



MEMORIAS DEL SEMINARIO

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



Memorias del Seminario:

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

MEMORIAS DEL

SEMINARIO:

AUGE Y PERSPECTIVAS DE

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

¿CORRUPCIÓN SINDICAL O MAL NECESARIO?

Efectuado los días 24, 25 y 26 de mayo
de 2005 en la Cámara de Diputados
del Congreso de la Unión
Ciudad de México



MÉXICO, 2005

Primera edición, 2005

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

Coordinación editorial:
Mtra. Mercedes López Martínez

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

Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso en México

ÍNDICE

Presentación	11
--------------------	----

PANEL I

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

Moderadora: Lic. Inés González Nicolás
FESMEX

Orígenes y evolución histórica de los contratos de protección <i>Dra. María Xelhuantzi López</i>	15
Evolución de los contratos de protección frente al empleo y desempleo, en el marco de la globalización <i>Dr. Carlos Reynoso Castillo</i>	19
Contratos de protección y flexibilidad laboral <i>Dra. Cirila Quintero Ramírez</i>	25
Los contratos de protección, crisis del sindicalismo tradicional u opción de cambio <i>Dr. Francisco Zapata Schaffeld</i>	37

PANEL II

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

Moderador: Dip. Pablo Franco

Contratos de protección: grave desviación estructural nacional <i>Lic. Héctor Barba García</i>	43
Contratos de protección, ¿responsabilidad de quién? El que esté libre de culpa que tire la primera piedra <i>Lic. Jorge García de Presno Arizpe</i>	49

¿Los contratos de protección, antídoto para la creación de empleos y productividad en México?	
<i>Lic. Marcos Chávez Orozco</i>	55

Delimitación de particularidades de los contratos de protección ¿dónde están las diferencias?
**Lic. Eduardo Díaz Reguera*

PANEL III

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

Moderadora: Mtra. Mercedes López
 FESMEX

Política laboral de la STPS frente a los contratos de protección	
<i>**Francisco X. Salazar Sáenz</i>	
Los contratos de protección ¿A quiénes protegen?	
<i>Lic. Rafael Tena Suck</i>	67
¿Por qué se permiten jurídicamente los contratos de protección?	
<i>Lic. Héctor Tomás Natividad Sánchez</i>	73
Política gubernamental local frente a los contratos de protección	
<i>Lic. Carlos López Ruiz</i>	79
El difícil camino de la justicia laboral en México	
<i>Lic. Arturo Alcalde Justiniani</i>	85

PANEL IV

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

Moderadora: Mtra. Mercedes López
 FESMEX

El Poder Legislativo ante los contratos de protección	
<i>Dip. Pablo Franco</i>	93

* Esta ponencia no fue transcrita por la deficiencia del audio.

** No asistió.

Cómo transitar hacia una verdadera reforma laboral incluyente

**Lic. Manuel Fuentes Muñiz*

Los contratos colectivos de protección y el proyecto
oficial de reforma laboral

Dr. Alfonso Bouzas Ortiz 99

Perspectivas de los contratos de protección y retos sindicales
ante la reforma laboral

Dra. Graciela Bensusán 107

PANEL V

CASOS DE CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Moderadora: Lic. Inés González Nicolás

FESMEX

Presentador: Stalin González

GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD

Balance de 10 años del TLCAN. Su relación con el auge
de los contratos de protección

Lic. Jorge A. Calderón Salazar 117

Caso de la industria de la construcción

Lic. Norahenid Amezcua Ornelas 171

Caso Uniroyal, Querétaro

Lic. Antonio Villalba 175

Federación Sindical (Caso Salvador Gámez Martínez)

Lic. José Raúl Monge Amador 181

El caso de la maquila en Tijuana..... 189

Dra. Cirila Quintero Ramírez

Caso bancario, Sindicato Santander Serfin

Lic. Arturo Ayala Galindo 197

* Esta ponencia no fue transcrita por la deficiencia del audio.

PRESENTACIÓN

Ante el interés surgido el apogeo de los contratos de protección, el Grupo Parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados y la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert, realizamos en mayo de 2005 el Seminario: *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?*, con el objetivo de poner a debate un asunto del que muchos hablan, pero de nula discusión sindical colectiva.

Para la definición de los contenidos del Seminario, nos planteamos múltiples preguntas que se reafirmaron en el desarrollo del evento, como son: ¿Qué es un contrato de protección? ¿Es legal un contrato de protección? ¿Los trabajadores saben que tienen un contrato de protección? ¿Cuál es la posición de las autoridades frente a los contratos de protección? ¿Quiénes los firman? ¿Qué dice la ley sobre un contrato de protección?, entre muchas otras.

Ante un asunto de esta magnitud, el Seminario permitió reconocer lo complejo e importante que es someter a discusión este fenómeno desde varias perspectivas, no sólo como asunto de libertad y democracia sindical, sino ubicado en la lógica histórica de lo que ha sido el movimiento sindical en México, así como en el contexto en el que dichos contratos han crecido desproporcionalmente en relación con los contratos colectivos firmados con el conocimiento de las y los trabajadores.

Los diversos trabajos presentados en este Seminario son por sí mismos interesantes; sus autores son sindicalistas y abogados laborales y empresariales, lo que en su momento permitió un debate interesante y ríspido, sin embargo muy necesario para conocer las diferentes posiciones frente a un fenómeno plenamente mexicano, como hasta ahora lo han admitido los expertos. Mención aparte merece el caso de Salvador Gámez, presentado por un periodista, que produjo estupefacción entre los asistentes ante la falta de justicia laboral, ya que dicho personaje está en prisión por otros delitos y no por los centenares de contratos de protección que ha firmado con empresas de capital nacional e internacional.

Los contratos de protección garantizan grandes ventajas para las empresas y mucho dinero para quienes lo firman y administran, como

se constata en más de uno de los trabajos de esta Memoria. Seguros estamos de que este libro permitirá despejar dudas, pero planteará muchas más en torno de la responsabilidad que tienen los actores involucrados, sindicatos, empresas y autoridades. Desde el sindicato, la necesidad de autocrítica por el crecimiento de estos contratos; desde la empresa, el aprovechamiento para socavar la libertad sindical, la democracia y los derechos laborales; y del gobierno por admitir estas prácticas, so pretexto de atraer y arraigar la inversión extranjera en el país.

La falta de inversión y creación de empleo en México, fue una de las variables que el grupo organizador consideró para incluir en el nombre del Seminario “Corrupción sindical ¿o mal necesario?”. Nombre cuestionado por participantes y ponentes, y que llevó a uno de los abogados empresariales participantes a señalar que el título debía ser: “Corrupción y mal necesario”; mientras que nosotros, los que intervenimos en esta recopilación para la Memoria, dejamos a los lectores la consideración de la profundidad que implica esta aseveración como parte del título.

Para la realización de esta Memoria enfrentamos muchas dificultades técnicas, ajenas a los organizadores, por ello no fue posible transcribir del audio dos ponencias presentadas, mismas que se señalan en el programa correspondiente; no obstante, debido al interés que existe por conocer los trabajos producto del Seminario, nos dimos a la tarea de publicar el debate, como muestra del compromiso de nuestra parte para posibilidades por seguir en el abordaje de este tema tan importante para la política laboral y sindical en México, en un contexto en el que los contratos de protección, según los expertos, van viento en popa.

Inés González Nicolás
 Coordinadora Sindical
 Fundación Friedrich Ebert

PANEL I

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

Dra. María Xelhuantzi

Dr. Carlos Reynoso

Dra. Cirila Quintero

Dr. Francisco Zapata

Moderadora: Lic. Inés González

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

*María Xelhuantzi López**

Los elementos que cubriré en mi presentación son: la conceptualización de los contratos de protección, así como sus principales características, entre las que destacan:

- Simulación. Se celebra, se negocia y opera a espaldas de los trabajadores, que desconocen su existencia.
- Precarización. Los derechos y prestaciones para los trabajadores están por debajo de los mínimos que establece la ley.
- Destrucción y obstaculización del desarrollo de la negociación colectiva y de las relaciones obrero-patronales. Las empresas y el gobierno los toman como patrones de referencia.

Los contratos de protección son consecuencia del corporativismo laboral que se configura en México desde principios del siglo XX. Un rasgo definitivo de este corporativismo es la sobreintervención gubernamental en el mundo del trabajo y, particularmente, en la vida sindical.

A los sindicatos se les describe como instituciones públicas del trabajo diseñadas por los grupos de la oligarquía económico-política y político-económica para garantizar el control de los trabajadores y una acumulación capitalista no necesariamente eficiente, pero sí salvaje.

* Doctora en Ciencia Política por la FCPyS de la UNAM y maestra en Ciencia Política por la misma Facultad. Realizó un curso de especialización en el Servicio Federal de Mediación y Conciliación del Gobierno de Estados Unidos, en Washington, DC, en 1994. Funge como asesora, desde 1985, del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Fue asesora del senador Porfirio Muñoz Ledo de 1985 a 1988 y de 1993 a 1994. Ha sido profesora titular en la FCPyS de la UNAM de agosto de 1998 a la fecha; y tiene múltiples publicaciones sobre sindicalismo en México.

Les presentaré un recuento de los principales acontecimientos que conformaron el ámbito laboral y sindical en México desde el siglo pasado:

- 1911 Creación del Departamento del Trabajo
- 1918 CROM. Nexos y complicidades con la oligarquía política
- 1920 Juntas de Conciliación y Arbitraje
- 1931 Ley Federal del Trabajo
- 1936 14 puntos de política laboral del gobierno de Lázaro Cárdenas
- 1941 Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- 1970 Nueva Ley Federal del Trabajo

El sindicalismo de protección se empieza a desarrollar desde los años veinte, a la par de otras tipologías de sindicalismo dentro del esquema corporativo, como son:

- El sindicalismo blanco de Monterrey y
- El “charrismo sindical”

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

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

La cronología de los contratos de protección es:

- 1940-1970 Primera etapa de auge
- 1944 Surge la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM). (Fabela, del Mazo, Sánchez Colín, entre otros)
- 1978 Confederación de Trabajadores Campesinos (CTC). (Hank, Jiménez Cantú) ambos son “tipos ideales” del sindicalismo de protección
- 1980 a la fecha Segunda etapa de auge. Reestructuración capitalista
- Reformas al derecho procesal del trabajo

1990

Promoción de dos federaciones desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- Federación Nacional Democrática de Obreros y Campesinos (FNDOC)
- Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT) Ramón Gámez

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

Dr. Carlos Reynoso Castillo

Quisiera agradecer a la Fundación Friedrich Ebert y a la Fracción Parlamentaria del PRD por esta invitación para compartir con ustedes algunas ideas acerca de un tema que, como decía el diputado Pablo Franco, tiene diferentes aristas y diferentes ángulos para abordarlo y, que para bien o para mal —yo diría que más bien para mal— hoy día los contratos de protección forman parte de nuestra realidad laboral nacional, por lo que asumirlo como tal es parte de nuestra evolución a fin de avanzar hacia los cambios que está necesitando el país en materia laboral.

