguido esa representación mayoritaria, el sindicato súbitamente desista del emplazamiento a huelga, traicionando a los trabajadores que supuestamente habían confiado en la organización y en sus dirigentes.

16. En la jurisprudencia de la Segunda Sala de rubro: “RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO” (2a./J. 150/2008, *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, T. xxviii, octubre de 2008, p. 451, reg. 168569).



Es poco probable, sin embargo, que los empresarios afectados denuncien la extorsión. Prefieren absorber el costo que confrontar a las mafias, lo que en apariencia permite que las autoridades se laven las manos, no obstante que el delito de extorsión se persigue de oficio, de acuerdo con el artículo 399 Bis del Código Penal Federal.

Cabe apuntar que de acuerdo con el artículo 390 del propio Código, comete el delito de extorsión quien “sin derecho obligue a otro a dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo, obteniendo un lucro para sí o para otro o causando a alguien un perjuicio patrimonial...”. La pena va de los dos a los ocho años de prisión y una multa de cuarenta a ciento sesenta días, pero si media asociación delictuosa – lo que siempre ocurre en estos casos – las penas se duplican, lo mismo cuando en la comisión del delito participa un servidor público, quien además debe ser destituido del empleo, cargo o comisión e inhabilitado de uno a cinco años.

Por su parte, de acuerdo con el artículo 386 del propio Código, comete fraude “el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido” y la pena, cuando el valor de lo defraudado excede de diez veces el salario mínimo, pero no de quinientas veces, que es el margen dentro del que se suelen “arreglar” estos asuntos, es la prisión de seis meses a tres años y una multa de diez a cien veces el salario mínimo. Si lo defraudado pasa de los quinientos salarios mínimos, la pena de prisión va de los tres a los doce años y la multa es de ciento veinte veces ese salario. El fraude, sin embargo, a diferencia de la extorsión, requiere de querrela.

Bajo estas condiciones, quedaría esperar una reacción decidida de los organismos patronales o de algunas de aquellas organizaciones de la sociedad civil que tanto se quejan de la corrupción en los sindicatos, pero que hasta ahora no han hecho nada al respecto, con lo que acaban alimentando el pernicioso juego. Tal vez tengan sus propios CCPP.

En consecuencia, son las autoridades las que tienen que dar el primer paso, ya sea para evitar estas

prácticas y perseguir directamente a sus autores, o para promover que los organismos de representación patronal y sus socios denuncien estos actos y así se persigan los delitos correspondientes.

Circunstancias políticas

No hace falta decir que la responsabilidad fundamental para confrontarlas recae en los gobiernos. Hay que recordar, sin embargo, que los orígenes del modelo sindical que cobijó estas prácticas coinciden con los del PRI, que difícilmente combatiría a quienes han sido sus aliados tradicionales dentro del propio sistema.

Sin embargo, como vimos antes, el componente electoral fue perdiendo su efectividad y actualmente los trabajadores no hacen ningún caso de los líderes que todavía se atreven a pedirles que voten por un determinado candidato, salvo quizás en situaciones excepcionales. En todo caso, hoy resultan mucho más efectivos los programas sociales para captar el voto de los beneficiarios¹⁷.

Tampoco parece que el intercambio económico entre los gobiernos y las centrales sindicales siga siendo importante, sobre todo en lo que se refiere al financiamiento de las campañas. Al caerse el factor electoral, se llevó consigo las llamadas “cuotas de poder” y los líderes sindicales perdieron los privilegios que tenían para alcanzar candidaturas que luego se convertían en posiciones políticas y en la posibilidad de allegarse recursos públicos.

No es que hoy en día no haya líderes con puestos políticos, pero tampoco hay duda de que son mucho menos de los que eran en los buenos tiempos de esa alianza, digamos que hasta que comenzó a debilitarse durante la presidencia de

17. Enrique de la Garza advierte sobre “la decadencia de las políticas de seguridad social dirigidas a los asalariados y su sustitución por otras de focalización sobre la pobreza extrema”. De la Garza Toledo, Enrique, “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, en De la Garza, Enrique y Salas, Carlos (coords.), *La situación del trabajo en México*, 2003, México, Plaza y Valdez, 2003, p. 349.



Miguel de la Madrid (1982-1988). Es interesante advertir que salvo las cabezas de las mayores centrales sindicales, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) o la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y unos pocos colaboradores cercanos, los líderes sindicales que hoy ocupan sitios privilegiados en la política nacional no han surgido directamente de las centrales sino de algunos sindicatos poderosos, como el petrolero o el ferrocarrilero, y no parece descabellado presumir que los recursos para algunas campañas también provengan de estos sindicatos, como ocurrió en el conocido caso del “Pemexgate”¹⁸.

En resumidas cuentas, parece que las circunstancias políticas siguen más por las viejas inercias que por los resultados que eventualmente pudieran producir.