Es para mí muy útil el hecho de que la doctora María Xelhuantzi haya participado antes que yo, porque esto me permite obviar algunos comentarios, algunos datos que tienen que ver con la evolución del fenómeno, para centrar mi presentación en algunos puntos que, desde mi punto de vista, tienen que ver con lo que llamaría “punto de debate” para centrar la atención.

Quisiera concentrarme en tres puntos específicos en mi exposición:

1. Una breve referencia del contexto en el cual surge la contratación de protección.
2. Los aspectos que distorsionan la contratación colectiva.
3. El enfoque con que los actores políticos y sociales de nuestro país están visualizando el tema, así como las alternativas que plantean para atenderlo.

* Doctor en Derecho por la Universidad del a Sorbona, París; y cuenta con estudios de derecho y sociología a nivel licenciatura, en la UAM. Es profesor-investigador de Derecho del Trabajo en la UAM y ha sido profesor invitado en universidades de provincia. Ha tenido diversos cargos públicos y es miembro de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados.

Es autor de más de cincuenta artículos publicados en México y en el extranjero; y ha publicado varios libros sobre temas laborales.

Sobre el primer punto quisiera indicar que a la contratación colectiva en América Latina, se le ha conceptualizado teóricamente como un mecanismo reivindicador de las aspiraciones de los trabajadores. En más de un sentido, los contratos colectivos son presentados como una herramienta legal que permite plasmar y concretar —por lo menos formalmente— las aspiraciones de los trabajadores en términos de mejoría de sus prestaciones. Sin embargo, hoy en día la contratación colectiva está siendo algo más que un espacio de reivindicación de las aspiraciones de los trabajadores; está apareciendo como un ámbito en el cual se están dando las grandes transformaciones del mundo del trabajo en países como el nuestro.

Quien viene del extranjero pudiera llevarse la impresión —falsa— de que en nuestro país no cambian mucho las cosas, por lo menos desde el punto de vista formal, puesto que llevamos más de una década, casi dos, enfrascados en los cambios a la Ley Federal del Trabajo (LFT) sin acabar de concretarla. En México estamos discutiendo los cambios en la normatividad laboral, mientras que en la vida concreta, en los centros de trabajo, las relaciones ya cambiaron desde hace mucho tiempo. Debido a la percepción que aún existe en nuestro país de que la negociación y los contratos colectivos son medios de reivindicación, tomada de los libros clásicos en materia laboral, valdría la pena actualizar la visión de lo que actualmente es el contrato colectivo.

En nuestro país, el tema de la contratación colectiva no se incluyó en la Constitución Política de 1917, sin embargo, las legislaturas estatales de 1917 a 1931 sí incluyeron en su reglamentación ese tema. Algunos autores señalan que los primeros esbozos de contratación colectiva en el país datan de principios del siglo XX, haciendo referencia a una fábrica de hilados y tejidos de Puebla en 1906, como una muestra de la prefiguración de un esquema de contratación colectiva como el que rige actualmente en el país. El caso poblano dio un modelo de relaciones laborales, de contratación colectiva que, por lo menos en sus inicios, fue presentado como un mecanismo reivindicador y que, al paso del tiempo, se ha ido distorsionando y alejando de los fines iniciales que se suponía tenía la contratación colectiva.

Hoy en día para mí resulta altamente paradójica la pregunta de: ¿Hasta qué punto la contratación de protección es ilegal? Y la paradoja precisamente radica en que no es ilegal, es una contratación que se apega perfectamente al marco jurídico vigente en México, pero

que se ha distanciado de los fines que inicialmente tenía. Esta idea es importante destacarla porque los cambios que eventualmente se pudieran plantear a este esquema de contratación, tienen que abarcar la diversidad de la problemática. Los abogados siempre tenemos la tentación de creer que cambiamos todo con la ley y, en temas particulares como éste, me parece que sería un grave error centrar la alternativa de cambio y superación del problema a partir única y exclusivamente de la ley; creo que sería necesario plantear una alternativa que considere todas las variables que tenemos en la mesa, incluyendo, por supuesto, lo estrictamente jurídico.

No podemos medir la dimensión del problema y desconocemos con precisión de qué tamaño es. En declaraciones periodísticas se señala que en México están depositados, y por consecuencia registrados, aproximadamente 700,000 contratos colectivos, de los cuales 100,000 estarían registrados en el Distrito Federal; y de ellos, el 95% son contratos sin una vida diaria, es decir, no están actualizados. A partir de esos datos, se presume que son contratos de protección, entendiendo por contratos de protección —como ya se señalaba anteriormente en el panel— a los que inhiben la libre expectativa de los trabajadores de encontrar mejoras a sus prestaciones laborales.

Pasando al segundo punto, expresaría que este esquema de contratación, heredado de muchos años atrás, tiene hoy día algunos puntos que distorsionan el esquema. Voy a abordar dos en particular: uno tiene que ver con los contenidos y el otro con el procedimiento de adopción de los contratos.

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

Existen ejemplos en el mundo, como algunos países latinoamericanos, donde pareciera que el modelo de reglamentación de la con-

tratación colectiva tiene una alta autonomía del Estado en las relaciones laborales. Sin embargo, hoy en día en naciones como Uruguay se está caminando hacia un esquema intervencionista y de reglamentación promovido por los sindicatos. Por ello, tendríamos que analizar profundamente el tema hacia la búsqueda de alternativas.

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

Segundo punto, el tema del consentimiento. Para los abogados es bastante claro que si existe un contrato, hay por lo menos dos partes: el sindicato y la empresa, patrón o empleador. La ley dice que estas dos partes tienen la personalidad jurídica para firmar los contratos y se requiere que la firma que aparezca en los mismos sea de quien cuenta con la personalidad jurídica para firmarlo y, en ese sentido, el tema del consentimiento se ha distorsionado, por que actualmente en la legislación mexicana se confunde la representación legal con la representatividad, son indistintas. Para la legislación y el Estado mexicanos, quien firma el contrato es quien tiene la representación, por lo que habría que separar los conceptos representación y representatividad para darles una regulación diferente y empezar a aclarar esa confusión que históricamente hemos tenido.

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

En este tema del procedimiento, valdría la pena hacer la primera constatación de por lo menos dos grandes características que en América Latina están marcando el rumbo de la contratación colectiva. Por un lado existe una aparente tendencia hacia desarrollar y fortalecer la contratación colectiva; por ejemplo, algunos países como Panamá y Perú han modificado su reglamentación jurídico-laboral extendiendo el número de materias negociables, es decir, existe más materia para negociar; mientras que en casos como Argentina y Paraguay, se está ampliando el campo de la negociación extendiéndola incluso al ramo del sector público con los trabajadores del Estado. Todo esto para brindar un mayor margen de maniobra a los actores y fortalecer, de esta manera, la negociación colectiva.

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

Un dato complementario tiene que ver con el derecho internacional del trabajo, concretamente en el Convenio 87 de la OIT, que México ha ratificado, el cual podría restaurar y apuntalar la necesidad de una libertad sindical más plena; sin embargo, vale la pena anotar que junto a este convenio existe el 98, el cual curiosamente nuestro país no ha ratificado, a pesar de los esfuerzos de la misma OIT para presionar a México para que lo firme.

Hago un comentario más acerca de una propuesta de los partidos políticos que ha sido llamada “Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos”, que se presenta como la panacea que resolverá el asunto. Quiero señalar tres deficiencias de esta propuesta:

Primero, lo concerniente a la naturaleza jurídica del organismo. Existe un debate para definir si será un organismo descentralizado,

pero hay otras opiniones que lo ubican como un organismo desconcentrado. Si fuera la segunda opción, realmente no habría cambios, porque quedaría jerárquicamente bajo control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en ese sentido, la creación de un organismo como tal, debiera ser por la vía para dotarlo de cierta independencia para llegar a ser un organismo descentralizado.

La segunda deficiencia es que, eventualmente, el debate sobre un trámite de registro ante este organismo mete el tema en el terreno del derecho administrativo del trabajo, que no tiene nada de contenido social. Ahí habría que tener cuidado porque quizás precisamente lo que estamos haciendo es sustraerle la parte social a este esfuerzo, que sin duda es interesante, para introducir un esquema que no tendría necesariamente visos de solución a los problemas que estamos atendiendo.

Por último, me parece que el proyecto no incluye nada respecto al procedimiento a seguir en el registro de los sindicatos y de los contratos colectivos; la normatividad aplicable en estos casos sería la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, que establece una ruta crítica según la cual se solicitaría el registro de un sindicato con contrato colectivo. Después habría que esperar tres meses para recibir la respuesta de la autoridad y, posteriormente, se daría lo que nosotros llamamos “la negativa *ficta*” y aquí podríamos asumir que si no se emite la respuesta, están negando el registro, con lo que se tendría la posibilidad de establecer un recurso de revisión ante la misma instancia. Si se resuelve desfavorablemente se interpondría un juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, que establece 45 días para que se presente la demanda, otros 45 para respuesta, 20 días para ampliación de demanda, junto con otra serie de trámites que en total sumarían 300 días durante los cuales el registro de contrato colectivo o registro sindical estaría en el aire.

Quiero destacar que el planteamiento del tema tiene que hacerse en dos niveles: la parte técnica (que posibilite una solución jurídica) acompañada de un esfuerzo social importante que vaya encaminado a fortalecer la independencia sindical, la democracia sindical y la autonomía sindical. Si estos elementos no están presentes, cualquier cambio en el marco de la contratación colectiva estaría destinado al fracaso.

CONTRATOS DE PROTECCIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL

*Dra. Cirila Quintero Ramírez**

Esta ponencia muestra al contrato de protección como la expresión máxima de la flexibilidad laboral, entendida como la desregulación laboral para realizar cambios productivos al interior de la empresa, a raíz de la adopción de México de un modelo de desarrollo vinculado con la exportación, en los años ochenta. La concreción en el contrato colectivo de una libertad absoluta al empresariado no es sino la última fase de la evolución de una organización sindical apoyada en una instancia gubernamental y una estructura corporativa, que mediante la argumentación de coadyuvar al desarrollo de un país, pretende mantener sus prebendas económicas y políticas, mediante el ofrecimiento de una política sindical no conflictiva en sectores clave para el desarrollo del país, aunque esto signifique la renuncia a su papel de mediador laboral.¹

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

* Doctora en Sociología por El Colegio de México. Es investigadora de El Colegio de la Frontera Norte, en la Dirección Regional de Matamoros. Cuenta con una serie muy amplia de publicaciones. Es especialista en sindicalismo en maquiladoras fronterizas y condiciones laborales en la misma industria.

¹ Este trabajo está basado en las investigaciones realizadas por la autora en el sindicalismo y la contratación colectiva de las maquiladoras de Tijuana y de Ciudad Juárez.

1. Algunas consideraciones sobre el sindicalismo de protección

Este apartado muestra al sindicalismo de protección como un producto emergido de la especificidad sindical mexicana, es decir, no es para nada una creación exógena. Una primera característica es que los sindicatos que detentan contratos de protección son organizaciones pertenecientes a una estructura sindical local y regional conocida. Ellas, y sus líderes, conocen las bases y reglas para ser reconocidos como válidos y vigentes ante la esfera gubernamental y por ello cumplen *grosso modo* con estas regulaciones. Resulta difícil que instancias poco conocedoras de la normalidad sindical y laboral mexicana, o de la dinámica laboral local o regional, obtengan el registro sindical de un sindicato, protección y la subsecuente contratación colectiva sin oposición de otras instancias laborales. Los sindicatos de protección pueden provenir de cualquiera de las principales centrales obreras oficiales, ninguna de las centrales oficiales esta inmunizada contra este tipo de expresiones. Surgen en contextos con un fuerte faccionalismo inter o intrasindical.²

En ese sentido, pertenecen a organizaciones laborales que poseen una historia en la localidad en la que se desenvuelven. Es decir, no son instancias que sean ajenas al contexto en donde surgen sino se desprenden de una historia laboral, industrial y sindical particular.³ El conocimiento de la dinámica industrial laboral del espacio en donde se mueven es fundamental dado que detectan espacios poco sindicalizados, de aparente irrelevancia, o se introducen en espacios laborales estratégicos, altamente controlados, mediante el ofrecimiento de supuestas innovaciones sindicales.

Las organizaciones laborales de protección generalmente son impulsadas por líderes sindicales pragmáticos que pretenden garantizar sus prebendas sindicales; visionarios, que intentan reposicionarse en el esquema sindical local a través de una supuesta propuesta sindical novedosa en el contexto en donde se desenvuelve, especialmente basado en una política laboral no problemática; y oportunistas dado que conocen las áreas en donde es susceptible de funcionar este tipo sindical.

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

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

Los estudios que he realizado en el norte de México en los últimos quince años muestran que el concepto de sindicalismo de protección debe ser trabajado más teórica y empíricamente para diferenciarlo de otras instancias sindicales en apariencia similares, como sería el sindicalismo blanco, en donde existe una política laboral de entendimiento con la empresa pero con el conocimiento, e incluso, legitimación de los trabajadores. El concepto de sindicalismo de protección es muy general y quizá su característica central sería su existencia legal y su inexistencia laboral. Es el reconocimiento por las instancias legales pero la no existencia para la defensa de sus trabajadores. Ahora bien, bajo su nombre pueden ser encontradas diferentes variantes que resulta importante distinguir para hacer propuestas que terminen o corrijan estos comportamientos.

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

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

2. Reestructuración industrial y el fortalecimiento del sindicalismo de protección

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

Es un sindicalismo que emergió en un contexto espacial altamente faccionado, como es la ciudad de Tijuana, y sede inicial de una de las industrias que habría de convertirse en parte central del modelo exportador que México adoptaría en los años ochenta, la maquiladora.

Ésta es una característica que debe ser resaltada: la interacción con un sector estratégico para la economía mexicana, la industria maquiladora. Hasta entonces el sindicalismo se había presentado en algunos sectores industriales no centrales, como la industria de la construcción, además de que los sectores industriales estratégicos habían sido dominados por un sindicalismo fuerte.

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

Un factor que poco se ha mencionado es que este tipo de sindicalismo se propaga a expensas del sindicalismo tradicional,⁴ que por su debilidad o por la alianza entre empresas y sindicatos, es expulsado del ámbito de estas empresas. En su lugar se extiende el sindicalismo subordinado, como lo han expresado los líderes sindicales tradicionales: “en las maquiladoras sí hay sindicatos ... pero son blancos ... controlados por la parte patronal ... los patrones desplegaron un gran esfuerzo para lograr este tipo de sindicalismo ... los contratos colectivos (de este sindicato) son contratos de desprotección ante el patrón a los líderes no les interesa la lucha o los derechos del trabajador ... los entregan al patrón” (Quintero: 1990, 122).

⁴ Aquel sindicalismo que mantiene la defensa laboral y social del trabajador como elemento central de su política.

La historia de las ciudades maquiladoras, como Tijuana y Ciudad Juárez, muestra cómo el sindicalismo tradicional, o que lucha por los derechos laborales de los trabajadores, ha sido desplazado por un sindicalismo conformista y no cuestionador. Asimismo, muestra cómo a mediados de los ochenta se apoyó aún más a la industria maquiladora, considerándola un eje para el modelo exportador que pretendía impulsar el gobierno mexicano. En opinión de los líderes sindicales de la época, “las maquiladoras son una cuestión especial, en ellas no hay seguridad en el trabajo. Ni se cumple con la Ley Federal del Trabajo. No obstante, el gobierno no oye razones, y continúa apoyando a las maquiladoras como empresas ... (a pesar) de que son industria inestables que dan empleo sin la menor seriedad y se van, en cualquier momento, sin indemnizar a los trabajadores...El mundo de las maquiladoras es muy cerrado ...” (Quintero, 1990: 116-17). El choque entre industria inestable y sindicalismo tradicional resultó evidente. A pesar de ello, recibe un apoyo por parte del gobierno local y estatal, al ser reconocido cómo legal. La experiencia tijuanense muestra que el sindicalismo subordinado no tiene una filiación partidista. Más bien se caracteriza por un pragmatismo político que puede apoyar y apoyarse en el partido oficial, pero también puede desenvolverse con partidos de la oposición e incluso ganarse el reconocimiento por su idoneidad para apoyar proyectos industriales. Esto resulta especialmente atractivo para los gobiernos que buscan atraer inversiones y favorecer al empresariado local.⁵

Esta protección gubernamental se complementa con el rechazo de los sindicatos por parte de los gerentes mexicanos que laboran en las maquiladoras. Para ellos, los sindicatos son innecesarios, dado que la maquila cumple con los derechos laborales además de pagar mejor que otros sectores, además los considera conflictivos y de beneficio sólo para los líderes. Esta idea fue derivada de la etapa laboral conflictiva que la industria maquiladora experimentó a mediados de los setenta, cuando decenas de plantas cerraron y no pagaron los derechos correspondientes, desatando distintos movimientos de protesta por parte de los trabajadores.

⁵ El sindicalismo de protección tijuanense se conformó durante las administraciones priistas. Con el ascenso del PAN a la alcaldía de Tijuana, pasó por una etapa de reacomodo, La identificación de algunos de sus postulados con el punto de vista empresarial panista permitió que siguiese funcionando sin problema, Con el reciente regreso al poder del PRI, el sindicato de protección se ha acomodado y ofrecido sus servicios sin ningún problema.

Para algunos investigadores, estos conflictos impulsaron al surgimiento de sindicatos de protección que no sólo impiden la entrada de sindicatos genuinos sino han reducido el nivel de las prestaciones laborales en sus contratos colectivos (Gambrill, 1990). Este sindicato es apoyado por empresarios y gobierno y es conocido por la mayor parte de líderes sindicales e incluso prensa local, sin embargo, el contar con el respaldo gubernamental parece hacerlo inmune a cualquier cuestionamiento.

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

Dos elementos había que rescatar: este tipo sindical reconoce su pertenencia al esquema gubernamental y argumenta una protección de una industria mediante su colaboración con la empresa. Esta colaboración permite crear confianza y un buen ambiente laboral en el país. Para este liderazgo, no se trata de establecer conflictos constantemente, ni estimular el restiramiento en las relaciones obrero-patronales... se trata de conciliar los intereses de ambos en base al derecho ya la ley. En su punto de vista, mientras las otras centrales continúen con su liderazgo contra-empresarial, las empresas huirán y no querrán sindicalizarse ... hay que cambiar de mentalidad ... no verse como enemigos hay que crearle confianza a las empresas (Quintero, 1990: 129-30).

En el discurso, la argumentación resulta por demás convincente. No obstante, el problema reside en los contratos colectivos de este sindicalismo. A mediados de los ochenta la prensa local señalaba: “(la política de la CROM) no es practicar un sindicalismo blanco; sino peor, sucio y corrupto ... Los contratos no existen porque se hicieron a espaldas de los trabajadores ... ” (Quintero: 1990: 123). Además de que éstos tienen una mínima referencia a los derechos laborales, como analizaremos a continuación. El esplendor del sindicalismo subordinado fue a mediados de los años ochenta, cuando logró penetrar a importantes maquiladoras electrónicas asiáticas y norteamericanas, mediante su ofrecimiento de una política no conflictiva.

La cuál respondía excelentemente a la necesidad de tener relaciones flexibles para lograr la competitividad en el mercado internacional, cómo presentaremos a continuación. El sindicalismo subordinado se convirtió en un modelo de flexibilidad laboral.

3. La flexibilización contractual del sindicalismo de protección

En México, la discusión sobre la flexibilidad, según algunos autores, fue iniciada en 1984. La flexibilidad remite a la permisibilidad al empresario para realizar cambios necesarios para incrementar su productividad y eficiencia. La flexibilidad contractual puede ser entendida como: “una regulación que buscaba incrementar el margen de la acción empresarial sobre el uso de la fuerza de trabajo, el proceso de trabajo, la retribución, el empleo y los puestos de trabajo, mediante su estipulación en el contrato de trabajo”. (Covarrubias, 1993, p. 30)

La demanda de una mayor flexibilidad contractual por parte de los empresarios se incrementó durante la reestructuración industrial, dada la introducción de México en el contexto internacional. Primero mediante su adhesión al GATT, a mediados de los ochenta, y luego mediante la firma del Tratado de Libre Comercio en 1994. Empresas privadas y públicas se vieron involucradas en un proceso de modernización de su planta productiva,⁶ en donde la flexibilización de sus contratos colectivos desempeñó un papel central.

Casos como Aeroméxico, Mexicana, Dina, Telmex, Pemex, AHMSA, etc.,⁷ inauguraron un periodo en donde se intentaría eliminar de los contratos colectivos la mayor parte de cláusulas que obstruyeran el desenvolvimiento de la empresa, y afectara la implementación de nuevos métodos de producción. Este proceso se caracterizó por el desmantelamiento de importantes conquistas laborales que habían obtenido los sindicatos en tiempos anteriores. Aspectos referentes a la estabilidad laboral, el pago escalafonario, el incremento de prestaciones a través de las revisiones periódicas fueron eliminados de los contratos colectivos.

⁶ La modernización se consideró como una condición necesaria para superar los graves desequilibrios y rezagos que enfrentaba la planta productiva a la vez que se constituía en el prerrequisito para encarar con éxito los retos de un entorno internacional en rápida evolución, competencia, globalización y regionalización económica (Covarrubias, 1993, p. 29).