Esta situación no se ha podido contrarrestar en forma alguna por el avance de la democracia política en tanto hace falta todavía una “transición laboral” propiamente dicha que se oriente hacia la consecución de una gobernabilidad sustentada en formas democráticas y respetuosas del estado de derecho. Una de sus dimensiones más importantes sería precisamente la aceptación del derecho de los trabajadores a elegir la forma más conveniente de defender sus intereses y la liberalización de los controles corporativos, todo lo cual constituye una precondition de cualquier intento para cerrar el paso a los CCPE¹⁹...

No podemos desatender lo cómodo que resulta para el gobierno federal en turno, sea del PRI o del PAN, contar con cúpulas sindicales dispuestas a avalar cualquier decisión, aún en contra de los intereses de los trabajadores, trátase de la determinación de los salarios mínimos, de las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje o de reformas laborales regresivas como las publicadas el 30 de noviembre de 2012. Sin embargo, no parece haber mayor relación entre los CCPE y la conservación de aquellas cúpulas en los organismos tripartitas, por lo que las circunstancias políticas no debieran pesar demasiado en la decisión de combatirlos.

Circunstancias legales

Una vez más nos encontramos frente a una acción de gobierno, aunque en este caso de los legisladores, que tienen la responsabilidad de mejorar las leyes, concretamente la LFT.

Señalamos antes siete aspectos de la ley laboral que han servido y sirven para mantener la práctica de los CCPE. En ese sentido, la modificación de todos ellos es deseable para combatirlos. No todos, sin embargo, tienen el mismo peso y algunos presentan mayores resistencias al cambio que otros. Veamos:

1. Habría que romper el monopolio de los sindicatos sobre la negociación colectiva y dejar que los trabajadores elijan las instancias de representación que mejor les parezcan, como los comités de empresa que operan en distintos países europeos, en los que pueden participar representantes de diversos sindicatos, de acuerdo con el número de afiliados en la empresa, pero también representantes de trabajadores no sindicalizados. En las empresas pequeñas podrían constituirse comisiones de negociación, en las que los representantes de los trabajadores serían elegidos por ellos en cada ocasión, con o sin el apoyo de uno o más sindicatos.

18. Surgió al descubrirse la utilización de unos mil quinientos millones de pesos de fondos que supuestamente pertenecían al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, para financiar la campaña de Francisco Labastida Ochoa, candidato del PRI a la Presidencia de la República, en el año 2000. El Secretario General del Sindicato, Carlos Romero Deschamps, fue acusado de peculado y aunque se le dictó auto de formal prisión, no llegó a ser aprehendido. Quedó luego libre por falta de elementos, sin que la Procuraduría General de la República hubiera aportado más pruebas. En 2011 se decretó su libertad definitiva por prescripción. Da la impresión que luego de una intensa lucha mediática, el Presidente Vicente Fox Quesada, candidato del PAN que derrotó a Francisco Labastida y por primera vez al PRI en unas elecciones presidenciales, llegó a un arreglo con este Partido para dejar en paz al líder petrolero y todo quedó en una multa que el Instituto Federal Electoral impuso al Partido por mil millones de pesos, equivalentes a unos noventa millones de dólares de los Estados Unidos de América. (Con información del artículo de Alfredo Méndez: “Prescribió el delito del Pemexgate; la PGR no dio más pruebas contra Romero Deschamps”, La Jornada, 26 de agosto de 2011).

19. Bensusán, Graciela, *op. cit.*, nota 5, pp. 27 y 28.



No se trata de una medida contraria a los sindicatos ni mucho menos, sino de devolver a los trabajadores el derecho de la negociación de sus condiciones de trabajo. Los sindicatos seguirían siendo la forma ideal de organización para la negociación colectiva por parte de los trabajadores, pero tendrían que responder ante ellos y no al contrario como ahora ocurre.

Habría que establecer una representación mínima para la participación de los sindicatos en las negociaciones y un sistema para resolver los diferendos que pudieran presentarse entre los diversos sindicatos que coincidieran en un mismo comité de empresa, aunque en definitiva, el criterio principal tendría que atender a la mayor representación profesional, es decir, al mayor número de trabajadores representados por cada organización tomando en cuenta, en su caso, los intereses de los grupos minoritarios.

Nada impediría, si así lo decidieran los trabajadores, que un solo sindicato los representara en las negociaciones.

Hay que advertir que esta medida es mucho más acorde a un modelo que privilegie el sindicalismo y la negociación colectiva de industria, en donde los grandes sindicatos negocian los salarios y las condiciones laborales generales y los comités de empresa resuelven temas específicos como la capacitación, la seguridad y la productividad, pero también lo relativo a la aplicación y adaptación de los contratos colectivos industriales.

2. Es necesario suprimir cualquier facultad discrecional de las autoridades para negar el registro a un sindicato o el reconocimiento a sus representantes y diseñar un sistema sumamente sencillo, para que el registro deje de ser una aduana para que el gobierno dé el visto bueno a una nueva organización o a una nueva directiva y se convierta en nada más que un registro, como el de cualquier asociación civil, sobre todo para efectos de publicidad y estadística.