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

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

La flexibilidad laboral en estos contratos fue entendida como la eliminación de toda cláusula que se refiriese al control de la mano de obra por parte del sindicato, dando con ello el control tácito de los trabajadores a la gerencia. Los contratos colectivos fueron reducidos a sólo 15 cláusulas.⁸ La flexibilidad es entendida como la entrega absoluta no sólo del manejo de la mano de obra, sino la estipulación de salarios, beneficios y condiciones laborales de acuerdo a los vaivenes de la producción. En estos contratos de protección priva la ambigüedad, no hay una estipulación clara de quién es el responsable de aspectos como la organización del trabajo, la introducción de tecnología, la supervisión, la definición de cambios productivos; y las condiciones de trabajo, como las medidas de higiene y seguridad del trabajador al interior de la planta. Sin embargo, podría intuirse que esta es una liberación a favor de la empresa, quien puede realizar cualquier ajuste en su proceso productivo y hacer uso de su mano de obra sin la injerencia sindical.

Todos estos aspectos, a pesar de estar estipulados en la Ley Federal del Trabajo (LFT) no aparecen enumerados en el contrato de protección. Los únicos artículos que aparecen mencionados son los de la capacitación, jornada y carga de trabajo, desempeño de trabajo, vacaciones y aguinaldo.⁹ Sin las restricciones tradicionales, esto le permite a las empresas ocupar, desocupar, reacomodar a los trabajadores según sus necesidades.

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

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

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

Pese a estas irregularidades, este contrato de protección está legalmente constituido y es reconocido por las instancias correspondientes, como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA). En sus formatos mismos dicen que sus cláusulas están de acuerdo a la ley. Sin embargo, es evidente que no hay una relación con sus agremiados y que en algunas cláusulas y compromisos contractuales dichas especificaciones no se cumplen a pesar de que se enuncien. Por ejemplo, la revisión contractual que fija la ley no se cumple en los términos que debiera ser. La autora de esta ponencia constató que en las revisiones y renovaciones contractuales que se hacen no se realiza ningún cambio en su clausulado. La revisión contractual es un mero cambio administrativo en donde sólo se cambia la fecha del contrato. Incluso los formatos contractuales de dichos sindicatos están estandarizados y lo único que cambia es el nombre de la empresa y la fecha.

Así pues, los contratos de protección tijuanenses pierden mediante esta supuesta flexibilidad y modernización que predicen, el sentido que el contrato colectivo tiene como convenio acordado por empresa y sindicato para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (Artículo 386 LFT), marginando con ello la importancia que este documento tiene como factor de regulación y equilibrio en las relaciones laborales. Más aún, renuncian a cualquier tipo de participación en la ejecución del trabajo y en la postulación de cláusulas que mejoren las condiciones salariales y laborales de sus agremiados. Dejando todo ello a la discreción de la empresa. Este tipo de contratación, a pesar de todas sus irregularidades, en la actualidad sigue siendo tan importante como lo fue en los años ochenta, debido a la utilización de distintas estrategias que le permiten mantenerse vigente, como analizaremos a continuación.

4. La resistencia de los sindicatos de protección en la maquila

El estudio continuo que he realizado de estas organizaciones sindicales y de sus contratos desde hace casi dos décadas, me ha permitido observar que a pesar de todas sus ilegalidades, de sus debilidades, estos sindicatos son bastante resistentes a los embates económicos y sociales que se suscitan a su alrededor, debido su pragmatismo y el apoyo que reciben de instancias externas. A diferencia de los sindicatos tradicionales, ellos pueden sortear a través de distintas estrategias y continuar sobreviviendo. A continuación se mencionan tres eventos que permiten mostrar esta fortaleza: el cambio de central obrera por diferencias con la dirigencia nacional; su sobrevivencia a los conflictos laborales de mediados de los noventa, y su continuidad a pesar de la fuerte crisis que sacudió a la industria maquiladora en el año 2000.

A mediados de los noventa, el líder del sindicalismo subordinado tuvo una fuerte discusión con la dirigencia sindical de la CROM, por diferencias en cuanto a una mayor participación a nivel nacional de la CROM, a lo que se opuso la dirigencia nacional. El resultado: el líder tijuanense abandonó las filas de la CROM y se refugió en la CROC. A pesar del cambio de central, su política sindical siguió siendo la misma. Sin embargo, mientras el ala más tradicional de la CROC desaprobó su entrada, el ala más moderna adoptó parte de su política dando origen a nuevos sindicatos para la maquiladora, muy parecidos al sindicalismo que practicaba. Esto, a la postre disminuiría parte de su poder en las maquiladoras.

En 1997, después de la firma del Tratado de Libre Comercio, el sindicalismo subordinado de la CROC se vio involucrado en un movimiento por la democracia sindical. Una de las plantas afiliadas a este tipo sindical, aunque no propiamente con el sindicalismo iniciador, denominada Han Young, de capital coreano, denunció las pésimas condiciones laborales en las que trabajaban.

El movimiento suscitó la participación de sindicatos nacionales, como el Frente Auténtico del Trabajo, y organizaciones no gubernamentales internacionales, sin embargo, no prosperó debido a la falta de coordinación entre los actores del movimiento, y la actuación de la JLCA de Tijuana. El final del conflicto fue el cierre de la empresa y el despido de los trabajadores, sin una adecuada indemnización. Pese a la ineficacia que el sindicalismo de protección mostró en este

movimiento, las empresas siguieron estando afiliadas a él, especialmente las coreanas y las japonesas. El único logro que se desprendió de este movimiento es que algunos sindicatos de protección se hicieran visibles ante los trabajadores. E incluso, en algunas plantas como Hyundai, el sindicato ya cuenta con un local al interior de la empresa. Sin embargo, la práctica sindical sigue siendo la misma e incluso los trabajadores, mayormente migrantes, siguen desconociendo todo lo referente a su organización sindical.¹⁰

El último elemento que puso a prueba a este tipo sindical fue la crisis maquiladora experimentada a finales del año 2000. Dicha crisis representó la pérdida de poco más de 200,000 empleos a nivel nacional, y afectó por igual a sindicatos tradicionales que subordinados. Ciudades como Juárez y Tijuana en donde están los centros maquiladores más avanzados, como el Valle del Televisor, en Tijuana, y el Valle del Arnés, en Ciudad Juárez, con un porcentaje importante de sindicatos de protección, perdieron 26.2% de empleos.¹¹ Esto pone en cuestionamiento el supuesto de que los problemas laborales son ocasionados por los sindicatos tradicionales. Es evidente que existe una sujeción de este tipo de inversiones al contexto internacional.

Pese a ello, los empresarios y gobiernos locales demandaron ante esta crisis maquiladora, una mayor comprensión de las organizaciones sindicales, argumentando los tiempos difíciles que atravesaba la maquila. Incluso en localidades, como sería Nogales, en donde se había estado trabajando por un sindicalismo más representativo, los dirigentes sindicales — tradicionales — fueron llamados para solicitarles que mesuraran su trabajo sindical, porque esto podría ahuyentar a las inversiones. En el caso tijuanaense, la recuperación más rápida en cuanto a empleos en la maquila, creando incluso una sobreoferta de trabajo, favoreció la continuación del sindicalismo de protección.

En Tijuana, se ha continuado manteniendo el contrato colectivo simplificado no sólo por el líder que lo impulsó sino por otros sindicatos recién formados. Incluso esta competencia ocasionó que

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

¹¹ Los cálculos están hechos entre el total de empleos de octubre de 2000, fecha en la que la maquila alcanzó el mayor número de empleos, y noviembre de 2002, última fecha disponible para cálculos. (www.banxico.gob.mx).

por segunda vez, el líder precursor del sindicalismo de protección abandonara las filas sindicales, esta vez de la CROC, y a principios de 2000, formara la Federación de Organizaciones Sindicales de México (FOSIM), también afiliada al Congreso del Trabajo (Carrillo, 2001: 223) que en esencia sigue practicando la misma política de protección al empresario.

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

Referencias

- Bensusán, Graciela, Carlos García (coords.), *Opiniones sindicales sobre la reforma laboral*. Friedrich Ebert, México, 1993, 90 pp.
- Carrillo, Jorge. “Maquiladoras en México: evolución industrial y retraso sindical” en *Cuadernos del Cendes*, año 28, núm. 47, Caracas, mayo-agosto de 2001, pp. 207-231.
- Carrillo, Jorge, Alberto Hernández. “Sindicatos y control obrero en las maquiladoras fronterizas” en *Investigación Económica*, México, núm. 161, julio-septiembre, 1982.
- Covarrubias, Alejandro, *La flexibilidad laboral en Sonora*, COLSON/Fundación Friedrich Ebert, México, 1992, 229 pp.
- Quintero Ramírez, Cirila. *La sindicalización en las maquiladoras tijuanenses*. CONACULTA, Col. Regiones.
- Quintero Ramírez, Cirila, “Variantes sindicales en la frontera norte. Los casos de Coahuila y Chihuahua”, *Frontera Norte*, vol. II, julio-diciembre, 1999.

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

*Francisco Zapata Schaffeld**

Muchas gracias a la Fundación Friedrich Ebert y al Partido de la Revolución Democrática (PRD) por la oportunidad de tener un intercambio con ustedes, retomando lo que decía la doctora Cirila Quintero desde una perspectiva que no es exactamente legal ni histórica, sino relacionada con la sociología política y con la coyuntura por la cual está pasando México. Yo diría que en los últimos 15 o 20 años hemos pasado por el rompimiento de una forma estructural en la relación del capital entre el trabajo y el Estado en este país.

Por ello, quiero reseñar rápidamente lo que puede explicar el auge de los contratos de protección desde los tres puntos de vista involucrados en esta discusión. El primer punto es el sindicalismo y la forma de negociar ante esta figura; el segundo es la perspectiva empresarial, donde esta forma de negociación aparece sumamente atractiva y, por último, se encuentra el actor estatal, que en el caso mexicano es muy importante por la abdicación de las autoridades políticas respecto al desarrollo de esta forma de contratación, por lo que les propongo analizar el asunto de los contratos de protección a partir de estos tres ángulos de aproximación.

Desde el punto de vista del sindicalismo, se explica el surgimiento de los contratos de protección a partir de la crisis de articulación entre el propio sindicalismo y el Estado, en los años ochenta, a partir de que el presidente electo, Miguel de la Madrid Hurtado, nombró como secretario del Trabajo y Previsión Social a Arsenio Farrell Cubillas, quien ocupó el cargo del primero de diciembre de 1982, hasta octubre de 1992. Ese personaje fue quien inició el proceso que condujo al auge actual de esta forma de negociación, a través del cambio

* Doctor en Sociología por la Universidad de París. Profesor-investigador de El Colegio de México. Miembro de la Academia Mexicana de Ciencias y especialista en cuestiones de sociología del trabajo y del sindicalismo. Ha sido profesor en diversas instituciones de educación superior en México y América Latina. Cuenta con varias publicaciones, entre ellas libros y artículos.

de interacción entre el Estado y los sindicatos, a través de acuerdos con el secretario de Hacienda, los encargados de la macroeconomía en este país y el Banco de México (BM).

Esa transformación se basó en que el sindicalismo estaba muy debilitado en ese momento, a partir de la crisis sindical que se inicia a mediados de la presidencia de José López Portillo (entre 1982 y 1985). Eso explica por qué a Arsenio Farell le resultó fácil la manobra: porque tenía un actor muy débil al frente, que necesitaba mantener su relación con el Estado; esa es la clave de la posición sindical respecto a los contratos de protección. Es la balsa de salvación para el sindicalismo y el liderazgo corporativos, ante lo que se llama el “sindicalismo social”.

Para sobrevivir el sindicalismo corporativo necesitaba aceptar la propuesta del Estado a fin de mantener el control del movimiento obrero, porque la década anterior el sindicalismo independiente constituyó una amenaza por su gran beligerancia. A partir de 1982 se ve tan debilitado el sindicalismo que en la Cámara de Diputados el número de escaños que logra el sector obrero disminuye dramáticamente durante esa década, lo cual se ha agudizado en años recientes. El sector obrero del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en la Cámara de Diputados hoy en día es un sector relativamente marginal.

Otro aspecto a destacar en este punto es el surgimiento de un sindicalismo blanco en Monterrey, que se mueve completamente al margen del sindicalismo oficial. Así es que los contratos de protección surgen a partir de la crisis de articulación entre el Estado y el sindicalismo oficial.

Hoy en día suceden unas cosas muy interesantes en el sindicalismo blanco, porque es mucho más militante que el oficial; los sindicatos blancos ya no son tan blancos como antes, se han ido volviendo más rosas, mucho más militantes que muchos sindicatos corporativos. Ese es un primer elemento, pero el punto central es el debilitamiento del actor sindical en términos políticos, lo que explica por qué tiene que aferrarse al salvavidas para sobrevivir, para mantener la articulación con el Estado para mantener la interlocución, porque don Arsenio Farell y el presidente De la Madrid no querían acabar con el sindicalismo, lo que querían era reformular sus relaciones con el Estado.

Este excelente mecanismo se expandió hasta fines del gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, se incrementó fuertemente en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari y experimentó su auge más

espectacular al final del gobierno de Ernesto Zedillo y, hoy en día, durante el gobierno de “la alternancia”, el proceso que inició en los años culmina en la forma como se manejan actualmente las políticas sindicales en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. A los empresarios les interesan los contratos de protección porque están aterrorizados con la competencia internacional, vivieron la apertura comercial del 1985, 1986, cuando México entró al GATT, a la economía internacional. Por ello, los empresarios de sectores muy importantes de la economía nacional, como son la siderurgia, la industria textil y varios sectores de ese tipo, se aterrorizaron.

Un tercer elemento formal es el de la institucionalidad laboral, que también inicia en la época de Miguel de la Madrid y tiene mucho que ver con el ambiente político que vivimos hoy en día, con el rompimiento del modelo ideológico emanado de la Revolución Mexicana, lo que se llama genéricamente el *nacionalismo revolucionario*. Esto se explica porque a finales de ese sexenio, específicamente en 1988, se sale del PRI el sector nacionalista revolucionario y empieza a producirse una purificación el aparato laboral, en manos de gente que no comulga con la idea de que los trabajadores o las clases populares se incorporen al desarrollo.

A partir de ahí empieza la crisis del empleo, que provoca que hoy tengamos la mitad de la fuerza de trabajo que existía en los años ochenta y que un gran sector de trabajadores se desenvuelvan en la informalidad. Las cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos muestran que existen 42 millones de mexicanos que trabajan en empleo formal, contra 28 millones que se encuentran en la economía informal.

Y si revisan una revista que se llama *Poder Empresarial*, podrán observar que en agosto de cada año publican una lista de las 500 empresas más poderosas del país y los resultados son escandalosos; las industrias más grandes de este país emplean un millón, quinientos mil trabajadores, un número verdaderamente reducido si consideramos que esas son las empresas que más venden en el país. Y si seguimos el análisis del doctor Alfonso Bouzas, vemos que la mayoría de esas mismas 500 empresas no tienen sindicatos, tal y como sucede en Wal Mart y en SAMS, mientras que los pocos sindicatos que existen en el sector del comercio son muy débiles.

Este fenómeno se complementa con lo que han dicho mis colegas aquí sobre la reforma procesal y con la política de la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que siguen dictando las políticas estatales en Baja California Norte, Tamaulipas, Aguascalientes y Yucatán. Es decir, el problema de los contratos de protección no sólo es nacional, sino también estatal y local, y esto debemos tenerlo presente porque en los últimos 20 años lo que llamamos la geografía económica de México se ha modificado radicalmente.

¿Dónde se van a instalar las nuevas fábricas? ¿Dónde localizan sus inversiones las empresas trasnacionales? Pues donde las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen posiciones un poco más flexibles, como sucede en los estados de México, Aguascalientes y Yucatán, entre otros, donde se están localizando y se van a localizar nuevas empresas. Esto es muy importante en la política sindical y en los contratos de protección, porque una empresa trasnacional no va a financiar la creación de inversiones en lugares donde tenga problemas con los trabajadores.

Entonces, para tener un panorama integral de los contratos de protección, hay que partir de estas tres perspectivas, de lo que los economistas, llaman “un círculo virtuoso”, donde los tres actores: sindicatos corporativos, empresarios con problemas para entrar a la globalización y funcionarios estatales tienen intereses coincidentes y esos intereses explican no el éxito económico, más bien al contrario, la articulación ha sido perversa, porque en vez de generar altas tasas de crecimiento en macroeconomía, nos ha mantenido estancados. La economía mexicana no pasa del 8.5% del Producto Interno Bruto (PIB) y algunos dicen que por la falta de reformas estructurales que no se promulgan en este recinto (la Cámara de Diputados), por eso no es tan efectivo; se explica mucho más por las razones que acabo de señalar, es decir, la falta de una dinámica positiva —y no perversa— respecto al desarrollo nacional.

PANEL II

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

Lic. Héctor Barba

Lic. Jorge García de Presno Arizpe

Lic. Marcos Chávez Orozco

Moderador: Dip. Pablo Franco

CONTRATOS DE PROTECCIÓN: GRAVE DESVIACIÓN ESTRUCTURAL NACIONAL

*Lic. Héctor Barba García**

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

La contratación colectiva fue concebida como instrumento de desarrollo económico equilibrado y paz productiva entre trabajadores y empresarios, de manera que cada contrato colectivo —que para su celebración requiere la interlocución sindical— es un verdadero micro pacto social, como bien lo ha calificado María Xelhuantzi. Para las empresas que lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico, que garantiza empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decorosas a los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada posibilita a las empresas elevar la productividad y la calidad de sus procesos productivos y, por ende, participar exitosamente en una economía globalizada, como se demuestra con las empresas más competitivas de nuestro país, que cuentan con pactos laborales operativos.

Para que exista contrato colectivo se requiere que se celebre por un patrón y por un sindicato, aunque puede haber pluralidad de celebrantes. La firma puede conseguirse concertadamente o —cuando el patrón se resiste— mediante un emplazamiento de huelga presentado por el sindicato interesado y legitimado para obtener la celebración contractual. Pero resulta que este medio legal de presión se usó abusivamente por sindicatos de “vivales” que sin representar a traba-

* Licenciado en Derecho por la Universidad de Guadalajara. Es integrante del Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Ha tenido diversos cargos sindicales dentro del STERM, SUTERM. Participó en los trabajos de modernización y actualización de la STyPS junto con la UNT y FESEBS.

jadores presionaban a los empresarios para chantajearles y ello dio lugar a que en la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo en 1981, se estableciera que si existe ya un contrato colectivo depositado ante la junta, no procederá un emplazamiento de huelga con esa finalidad. Entonces, los mismos sindicatos de “vivales” que pronto proliferaron auspiciados por autoridades corruptas, se dedicaron a la venta y renta de contratos colectivos simulados para dar protección a los patrones de las huelgas de chantaje y, de paso también, de las demandas de contratación auténticas de sus trabajadores.

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

Por ésta y otras razones y no obstante su importancia para un sano desarrollo nacional con paz social, la institución legal de la contratación colectiva está en grave crisis porque, a su vez, el derecho de libre sindicación en nuestro país está en crítico desuso, porque la gran mayoría de los trabajadores mexicanos no pueden sindicalizarse. Se calcula, porque se carece de datos precisos, que entre el 12 y 15% de los trabajadores mexicanos están formalmente sindicalizados y de esta minoría, la mayoría están afiliados a sindicatos ficticios. Ello es así porque el mayor número de sindicatos registrados son meras simulaciones dedicadas a los contratos de protección que se celebran a espaldas de los trabajadores y, en muchos casos, se firman al constituirse legalmente las empresas, antes de que inicien actividades y contraten trabajadores.

Se calcula, porque tampoco se dispone de datos precisos, que hay aproximadamente un millón de contratos colectivos depositados, y de éstos se revisan cada dos años apenas el 7 u 8%, proporción que corresponde a los contratos operativos celebrados con sindicatos reales, y el resto, aproximadamente el 92%, son, sin duda, contratos colectivos simulados, aunque debe acotarse que un importante volumen de éstos puede corresponder a los que habitualmente se firman por obra determinada, con motivo de las construcciones de obras civiles

de todas las magnitudes: efímeros por naturaleza y en perjuicio también de los trabajadores de la construcción, quienes padecen, con los del campo, los niveles más graves de marginación.

Es tanta la desviación que está sufriendo la contratación colectiva que, atendiendo al entorno social y económico de la industria maquiladora, da la impresión de que en la negociación del Tratado de Libre Comercio para América del Norte existió un pacto no escrito para garantizar a los inversionistas extranjeros en México la no sindicación de los trabajadores o por lo menos, para establecer contratos de protección.

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

Toda esa monstruosa falsificación de dos de las principales instituciones de nuestro derecho laboral: el derecho positivo de afiliación sindical y la contratación colectiva, no solamente es perversa corrupción. También tiene el maquiavélico propósito de obstaculizar la formación de sindicatos auténticos y de contratos colectivos operativos, porque se piensa que su existencia es contraria a la libre competencia económica.

Cabe mencionar que sumada a esa práctica, está otra cada vez más generalizada, la de convertir el trabajo formal en desregulado, para substraer a los trabajadores del pago de salario y prestaciones y de las mínimas condiciones de trabajo de ley, ocultando la existencia de relaciones de trabajo mediante la simulación de contratos civiles de prestación de servicios profesionales a honorarios; de manera que los trabajadores son tratados como si fueran parias sociales carentes de

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

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

El derecho positivo de afiliación sindical o libertad sindical positiva, así como la pluralidad sindical, están garantizados en nuestro país, fundamentalmente en el Artículo 123 de la Constitución, y reafirmados en el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, suscrito por México en 1948.