Los sindicatos deben tener el derecho de acudir a un fedatario público para protocolizar su

constitución y los cambios en su directiva, otorgar poderes y modificar sus estatutos, sin necesidad de que una autoridad laboral les otorgue la famosa “toma de nota”, que hasta ahora ha sido el instrumento de control preferido de los gobiernos federales y estatales.

3. El depósito de los CCT es sano, sobre todo como un medio de prueba y de publicidad, pero se debe acreditar la existencia de la empresa o empresas y de sus trabajadores, así como la representación de quienes lo suscriben, requisitos sin los cuales no deberá producir efectos ante terceros, lo que en todo caso no afectaría el valor de los compromisos adquiridos entre el patrón y sus trabajadores, que no tienen por qué quedar sujetos a esa condición.

Al respecto vale la pena recordar que en el reciente proceso legislativo que concluyó con las reformas a la LFT, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, la Cámara de Diputados, que fungió como cámara de origen, eliminó diversas propuestas de la iniciativa del Ejecutivo dirigidas a lograr mayor democracia, transparencia y rendición de cuentas en los sindicatos, lo que evidentemente había incomodado a los pocos diputados surgidos del sindicalismo corporativo, quienes convencieron a sus compañeros para suprimirlas. Sin embargo, la Cámara de Senadores les devolvió el proyecto, reincorporando algunas de esas propuestas, a las que agregaron una nueva para exigir como condición para la procedencia del depósito de un CCT, que los trabajadores votaran previamente su aceptación.

La nueva propuesta apareció en el proyecto de decreto del Senado del 23 de octubre de 2012 como artículo 388 Bis, seguida de un nuevo párrafo en el artículo 390. Su inclusión dio lugar a fuertes discusiones y muchos líderes sindicales se pusieron sumamente nerviosos ante la posibilidad de que los trabajadores tuvieran que dar el visto bueno al proyecto del nuevo CCT, lo que obviamente pondría en entredicho los numerosísimos CCPP y el gran negocio que para ellos representan²⁰.



Sobre el artículo 388 Bis, Alfonso Bouzas habría dicho: “si el nuevo gobierno quisiera dar una señal de que realmente existe un nuevo PRI debería instruir a sus huestes sindicales, como CTM, CROC o Sindicato Petrolero, que apoyen la inclusión del citado artículo [pues] es un momento de oro para demostrar esa voluntad”²¹.

Como era de esperarse, el sindicalismo corporativo se manifestó abiertamente en contra:

El movimiento obrero nacional rechazó la inclusión del artículo 388 bis en la reforma laboral, pues estima que atenta contra la autonomía sindical, además de que refleja un total desconocimiento de la vida gremial, es un contrasentido y “no tiene ni pies, ni cabeza”.

Dirigentes de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) consideraron que la adición propuesta en la Cámara de Senadores para que los trabajadores agremiados voten por el contrato colectivo de trabajo que consideren mejor, viola el artículo 123 constitucional en lo que se refiere a la autonomía de las organizaciones...²²

La reacción patronal tampoco se hizo esperar y para muestra bastan las declaraciones de Alfonso Garza Garza, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) en Nuevo León: “queremos que el artículo se elimine porque el costo es muy alto para los empresarios”²³.

Los diputados no dieron su brazo a torcer, quitaron estas propuestas y convencieron a los senadores para que no insistieran. Los dos siguientes párrafos del dictamen del Senado son suficientemente expresivos:

En lo que respecta a los artículos 388 Bis y 390, como se ha señalado, la Cámara de Diputados no consideró pertinente su inclusión ya que se provocaría un conflicto normativo con diversas disposiciones contenidas en la Ley vigente. Lo anterior afectaría la estabilidad laboral al posibilitar escenarios de confrontación entre trabajadores y entre sindicatos, derivados de los procesos de firma de contratos colectivos de trabajo. Por lo tanto, la colegisladora retiró ambas propuestas en la minuta que fue remitida.

Estas comisiones dictaminadoras coincidimos plenamente con los argumentos esgrimidos por la Cámara Baja para rechazar la inclusión de estas dos disposiciones, reconociendo que resultaría ocioso intentar su adición nuevamente en el articulado del presente proyecto de decreto por el grado de avance del actual proceso legislativo. No obstante, reconocemos que existe la posibilidad de buscar su aprobación en una reforma ulterior en la que se ajuste su redacción para evitar conflictos de interpretación y aplicación de las disposiciones vigentes²⁴.