La Ley Reglamentaria del apartado A del Artículo 123 constitucional (Ley Federal del Trabajo), de jerarquía inferior al Convenio 87 de la OIT, en varias de sus disposiciones relativas a la libertad sindical concuerda con la Constitución y con el mencionado convenio internacional; sin embargo, en otras de sus disposiciones establece limitaciones y cortapisas a ella, en condiciones que en la práctica se han aplicado abusivamente por las autoridades legalmente competentes, complicando de manera casi sistemática y en perjuicio de los trabajadores interesados, los procedimientos administrativos relacionados con el registro de los sindicatos y la expedición de sus tomas de nota, inhabilitando a los trabajadores para acceder a la contratación colectiva auténtica, ya sea por la vía de la huelga o por la de el juicio de titularidad contractual.

Por todas esas razones, la UNT ha venido favoreciendo las acciones de los trabajadores por la libertad de sindicación y por la con-

tratación colectiva, y generó el primer proyecto de reformas a la legislación laboral surgido desde el movimiento sindical democrático, planteando la constitución del registro nacional de sindicatos y contratos colectivos; el voto directo, libre, universal y secreto en elecciones sindicales; recuentos de titularidad contractual y huelga, así como transparencia en el manejo del patrimonio sindical, entre otras demandas. Proyecto que fue retroalimentado con los planteamientos del PRD y que culminó en las iniciativas formales de reforma a la Constitución en materia laboral, y a la Ley Federal del Trabajo, que deben ser impulsadas y defendidas por razones de salud nacional.

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

*Lic. Jorge García de Presno Arizpe**

Es muy interesante y polémica la problemática que representan los contratos de protección. El tema debe, a mi juicio, analizarse desde varios puntos de vista: jurídico-laboral y socioeconómico. Desde el punto de vista jurídico, los mal llamados contratos de protección —pues opino que deben llamarse contratos no activos— son actos jurídicos consensuales que cumplen con los requisitos de validez, como son las partes, el consentimiento, la forma y el objeto.

En ese sentido, conforme a lo dispuesto por la LFT en su Artículo 386:

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

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

Todos sabemos que para celebrar un contrato colectivo de trabajo en México, la voluntad de la parte patronal no es un requisito de validez, es decir, aun sin el consentimiento del patrón es posible que el contrato se celebre, en el caso que contempla el Artículo 387 de nuestra ley laboral, a saber:

* Maestro en Derecho Comparado en Pennsylvania State University y licenciado en Derecho por la Universidad Iberoamericana. Profesor de Derecho de la Seguridad Social en las universidades Iberoamericana y Panamericana. Es socio de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados, y socio ilustre del Colegio Nacional de Abogados de México. Actualmente es socio fundador de la firma Bufete de Presno y SC, dedicada a la asesoría en materia laboral.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste (el sindicato) cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los “trabajadores” ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Otro problema radica en quién va a llevar a cabo el movimiento de huelga en las instalaciones del patrón que se niega a celebrar el contrato colectivo de trabajo: los trabajadores miembros de un sindicato o el sindicato, pues si nos abocamos a una interpretación literal del Artículo 387, ese derecho le asiste a los trabajadores, en el caso de la huelga por firma de contrato colectivo. Pero si analizamos los artículos 440, 441 y 450 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que en México, el derecho de huelga le asiste únicamente a los sindicatos de trabajadores, definidos por la propia ley como coaliciones de carácter permanente, y así lo señala el Artículo 440: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Artículo 441: “Para los efectos de este título (Título Octavo, “Huelgas”), los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”. El artículo 450 incluye como uno de los objetivos de la huelga, en su fracción II: “obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo...”.

Varias son entonces las cuestiones a analizar, de las que deriva la implementación de los contratos de protección:

1. En primer lugar, hemos dejado claro que el contrato colectivo de trabajo no necesariamente se celebra derivado de la expresión de la voluntad de las partes, pues se puede obligar al patrón a celebrarlo aun contra su voluntad, a través de un emplazamiento a huelga.
2. Tratándose sólo del emplazamiento a huelga, cuando ésta tiene por objeto obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo ¿a quién le asiste el derecho?, ¿al sindicato conforme al artículo 450, disposición consignada en el Título Octavo de la Ley que se refiere a la huelga, o a los trabajadores, quienes de acuerdo con el Artículo 387 (contenido en el capítulo III, del Título Séptimo relativo a las relaciones colectivas de trabajo y concretamente al contrato colectivo de trabajo) pueden ejercitar ese derecho cuando el patrón se niega a firmar el contrato.

3. La representatividad de los sindicatos debe también ser considerada para estos efectos, como señala el Artículo 375 de la citada Ley, al prescribir:

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

Lo anterior es de verdadera relevancia para el tema de los contratos de protección, pues al verse forzado el patrón a la celebración del contrato por los trabajadores que le prestan sus servicios, o por cualquier sindicato, debe defenderse ante la ambigüedad o falta de precisión del texto legal actual, a saber:

Si el derecho de huelga, tratándose de la celebración de los contratos colectivos de trabajo, recayera en los trabajadores de la empresa en la que se pretende celebrarlo, el patrón no tendría necesidad de recurrir a la celebración de un contrato de protección; pero al ser el derecho de huelga exclusivo de los sindicatos de trabajadores, éstos pueden libremente —y sin siquiera demostrar previamente al emplazamiento la membresía de los trabajadores— emplazar al patrón para que firme un contrato colectivo de trabajo, bajo la amenaza de estallar una huelga en caso de negativa. Esto trae como consecuencia la práctica del chantaje a que son sometidas infinidad de empresas que se ven afectadas por emplazamientos por “directorio” promovidos por agrupaciones sindicales sin escrúpulos basándose en la ambigüedad y falta de precisión de la ley actual consistente en la capacidad que tiene cualquier sindicato de solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante la coacción de una eventual huelga. Con sólo señalar en el emplazamiento respectivo que los trabajadores que prestan servicios a la empresa afectada son miembros de su organización, y al no existir un presupuesto procesal que obligue al sindicato a demostrar tal membresía, la empresa se ve en la disyuntiva de litigar en la huelga y demostrar en el incidente de inexistencia respectivo la falta de la mayoría argüida por el sindicato con una huelga estallada (que por lo menos y ajustándonos a los términos estrictamente legales duraría una semana con las consecuentes pérdidas), o con la posibilidad de llegar a un acuerdo económico, cayendo entonces en el chantaje de la organización sindical emplazante.

Es entonces que los contratos mal llamados de protección, no son sino una reacción de defensa de las empresas al ataque de organizaciones sindicales de membrete y sin representación que, aprovechando las lagunas legales, pretenden obtener lucro indebido a través de chantajes con visos de legalidad. Es claro que con esta práctica, los sindicatos auténticamente representativos y democráticos han sido víctimas; sin embargo, la propia ley prevé la solución jurídica, mediante los procedimientos de los conflictos colectivos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo por los cuales los sindicatos verdaderamente representativos pueden demostrar su membresía y, por lo tanto, allegarse de la administración de dichos pactos colectivos.

Desde mi punto de vista, ¿cuál es la solución? Una modificación a la ley en el sentido de que el derecho de huelga, tratándose de la firma de un contrato colectivo de trabajo recaiga, como lo señala el Artículo 387, en los trabajadores del patrón, con quien se pretende la firma, creándose entonces una figura parecida a los “comités de empresa” españoles o los Industrial Work Councils norteamericanos, canadienses y británicos que, sin llegar a ser sindicatos como personas morales, pueden intervenir en asuntos relacionados con la firma de los contratos colectivos de trabajo, evitándose los chantajes que actualmente se dan, y con la garantía de una verdadera libertad sindical, si es que en ese sentido se dirige la voluntad de los trabajadores de la empresa en la que trabajan y deciden integrarse a un sindicato una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, la propuesta contenida en el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que se encuentra en estudio ante la Cámara de Diputados al Congreso de la Unión, reviste una solución que no altera el espíritu actual de la ley en el sentido de considerar como exclusivo titular del derecho de huelga al sindicato, pero introduciendo un presupuesto procesal válido consistente en demostrar —en casos de firma de contratos colectivos— la membresía que dice tener. Es decir, una calificación previa de la huelga que tenga exclusivamente por objeto el obtener la firma del contrato colectivo, que garantice seguridad jurídica tanto a los trabajadores que se dicen representados por el sindicato, como al propio patrón.

El escrutinio por parte de las autoridades laborales encargadas de los registros de las asociaciones, velando por el cumplimiento estricto de las obligaciones que el Artículo 377 de la Ley impone a los

sindicatos, principalmente el de tener actualizados los padrones de sus miembros para limitar la existencia de sindicatos a sólo aquellos verdaderamente representativos, evitando así que organizaciones de membrete actúen impunemente extorsionando a las empresas.

Desde el punto de vista socioeconómico, los contratos de protección han sido fuente de desarrollo y estabilidad laboral en México. La inversión extranjera y aun la nacional, conscientes de la problemática laboral de nuestro país junto a los diferentes gobiernos, propiciaron la implementación de este tipo de contratos para garantizar una tranquilidad laboral en México, evitando los emplazamientos a huelga fraudulentos y que la inversión que generan los empleos productivos se quedara y, más aún, fuera atraída por nuestro país.

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

Conclusiones

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

¿LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN, ANTÍDOTO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS Y PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO?

Lic. Marcos Chávez Orozco

Mucho se ha hablado de los contratos colectivos de trabajo, de protección, pero todo mundo coincide en que son aquéllos firmados por patrones a espaldas de los trabajadores, con sindicatos cuya labor se concreta a transcribir en las cláusulas los artículos de la Ley Federal del Trabajo, sin ningún beneficio adicional para los trabajadores. La utilidad de estos contratos se limita a 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 evitar la extorsión ante lo incierto de un emplazamiento a huelga que realice un sindicato con la única intención de obtener un lucro económico.

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

La realidad de actual en México es que la contratación colectiva en su mayor parte es simulada, es decir, opera bajo este sistema. En efecto, de acuerdo a datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de 125 mil contratos colectivos de trabajo registrados ante la misma, 80% son de protección. Los únicos que saben de su existencia son los líderes sindicales y los patrones. Esto tiene como resultado la nula existencia de huelgas de trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, igual que los grandes corporativos y tiendas departamentales, donde simplemente no se permite la agrupación o coalición de los trabajadores.

Para los trabajadores que buscan organizarse y ejercer sus derechos colectivos libremente, ésta es una simulación contractual que

los ubica en una situación difícil para ejercer sus derechos laborales. Para otros muchos trabajadores sin experiencia y, en reiteradas ocasiones con mucha ignorancia de sus derechos colectivos y de lo que puede significarles el ejercitarlos, los contratos de protección los llevan al convencimiento de que el sindicato no representa sus intereses y que es un mal necesario del que prefieren colocarse al margen y abandonarse a sus supuestas direcciones sindicales para que hagan lo que quieran, buscando mejor una solución individual a sus intereses.