20. De acuerdo con la propuesta, si un sindicato pretende celebrar un cct, debe presentar su solicitud a la junta de conciliación y arbitraje, con el proyecto de contrato y de los salarios, acompañando copia del registro de la directiva sindical y de los estatutos. A continuación la junta debe requerir al patrón para que exhiba la lista de sus trabajadores, misma que les debe dar a conocer. De haber otros sindicatos que representen trabajadores al servicio del mismo patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del CCT, hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón y presentar la lista de sus afiliados. Una vez hecho lo anterior, la junta debe dar vista a las partes con las listas y sindicatos adheridos para que hagan sus respectivas manifestaciones y de haber objeciones, debe citarlas a una audiencia de pruebas para dirimir las diferencias y elaborar el padrón definitivo de los trabajadores con derecho a voto, citándolos a un recuento para que, mediante voto secreto y directo, elijan al sindicato de su preferencia o se opongan a la celebración del CCT. La decisión debe contar con la mayoría relativa de los participantes que deben reunir al menos a la tercera parte de los trabajadores. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos, la junta debe hacer la declaratoria correspondiente y abrir un espacio de tiempo para la negociación del CCT, al término del cual, de no haber llegado a un arreglo las partes, aquel sindicato elegido podrá emplazar a huelga al patrón para exigir su celebración. Dispone finalmente que si no se sigue ese procedimiento, no se podrá depositar el contrato colectivo de trabajo.

21. En el artículo de Carolina Gómez Mena: “El 388 bis debe ser respaldado: gremios”, *La Jornada*, 7 de noviembre de 2012.

22. En nota de Infosel: “Rechazan sindicatos art. 388 bis en reforma laboral” de 29 de octubre de 2012: economia.terra.com.mx/noticias/noticia.aspx?idNoticia=201210291830_INF_497176

23. “Pide Coparmex-NL eliminar artículo 388 bis de reforma laboral”, en *El Informante*, Jalisco del 31 de octubre de 2012: <http://elinformantejalisco.com/pide-coparmex-nl-eliminar-articulo-388-bis-de-reforma-laboral/>

24. Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, a la Minuta con Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de 13 de noviembre de 2012.



No cabe duda que la redacción del proyecto del artículo 388 Bis es compleja y detallada y puede ser mejorada, pero las circunstancias de la libertad sindical y la negociación colectiva en México la justifican, sobre todo en la medida en que serviría para reducir el ámbito discrecional de las juntas de conciliación y arbitraje, que tan bien se llevan con el corporativismo y con los CCPP.

4. Habría que prohibir la “cláusula de exclusión por separación”, tanto si se trata de la renuncia del trabajador al sindicato como de su expulsión, a fin de evitar las prácticas antidemocráticas que impiden que los miembros de los sindicatos se opongan a las decisiones de los directivos e incluso que compitan por la representación de la organización.

Podrá, en cambio, mantenerse la “cláusula de exclusión por ingreso”, sobre todo en las micro y pequeñas empresas, en las que es fácil que el patrón contrate esquiroles para debilitar a la organización. En todo caso, habría que pensar en alguna alternativa de protección al derecho de asociación profesional.

5. El principio del sindicato más representativo tendría que moderarse para dar entrada a sindicatos o coaliciones minoritarios que representen a un número significativo de trabajadores.

Tendría, además, que suprimirse la clasificación legal de los sindicatos, de modo tal que se constituyan como mejor les parezca y que puedan representar a todo aquel trabajador que así lo desee, sin importar su actividad o la de la empresa en la que presta sus servicios. Sería decisión de las propias organizaciones el limitar o no su respectivo campo de acción.

6. Se debe recuperar la vía del emplazamiento a huelga para que un sindicato o coalición presionen al patrón para la celebración del CCT, sin importar que exista otro depositado ante cualquier autoridad. Sin embargo, deberá diseñarse un procedimiento ágil para que antes de que estalle la huelga, se acredite la voluntad mayoritaria de los trabajadores para suspender las

labores en caso de que el empleador se niegue a celebrar el contrato, de manera que la decisión no quede en manos de los dirigentes sindicales.

El juicio para que un sindicato obtenga la titularidad de un CCT dejará de tener sentido si los trabajadores se hacen representar en cada caso por un comité en el que elijan libremente a sus representantes, pero deberá diseñarse un procedimiento expedito para que los trabajadores puedan revocar la representación a una organización determinada.

Desde luego que deberá garantizarse el voto secreto cuando los trabajadores lo emitan directamente, pero sin impedir los métodos indirectos de votación, expresados a través de delegados o similares, que en tal caso deberán exponer públicamente los resultados de las votaciones celebradas con los trabajadores representados por ellos.

7. Las juntas de conciliación y arbitraje tendrían que desaparecer y ser sustituidas por jueces especializados en los conflictos del trabajo y de la seguridad social, dentro del poder judicial, con autonomía jurisdiccional y sin intervención alguna del gobierno ni de los representantes sectoriales (patrones y trabajadores).

3. Mientras tanto...

Estamos conscientes de que lo que aquí hemos expuesto parece un sueño de quienes creemos en la libertad sindical y en la negociación colectiva y que llegar a ese punto requiere cambios que por ahora se antojan poco menos que imposibles, por lo que resulta necesario plantear alternativas menos ambiciosas, pero más realistas, que puedan llevar a cabo los escasos sindicatos democráticos y representativos que hay en México, en los que residen las esperanzas de alcanzar algún día el estatus de país en el que se ejerce y se respeta el derecho de asociación profesional.

Mientras tanto, hay que practicar las estrategias para convertir los CCPP en verdaderos instrumentos de negociación, desplazando a quienes se han valido de la representación formal de algún



sindicato para prestarse al juego, con los beneficios económicos correspondientes.

En realidad, no hay más que dos formas, una interna y otra externa. La primera supone cambiar a los representantes del sindicato, mientras que la segunda, mucho más socorrida, es la demanda de titularidad del CCT, a fin de que un sindicato desplace al otro. Ninguna es nueva, pero vale la pena analizar ambas, sobre todo a la luz de algunos cambios jurisprudenciales y legales de los que damos cuenta más adelante.

La lucha interna

En otros tiempos proliferaron los conflictos internos para tratar de enderezar a los sindicatos cuyos líderes habían optado por servir al patrón. La década de los setentas registra un buen número de episodios de luchas intestinas²⁵.

Estos y otros conflictos internos sumaron muchos despidos, encarcelados, asesinatos, huelgas y paros, algunos éxitos y un buen número de fracasos. Por lo general, las autoridades apoyaron a los patrones y a sus líderes predilectos.

No pretendemos, sin embargo, que esos casos tuvieran que ver con los CCPP, no al menos en los crudos términos de los que hoy proliferan por todo el país, que no contienen ninguna ventaja para los trabajadores, quienes ni siquiera saben de su existencia. Aquellos líderes solían tener algún grado de representación y llevaban a cabo negociaciones con los patrones, en las que obtenían algunas prerrogativas, si bien eran insuficientes para satisfacer a los trabajadores. Sabían éstos que formaban parte de un sindicato y conocían los nombres de sus principales representantes. Había al menos la posibilidad de inconformarse con un líder de carne y hueso, que no cumplía con sus obligaciones y que era incapaz de confrontar al patrón.

La lucha interna por desplazar a quienes firman los CCPP es diferente, mucho más difícil de pelear directamente, ya que por lo general, ni siquiera se conoce al enemigo. Los trabajadores que sufren estas prácticas se enfrentan a numerosos obstáculos, entre los que destacan los siguientes:

- El tipo de sindicato, que por lo general es de industria, con CCT en diversas empresas, que impide a los trabajadores de alguna de ellas hacer labor de convencimiento con los de las otras, de modo tal que no tienen la más mínima posibilidad de alcanzar las mayorías necesarias para ganar una elección interna.
- El tipo de empresa que utiliza los CCPP, ya que por lo general se trata de empresas pequeñas o medianas, en las que laboran pocos trabajadores, con salarios bajos y prestaciones que difícilmente superan los mínimos legales y que son poco propicias para el desarrollo de la actividad sindical.

... esas prácticas son comunes y mayoritarias en nuestro medio y especialmente en las micro, pequeña y mediana empresas, pero también en grandes cadenas comerciales de autoservicio o franquicias prestigiadas²⁶.

Además, con una frecuencia cada vez mayor, recurren a la simulación adicional de contratar a sus trabajadores a través de razones sociales distintas a la que realmente recibe sus servicios²⁷.

25. Del recuento que hacen Jorge Robles y Luis Ángel Gómez, rescatamos las del Sindicato de Vidrio Plano de México en 1970; el Movimiento Sindical Ferrocarrilero organizado por Demetrio Vallejo en 1971; los trabajadores democráticos de la sección Reynosa del sindicato petrolero y los disidentes del sindicato minero en Fundidora Monterrey, Las Truchas, Monclova y Barroterán, en 1972; los conflictos en Trailmobile, El Fénix, El Ánfora, Herdez e Industrias Monterrey en 1973; los que tuvieron lugar en Cinsa-Cifunsa, Hilsa, General Electric, el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, Aceros Chihuahua, Confecciones Rivetex y Alumex en 1974; los de Spicer, Kelvinator y Nissan en 1975; los de Gamesa, Teléfonos de México, Comisión Federal de Electricidad e INFONAVIT en 1976; el de la Asociación Nacional de Actores en 1977; los de los mineros de La Caridad de Nacozari y los de los ferrocarrileros de Empalme en 1978 y los de Vitro Fibras, de Teléfonos de México, de Las Truchas, de General Electric, de Nissan, de Hoover y de Bujías Mexicanas, en 1979. En Robles, Jorge y Gómez, Luis Ángel, De la autonomía al corporativismo, México, El Atajo Ediciones, 1995, pp. 95 a 128.

26. García Urrutia, Manuel, "Obstáculos a la contratación colectiva", en Bouzas, Alfonso (coord.), *Democracia sindical*, op. cit. nota 4, pp. 80 y 81. Véase la nota 11.