Lamentablemente estos llamados contratos de protección son firmados y revisados sin consultar y sin conocimiento de los trabajadores, y los patrones escogen al sindicato que ofrece más ventajas y “paz laboral”, a cambio de lo cual los líderes reciben una jugosa ganancia, pues ese tipo de contratos son firmados por sindicatos o abogados laborales que son “dueños” de sindicatos *ad hoc*, esto es, con tomas de nota que les dio la autoridad laboral. Así, esos sindicatos ofrecen contratos a la carta a las empresas que abren nuevas fuentes de empleos “al gusto del cliente” y de sus necesidades.

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

No es un sindicalismo de lucha, sino gestor y desligado de los movimientos sociales. No es un sindicalismo ideológico, ni siquiera sus trabajadores marchan el primero de mayo.

Ahora bien, es un hecho que el mercado laboral ha cambiado y que las cifras oficiales sobre la ocupación formal no reflejan la realidad del país, pues el mejor termómetro que mide la cantidad de despidos son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, totalmente rebasadas en su capacidad de dar respuesta a la creciente demanda de justicia laboral. En particular, en los centros urbanos se percibe el desempleo por el incremento de los vendedores ambulantes. Una economía varada, empresas agobiadas con la tramitología a la que se deben enfrentar y la falta de una estrategia de crecimiento, han propiciado que los nuevos empleos carezcan de estabilidad para el

empleado, con sueldos castigados, sin prestaciones y con esquemas de contratación al margen de la regulación laboral.

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

En este escenario también cobra importancia por lo precario del empleo en México, la excesiva carga de seguridad social y fiscal; pero también las empresas pretenden bajar sus costos de operación con cargo a los asalariados, sin que esta reducción de costos deba ser aplicada a uno lo de los factores que intervienen en el proceso productivo.

Estimamos que estas presiones han derivado en esquemas de simulación de la ley por las empresas, como ocupar trabajadores bajo esquemas de comisionistas mercantiles, servicios profesionales por honorarios o salarios bajos para eludir obligaciones fiscales o laborales, así como acudir a empresas subcontratistas para delegarles como terceros el suministro de fuerza de trabajo y, por tanto, la responsabilidad laboral, así como los propios contratos de protección que les son útiles para todos estos esquemas de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales.

Como hemos visto, el papel de los contratos de protección es servir de “facilitadores” para que el patrón imponga un clima laboral supuestamente armónico y artificial, pero que no responde a los principios y espíritu de la ley, ni al desarrollo de las empresas bajo un marco de equilibrio auténtico entre los factores de la producción.

De allí que estos contratos de protección no puedan ser considerados como un antídoto para buscar la creación de empleos y mejorar la productividad, pues ésta debe impactar también en una mayor remuneración al trabajador. Las compañías enfrentan el dilema de cómo aumentar la productividad. Un reto que enfrentan las compañías de todos los tamaños, organizaciones gubernamentales, industrias e instituciones educativas.

Para nadie es un secreto que las inversiones en tecnologías de la información son parcialmente responsables de los aumentos en productividad (entendida como la cantidad de producción por unidad de mano de obra, equipo y capital). Pero la otra parte responsable de los aumentos en productividad es la de los procesos y modos de trabajo; en otras palabras, la manera como se utiliza esa infraestructura tecnológica.

La tecnología afecta la manera en que se realiza el trabajo, principalmente cuando la información sustituye empleos y empleados dedicados a recolectar, procesar, almacenar y transmitir datos, conciliar información, así como unir burocráticamente procesos de otras funciones.

La productividad refleja qué tan bien son utilizados los recursos para crear salidas a otros procesos o generar productos terminados. Más específicamente, esto mide la relación entre el producto terminado y uno o más insumos. La productividad laboral presenta los productos terminados por horas laboradas. Es la medición más comúnmente utilizada. Sin embargo la productividad laboral ha sido criticada por ser sólo una parte medible que no considera los efectos de otros insumos.

Recientemente una más comprensiva medición se refiere a un factor total de productividad. Esta medición incluye las contribuciones del trabajo, capital, materiales y energía.

Algunas fórmulas que se mencionan para mejorar la productividad son:

1. Incrementar los productos con los mismos insumos,
2. Disminuir los insumos, manteniendo los mismos productos, o
3. Aumentar los productos y disminuir los insumos para cambiar favorablemente la relación.

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

¿Por qué la productividad es importante? La respuesta es que influye directamente en muchos otros factores esenciales. La alta productividad significa alto ingreso real para el trabajador, altas utilidades para la compañía, alta inversión en investigación y desarrollo y más atención a los problemas del medio ambiente. En industrias clave, esto significa menores costos y una alta participación en el mercado internacional. Y para las naciones esto significa altos estándares de vida, menos inflación, mejor balanza de pagos y una más fuerte moneda.

Muchas compañías, especialmente aquellas que intentan la competencia internacional, están muy conscientes acerca de su lenta productividad y se encuentran altamente interesadas en mejorar sus esfuerzos. Las compañías utilizan una gran variedad de orientaciones para mejorar la productividad. Las tres orientaciones más importantes son:

Tecnológica, la cual se enfoca a cambios mayores en equipamiento y procesos tecnológicos; administrativa, que se orienta a definir la misión estratégica, más claramente a cambiar la estructura básica y aplicar las técnicas de administración de operaciones; y conductual, que se enfoca al trabajador, a incrementar su motivación y participación.

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

Dado que sumada a la relación entre producción y empleo total de personal de oficina, generalmente también podemos medir el coeficiente entre la producción total y la dotación de empleados administrativos, esta medición puede indicar cuánto mejoramiento puede esperarse y comparar una organización con la competencia. Esta medición nos indica si una compañía o una industria está mejorando la productividad de su fuerza administrativa. El coeficiente entre la producción y el empleo de personal de oficina, también nos permite comparar el pasado con el presente y establecer objetivos para el futuro.

En una empresa que crece rápidamente, el número de empleados administrativos generalmente aumenta en proporción directa a la producción, en tanto que otras cosas como la tecnología y el equipamiento se mantienen igual.

Pero el empleo de oficina debería aumentar en forma más lenta que la producción y las ventas, tal vez sólo la mitad de rápido. Si aumenta tan rápido como la producción o las ventas, y peor aún, si aumenta más rápido, la empresa corre el riesgo de volverse no competitiva.

Existen otras tres mediciones de la productividad del personal de oficina que pueden compararse con los signos vitales; la primera es

el tiempo que se lleva sacar un nuevo producto o servicio desde el desarrollo hasta su lanzamiento al mercado. La segunda está relacionada con la cantidad de nuevos productos y servicios exitosos que se han ofrecido a los consumidores en un tiempo dado, especialmente comparándolas con la competencia nacional o internacional. En tercer lugar está el número de personas de apoyo y, especialmente, de niveles de administración necesarios para una producción dada.

Encontrar una mejor herramienta para hacer el trabajo más fácil, con menor esfuerzo o para producir más. Modificando la técnica de trabajo para facilitarlo, mejorar la calidad o aumentar la cantidad.

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

Dicha posición debe incluir: mejor servicio, calidad y menores costos, para lograr una producción eficiente y supervivencia en su entorno al ser capaz de adaptarse a él. Para lograr lo anterior, se han planteado infinidad de maneras de actuar, propuestas por diferentes corrientes administrativas, técnicas y humanísticas en diversas épocas y circunstancias; las más de las veces enfatizando el papel de la capacitación y el adiestramiento.

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

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

De este modo, se ha intentado proponer bases para resolver problemáticas antiguas del no ser competitivos; pero pareciera que si-

guen prevaleciendo enfoques y prácticas donde el recurso humano, base y pilar de la productividad, está considerado en lugares secundarios, colocando en primeros puestos a la organización de la producción y a la tecnología, y no valorando al personal a través de procesos de mejora continua, con lo que la operatividad exitosa se dará como consecuencia.

En México, como parte de las propuestas de concertación social en boga durante la década de los ochenta, diversos documentos hacían referencia a la productividad como tema prioritario para el país, tema que ha sido recurrente en discusiones y contenidos de la política económica; lo cierto es que estamos ante un tema que crea incertidumbre entre los trabajadores, pues se asocia a la posible pérdida del empleo. También se puede constatar que ha carecido de un ropaje y fundamento jurídico que le dé solidez; si bien la LFT se refiere a la productividad de manera indirecta, al abordar el tema de la capacitación, carece de una conceptualización que permita hablar un mismo lenguaje y, sobre todo, tener claros los alcances, derechos y obligaciones que implica.

El riesgo que hoy se presenta es conceptualizar a la productividad de una manera parcial, equivocada y tendenciosa, al considerarla, exclusivamente, como un mecanismo de aumento salarial y no como un sistema que conlleve al incremento de los ingresos de los trabajadores y las ganancias de la empresa, pero que se integre por otros elementos como instancias bilaterales y trilaterales para el análisis y supervisión de la productividad; esquemas de capacitación y formación profesional para elevar la productividad; directrices para la adopción de esquemas productivos nacionales, sectoriales, por empresa o por áreas dentro de la misma empresa; compromiso de las partes en el cumplimiento de objetivos; supervisión, seguimiento de los programas, evaluación, mecanismos de medición de la productividad, y sanciones por incumplimiento de objetivos, entre otros.

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

Uno de los argumentos que se han venido dando para justificar la existencia de los contratos de protección, ha sido el que con ellos se avanzaría en la creación de empleo. Si bien es cierto, la creación de empleos obedece a una lógica que tiene varios elementos, uno de ellos son las normas laborales, pero no es la variable que determina tal creación de empleos. El crecimiento del empleo guarda una relación más estrecha con el incremento de la economía y, en particular, con el crecimiento de la empresa y el sector de la economía en que la misma se sitúa.

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

Tratándose de los temas del derecho colectivo del trabajo, hay dos tesis enfrentadas:

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

En el tema de los actores en las relaciones laborales se presentan otros problemas por parte de los empleadores. Por un lado, se encuentran los grandes empresarios de firmas internacionales y nacionales detentadores de gran parte del mercado nacional, para los cuales el cumplimiento de la legislación laboral no plantea problemas y donde la discusión con los sindicatos se centra en cómo encontrar mecanismos concertados para aumentar la productividad. Y están las medianas y pequeñas empresas, donde las relaciones colectivas se reducen a mantener una simulación con un pseudo sindicato de membrete y con contratos de protección.

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

En la actualidad el crecimiento de la población demanda la creación de empleos productivos. Por una parte el sector público no sólo no ha crecido en la generación de empleos al mismo ritmo de la población; al contrario, la participación porcentual de empleos en el sector público en comparación con el total nacional ha disminuido. Si se quiere un beneficio de las mayorías, o sea incorporarlas al desarrollo y que participen en una mejor distribución del ingreso, uno de los caminos es la creación de empleos, que es un instrumento de política económica y social para la superación personal e integral de la Nación a corto y mediano plazo, pero en forma alguna la proliferación de contratos de protección puede contribuir a esta noble tarea.

PANEL III

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

Dr. Rafael Tena Suck

Lic. Héctor Tomás Natividad

Lic. Carlos López Ruiz

Lic. Arturo Alcalde

Moderadora: Mtra. Mercedes López

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN ¿A QUIÉNES PROTEGEN?