27. Que indebidamente se identifica con la figura del "outsourcing".



- La falta de información sobre el sindicato, sus estatutos, sus representantes y los trabajadores afiliados al mismo. En este tipo de organizaciones, la opacidad es la regla por excelencia.
- La inexistencia de condiciones democráticas dentro de la organización, que permitan formar un equipo o planilla que pueda contender con los dirigentes actuales. Por lo general, estos sindicatos tienen estructuras muy simples, con un secretario general a la cabeza y un comité ejecutivo con siete u ocho carteras, cuyos integrantes hacen siempre lo que ordena el jefe, que generalmente es el secretario general, aunque eventualmente pueda ocupar otros cargos para cubrir las apariencias. Es raro que cuenten con comités de honor y justicia y más con órganos electorales, pero si los hubiera, carecerían de autonomía. Las asambleas son parte de la simulación y las formalidades se resuelven con actas redactadas en alguna oficina, firmadas por quienes supuestamente participaron en ellas, incluyendo listas de presentes que nunca tuvieron conocimiento del asunto.
- La complicidad del patrón, quien contrató al representante del sindicato para celebrar el CCPP y que siempre preferirá conservarlo en sus términos, que tener que enfrentar a representantes reales. En cuanto se detecta un movimiento contrario a los intereses del líder, no se hacen esperar los despidos y otros actos de represión.
- La complicidad de las autoridades laborales, tanto las registrales, que pondrán todo tipo de trabas al reconocimiento de una directiva disidente, como las jurisdiccionales, que se encargarán de que pasen muchos años antes de que puedan obtener una resolución favorable, si es que la obtienen.

La demanda de titularidad

La segunda posibilidad, que como ya lo adelantamos, es a la que más se recurre, no está exenta de obstáculos, incluyendo los dos últimos que relatamos, respecto de la complicidad del patrón y de las autoridades laborales.

Es necesario comenzar la labor en forma muy sigilosa, infiltrando en la empresa al mayor número posible de simpatizantes, que deberán ganar adeptos a la causa, con mucho cuidado para no exponer el plan antes de tiempo y evitar las represalias que podrían echar por tierra los esfuerzos, mediante el despido prematuro de los promotores y sus aliados. Idealmente no se deben enterar ni el patrón ni el sindicato que detenta el CCPP hasta que se presente la demanda de titularidad del CCT cuando, al menos en principio, sería demasiado tarde para que pudieran revertir la situación, dado que en caso de haber despidos, los trabajadores separados tendrían derecho a participar en el recuento para determinar el sindicato mayoritario, ya que de acuerdo con la LFT, pueden votar los trabajadores despedidos después de que se presentó la demanda, pero no los de confianza, ni quienes ingresaron al trabajo luego de su presentación (fracciones III y IV del artículo 931)²⁸.

Quienes lleven a cabo estas tareas deben ser verdaderos expertos en la materia. Por lo general tendrán que pasar un buen rato en las empresas, con sueldos bajos y la necesidad de realizar actividades laborales que no necesariamente serán de su agrado.

Una vez que el sindicato se decide a presentar la demanda de titularidad, habrá que esperar las reacciones más negativas del patrón, que hará todo lo posible por conservar el statu quo, a pesar de que el líder contratado por él no haya hecho nada por mantenerlo (aunque normalmente sea así a petición del propio patrón). Vale la pena transcribir un par de testimonios:

En ese momento, en el que la presencia organizada de los trabajadores y trabajadoras se hacía visible para la empresa, empezaba la ofensiva patronal para destruir la organización auténtica: amenazas a la familia, golpizas, hostigamiento laboral, despidos injustificados, chantaje, compra de voluntades,

28. El artículo 931 no habla de la demanda sino del emplazamiento a huelga, dado que forma parte del procedimiento de huelga, pero de acuerdo con la fracción III del artículo 895, estas reglas se aplican a los recuentos para determinar la mayoría en los conflictos de titularidad de los CCT.



secuestros efectuados por la policía, y hasta asesinatos como el de Efraín Calderón Lara del Frente Sindical Independiente (FSI-FAT) en Yucatán²⁹.

Nadie que no haya vivido un recuento por titularidad de un CCT, en nuestro medio, sabrá de lo que se habla y se siente; es una flagrante violación a los derechos y la dignidad humana: la gente no puede votar libre, voluntaria, secreta y democráticamente por la opción que prefiere. Ganar una titularidad representa una verdadera gesta heroica³⁰.

No será raro que el representante del trabajo de la junta de conciliación y arbitraje haya surgido de la misma federación o confederación sindical a la que pertenece el sindicato demandado, quien hará todo lo posible por impedir el buen desarrollo del procedimiento, para lo cual contará con el apoyo incondicional del representante del capital, dada la convergencia en los intereses de ambos. El sindicato demandante se enfrentará así a una autoridad hostil, de la que podrá esperar todo tipo de trampas, como notificaciones que no se llevan a cabo, que se hacen mal o que son extemporáneas, con la finalidad de impedir los avances en el procedimiento; la participación de otro u otros sindicatos que se ostentarán también como representantes de los trabajadores, pero que en realidad no tendrán otro objetivo que retrasar el juicio en apoyo del sindicato demandado y, lo peor del caso, una diligencia de recuento que puede llegar a ser muy violenta.

Como se puede ver, el camino es difícil y azaroso.

Algunos cambios esperanzadores

La historia reciente registra algunos avances que si bien están todavía muy lejos del modelo al que aspiramos, han abierto algunas puertas que hasta hace poco estaban completamente cerradas.

Hablamos ya de la jurisprudencia de la SCJN que obliga a que los votos de los trabajadores en los recuentos que tienen por objeto determinar la titularidad de los CCT se lleven a cabo en forma personal, directa y secreta³¹. Algunas juntas de conciliación y arbitraje ya llevaban a cabo los recuentos con votos secretos y las que se resistían, ahora no tienen más remedio que hacerlo así.

Habría que invocar también la modificación, en 2011, a una jurisprudencia del año 2000, que daba a las autoridades registrales una amplia facultad para cotejar las actas exhibidas por los sindicatos, lo que les facilitaba la negativa a tomar nota de los cambios en sus directivas y el no reconocer a los nuevos representantes, con el pretexto de que no se habían cumplido los propios estatutos. En la nueva versión, inspirada en parte por las reformas de ese año al artículo 1º constitucional, resolvió la Corte que esa facultad para cotejar las actas es estrictamente formal y que tiene por objeto verificar el cumplimiento de los pasos previstos en los estatutos, pero no permite a las autoridades registrales que se pronuncien sobre su validez, lo que en todo caso tendrá que derivar de un procedimiento jurisdiccional³².

Por otro lado y a pesar de que en términos generales las reformas a la LFT de 2012 resultaron dañinas para los trabajadores, se les debe reconocer alguna virtud en materia de transparencia sindical.

Aunque se trata más que nada de una declaración dogmática, de cuyos efectos somos bastante escépticos, el nuevo artículo 364 Bis ordena que en el registro de los sindicatos se observen “los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical”. Con su inclusión, tácitamente se reconoce que la práctica habitual de las autoridades ha sido contraria a esos principios.

29. Robles, Jorge: “Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en *Contratación colectiva de protección en México...*, *Op. cit.*, nota 5, pp. 51 y 52.

30. García Urrutia, Manuel, *op. cit.*, nota 25, p. 82.

31. *Supra*, nota 16.

32. “SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ FACULTADA PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES QUE RIGIERON EL PROCEDIMIENTO CONFORME A SUS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 86/2000)”. (Jurisprudencia modificada del Pleno de la SCJN: P/J. 32/2011, *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo xxxiv, septiembre de 2011, p. 7, reg. 160992).



Mucha mayor trascendencia tendrá el nuevo artículo 365 Bis, que obliga a las autoridades registrales a hacer pública la información de los registros, a expedir copias de los documentos que obren en los expedientes a quien lo solicite y a publicar en Internet los estatutos de los sindicatos³³.

La fracción IX del artículo 371 obliga a que en los procedimientos para elegir a las directivas sindicales se salvaguarde “el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta”³⁴.

La fracción XIII del mismo artículo 371 impone la obligación de incluir en los estatutos las sanciones a los directivos que no cumplan con la presentación de cuentas y las “instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.”

El artículo 373, que ya obligaba a las directivas sindicales a rendir a la asamblea, cada seis meses, “cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical”, ahora precisa que esa rendición de cuentas debe incluir “la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino” y agrega que en todo momento “cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato”³⁵. Dispone, además, que si no se prevén los procedimientos internos o si previéndolos, no se obtiene la información que se pretende, se pueda demandar el cumplimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje.

El artículo 391 Bis obliga a las juntas de conciliación y arbitraje a publicar los CCT que tengan depositados, a expedir copias de los mismos y de ser posible, a poner en Internet el texto íntegro de sus versiones públicas. El artículo 424 Bis contiene una disposición similar para los reglamentos interiores de trabajo.

Hubiera sido deseable que el artículo 388 Bis se convirtiera en realidad, pero incluso el Senado, al aceptar el rechazo de los diputados, dijo que podría retomarse en una reforma ulterior³⁶.

Por último, habría que agregar las luchas que algunas organizaciones sindicales y no gubernamentales han dado en el ámbito internacional, tanto dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como en los modestos espacios generados por el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, que han dado a conocer al mundo los CCPP, que hoy son motivo de vergüenza nacional y que sin duda han generado incomodidades en las autoridades federales del trabajo, que al menos han transitado, de la cínica actitud que todavía mostró la administración anterior, que se atrevió a negar a la OIT su existencia, con el estúpido argumento de que nuestra legislación no contempla esos contratos, a una conducta más responsable de la actual, que ha reconocido el fenómeno y la necesidad de combatirlo, si bien todavía no apreciamos una política pública clara en ese sentido.

4. A manera de conclusión

No es fácil convertir un CCPP en un instrumento real de negociación. A pesar de los avances jurisprudenciales registrados en los últimos años y de aquella parte de las reformas a la LFT de 2012

33. La transparencia de los sindicatos y los CCT se inscribe en el debate más amplio del derecho a la información. Se lograron avances importantes antes de la reforma laboral de 2012, con la apertura de algunos registros que inició la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, a la que siguió la STPS, sobre todo a partir de la vigencia de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Véase: Giménez Cacho, Luis Emilio, *La transparencia sindical: otra larga marcha*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2013, colección Análisis, No. 2.

34. El legislador se equivocó al imponer la votación secreta en las elecciones indirectas, en las que quienes llevan la representación de un grupo de trabajadores, deben expresar abiertamente la decisión del grupo, ya que de otra forma podrían cambiarla, lo que no ayuda a la transparencia. El voto individual debe ser secreto, pero no el que expresa un delegado o representante, a nombre de sus compañeros.

35. Aunque el derecho a la información de los agremiados sobre la actuación de sus representantes es fundamental, no nos parece del todo positivo en los términos como quedó redactado el artículo 373, ya que facilita acciones contrarias a la buena gestión de los dirigentes mediante constantes requerimientos de información, sin tener que cubrir requisitos mínimos de representatividad y al no haber puesto límites temporales a las exigencias.

36. *Supra*, nota 23.



que apunta hacia una mayor transparencia en los registros de los sindicatos y de los CCT y a una mejor rendición de cuentas de las directivas sindicales, los resultados están todavía muy lejos de lo que se necesita para ese propósito.

Los intereses en juego siguen pesando mucho, tanto del lado de los empresarios, como de los líderes sindicales del modelo tradicional. Los primeros siguen temerosos de tener que afrontar verdaderas negociaciones con sindicatos representativos, como si se tratara de una acción ilegal y no del ejercicio de un derecho fundamental. Los segundos conservan importantes privilegios dentro del sistema político y aunque hace tiempo que dejaron de proporcionar al PRI los eficaces servicios que en otros tiempos le brindaron, siguen contando con el apoyo de los empresarios, cuyo peso específico en el sistema es enorme.

México quiere jugar en las ligas mayores de la economía, pero con las mismas reglas del subdesarrollo y esa combinación es imposible. Este

binomio explica muchos de los males de un país que no se anima a dar un salto cualitativo para adoptar reglas más democráticas, más participativas y más justas, que lejos de significar ser los insoportables costos que sus enemigos enarbolan para defender sus privilegios espurios, constituyen los presupuestos indispensables para insertarnos en un mundo desarrollado del que cada día parece que nos alejamos más.

Mientras tanto, los trabajadores deberán intensificar sus luchas y hacer valer los derechos que los patrones y sus cómplices no les quieren reconocer, por más que estén inscritos en el artículo 123 de la Constitución y formen parte de los derechos humanos universales recogidos en un gran número de tratados internacionales de los que México es parte. Lo malo es que nuestras organizaciones patronales no maduran y si las autoridades no dejan de apoyarlas en sus absurdas pretensiones, la lucha podrá seguir al margen de la ley, sin perder por ello su legitimidad.

Bibliografía

Bensusán, Graciela, “Los determinantes institucional de los contratos de protección”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 11 a 48.

Bouzas Ortiz, José Alfonso, “Trabajadores del transporte Aéreo”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 177 a 191.

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

Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Bouzas, Alfonso (coord.),

Democracia sindical, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2001, pp. 49 a 66.

Bouzas Ortiz, José Alfonso y REYES RAMOS, Luis Oliver, “Wal-Mart”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 127 a 147.

De Buen Unna, Carlos, “El registro de los sindicatos y de sus directivas”, en *Seguridad Jurídica: diagnósticos y propuestas*, México, Themis-BMA, 2006, colección Foro de la Barra Mexicana, No. 12, pp. 645 a 664.

De Buen Unna, Carlos, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2011, colección Análisis Político.

García Urrutia, Manuel, “Obstáculos a la contratación colectiva”, en Bouzas, Alfonso (coord.), *Democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de



Investigaciones Económicas, 2001, pp. 73 a 87.

De La Garza Toledo, Enrique, “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, en De la Garza, Enrique y Salas, Carlos (coords.), *La situación del trabajo en México*, 2003, México, Plaza y Valdez, 2003, pp. 349 a 374.

Giménez Cacho, Luis Emilio, *La transparencia sindical: otra larga marcha*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2013, colección Análisis, No. 2.

Robles, Jorge: “Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal del Trabajo”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 49 a 95.

Robles, Jorge y Gómez, Luis Ángel, *De la autonomía al corporativismo*, México, El Atajo Ediciones, 1995.

Xelhuantzi López, María “¿Qué es un contrato de protección?”, en *Contratación colectiva de protección en México, informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2007, pp. 97 a 126.

Diccionario jurídico mexicano, 4a. ed., México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1991, Tomo II.



Autor

Carlos de Buen Unna

Licenciado en Derecho y Maestro en Sociología por la Universidad Iberoamericana. Especialista en Derecho Laboral, litigante y consultor del Bufete de Buen.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | México, DF | México

Responsable

Dr. Thomas Manz | Representante en México
Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

www.fesmex.org

Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-607-7833-52-9