*Dr. Rafael Tena Suck**

Este tema es uno de los más polémicos que pueden darse en el derecho colectivo del trabajo, ya que desde la propia definición del evento existe la perspectiva de los contratos de protección como corrupción sindical o mal necesario, elementos que creo perfectamente aplicables. Vamos a hacer un esbozo de estos contratos de protección, desde el articulado legal que los sustenta para tratar de llegar a algunas propuestas de solución, en un tema que desde luego no nos agrada, pero que forma parte de la realidad laboral imperante.

En primer término la Ley Federal del Trabajo no permite, desde el punto de vista práctico, que se haga una distinción entre contratos colectivos y contratos de protección. Simplemente menciona a los contratos colectivos del trabajo y nos dice que no pueden pactarse en condiciones menos favorables que la propia ley; además, la propia normatividad menciona que cuando un contrato colectivo contravenga la disposición normativa, se entenderá que la cláusula es nula de pleno derecho; por lo tanto, insisto en que no hay una determinación como contrato colectivo de protección.

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

* Doctor en Derecho por la Universidad Iberoamericana, cuenta con la Maestría en Derecho por la misma Universidad. Es especialista en materia laboral, seguridad social y en Juicio de Amparo. Ha sido integrante de diversos despachos jurídicos y ha participado como profesor en diversas instituciones educativas tales como la Universidad Iberoamericana, la UNAM y la Universidad Panamericana. Es miembro de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados y es coautor y autor de diversos libros y publicaciones sobre el tema de derecho del trabajo.

Además, la LFT en su Artículo 387 establece la condición de celebrarlo, señalando que el patrón que emplee trabajadores de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga.

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

Entonces, el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse voluntariamente por el patrón o “voluntariamente a fuerza” a través del movimiento de huelga. De acuerdo con este precepto, el Artículo 450, que se refiere al objetivo de la huelga, establece que ésta tiene por objeto, precisamente, obtener del patrón o de los patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo; luego entonces, la propia ley autoriza a los sindicatos poder emplazar al patrón con un objeto concreto, que se llama celebración de un contrato colectivo de trabajo. Este camino es más rudo, pero a veces es el único camino para que el patrón firme un contrato colectivo.

La LFT, por otra parte, no establece mayores requisitos para el emplazamiento de huelga, simplemente señala en su Artículo 450 que para suspender los trabajos se requiere que la huelga tenga un objeto de los señalados en el Artículo 450, que se realice por la mayoría de los trabajadores y, sobre todo, que se cumpla con los requisitos previos que son: presentar un emplazamiento a huelga por escrito, emplazar al patrón con este emplazamiento y apercibirlo, en caso de no satisfacer los requerimientos de los trabajadores, pues se estallará la huelga. Esto es básicamente lo que la LFT establece, sin especificar mayores requisitos para calificar la huelga previamente.

Incluso también el Artículo 926 de la misma ley señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir el emplazamiento a huelga formulado por algún sindicato, deberá señalar una audiencia de conciliación en la que cita a las partes, sin hacer ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia; o justificación e injustificación de la huelga. Aquí encontramos también que la propia autoridad laboral, hasta cierto punto, está impedida para hacer un pronunciamiento de derecho

previo a un entallamiento de huelga; sin embargo, una vez que estalla la huelga, los patrones pueden solicitar la inexistencia de huelga. En caso de que su solicitud prospere, se fijará un término de 24 horas para que los trabajadores regresen a laboral, y si no lo hacen en los términos indicados, se dan por terminados los contratos individuales.

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

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

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

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

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

Antes de llegar a las conclusiones quisiera hablar de algunos aspectos prácticos y estadísticos de los que daré algunas cifras generales: de 100 contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el 80% no sufren una revisión, lo cual implica que el 20 o 25% de contratos colectivos de trabajo tienen una vida, tienen vigencia; por lo tanto, podemos suponer que los demás contratos al no tener emplazamiento a huelga por revisiones de contrato, forman parte de contratos de protección. De 10 emplazamientos a huelga que se presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, uno se firma, el 0.5 puede llegar a estallar la huelga, y en los demás (básicamente el 85 o 90%) emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo, los sindicatos se desisten.

Igual sucede en los juicios de titularidad, donde un alto porcentaje (80 a 90%) de sindicatos se desisten de los juicios de titularidad. ¿Cuál es entonces la realidad? Pues que el 80% de trabajadores no están enterados que existe un contrato colectivo. En México, sólo el 20% de los trabajadores conocen su contrato colectivo y revisan sus contratos colectivos. Estoy hablando de cifras gordas que más o menos reflejan la realidad. El noventa y tantos por ciento de los emplazamientos a huelga, no tienen realmente una justificación en cuanto a mayoría.

Esto demuestra que existe una gran corrupción, ya que la mayoría de emplazamientos a huelga por firma de contrato se desisten, y en casi todos está demostrado que un mínimo porcentaje (del 10 al 20% aproximadamente) es auténtico, ya que el 80% se desiste antes del recuento; lo cual demuestra que existe un tema muy oscuro promovido por la propia LFT, debido a la forma en la que está pactada.

Como conclusión, señalaría que la LFT no establece la obligación de acreditar que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga

estén afiliados al sindicato que dice representarlos; tampoco exige la obligación de proporcionar los nombres de los trabajadores que están en servicio; y menos aún, que se justifiquen con documentación idónea. Esto porque de acuerdo con la LFT no existe la obligación —salvo que lo digan los estatutos sindicales— de legitimar el emplazamiento de huelga; la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus tesis de jurisprudencia señaló que, cuando se solicite la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante la huelga, la autoridad no debe condicionar el emplazamiento a que el sindicato acredite que los trabajadores de la patronal son afiliados, sin atender lo establecido por los Artículos 920 y 923 respectivamente. De alguna forma estamos en ese supuesto, ya que la LFT del trabajo no establece ningún requisito para legitimar el emplazamiento de huelga antes de que estalle.

Segunda conclusión, en las condiciones actuales, la huelga primero se estalla y después se califica, lo que provoca —en la mayoría de casos— la proliferación de contratos colectivos de protección y, desde luego, las afectaciones por la suspensión de labores que afecta al patrón, a la sociedad, a terceros y a los propios trabajadores. El reto es respetar en forma estricta los derechos de los trabajadores y el derecho de huelga; pero desde luego, sin deteriorar las fuentes de empleo y al sector productivo cuando no existe una justificación en esos movimientos.

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

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

Y nuevamente pregunto: ¿ante esas disyuntivas qué podemos hacer? Estamos de acuerdo en que todos queremos el respeto a la libertad sindical, que no exista corrupción sindical, que no se presenten

emplazamientos a huelga en forma indiscriminada y sin justificación, que los trabajadores tengan una representación real en el sindicato y sus derechos estén pactados en un contrato colectivo. ¿Qué podemos hacer por él?

Como propuestas podríamos plantear las siguientes: que el contrato colectivo del trabajo lo celebre una coalición calificada de trabajadores como sucede en otros países, y no lo celebre el sindicato. Otra propuesta es legitimar el derecho de huelga y la firma del contrato, acreditando previamente la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Otra medida para resolver esta problemática podría ser, como ocurre en otros países, que primero se califique la huelga, se verifique si cumple con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y después estalle, como ocurre en la gran mayoría de los países civilizados.

Otra solución quizás menos drástica que las anteriores, podría ser que se acortaran los tiempos para calificar la huelga, es decir, no permitir que dure días, semanas o meses, en el mejor de los casos; sino que la huelga se reduzca a un procedimiento útil ultra sumario, de una sola calificación, donde en ese mismo incidente se resuelva todo.

Para finalizar propondría otro punto, que se establecieran medidas drásticas para los sindicatos que se dedican a coaccionar o chantajear a los patrones a través de emplazamientos de huelga o de los conflictos de titularidad de los contratos. La sanción sería en el sentido de cancelarles el registro sindical en forma automática e indefinida. Muchas gracias.

¿POR QUÉ SE PERMITEN JURÍDICAMENTE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN?

*Lic. Héctor Tomás Natividad Sánchez**

Gracias a la Fundación Friedrich Ebert por invitarme. Es importante exponer el punto de vista de un profesional, porque fuimos convocados como tales. La verdad es que preparé unas notas que voy a compartir con ustedes. Éste es tema muy polémico, es un mal necesario en el que se deben plantear propuestas de solución para empezar a terminar con esa figura que a nadie nos gusta, pero que es necesaria para la subsistencia de las fuentes de trabajo.

No voy a justificar mis comentarios, tampoco voy a sustentarlos, sólo voy a tratar de explicarlos en el contexto de la operación de las empresas del país, sobre todo ahora que las grandes compañías están sujetas a códigos de ética internacionales, donde no se permiten este tipo de figuras cerradas y desconocidas para los trabajadores, quienes deben ser los verdaderos beneficiarios de la contratación colectiva.

Es importante señalar que en ciertas zonas del país donde se va a abrir una empresa y ni siquiera existen trabajadores y en ocasiones tampoco construcción, ya hay un emplazamiento a huelga y, además, el emplazamiento se mantiene hasta que inicia operaciones. No se puede trabajar así, sin una protección que cueste dinero, a veces mucho y a veces poco. Y eso, desde mi punto de vista, justifica la existencia de contratos de protección en zonas del país como la frontera norte, donde resulta prácticamente imposible trabajar sin ellos.

La reglamentación vigente en materia de sindicalización y contratación colectiva y huelga, que justifica la existencia de estos contratos es la siguiente: la ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores (Artículo 374). El sindicato es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 357); los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización (Artículo 357).

* Licenciado en Derecho, egresado de la Escuela Libre de Comercio, actualmente prepara su tesis doctoral ante la Universidad Panamericana. Fue Director Jurídico de la COPARMEX y es miembro de la Comisión Laboral de la misma organización. Es docente en la Universidad Panamericana.

Sin embargo, su vida jurídica depende del registro, que sólo se otorga por las autoridades del trabajo encargadas de él: la STyPS para los sindicatos federales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los estatales y el Gobierno del DF en la jurisdicción local, instancias a través de las cuales se controla la vida sindical y se define la existencia legal de los sindicatos. Y el hecho de que existan tantos y con tanta pluralidad, permite que haya sindicatos no representativos que viven de la extorsión y de los permanentes emplazamientos a huelga por la firma de contratos, sin representar a ningún trabajador de las empresas.

Como ustedes saben, existen diversos tipos de sindicatos, como los gremiales, los de empresa, los industriales, los nacionales de empresa y otro más que no debería de existir, el de oficios varios, y digo que no debería existir porque es obsoleto, ya que se fundó en 1931.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, existe equilibrio entre los factores de producción en las empresas donde existe un contrato colectivo; cuando no está presente ese documento existe desequilibrio, por lo que la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio de los actores productivos.

Para suspender las labores, como Rafael Tena también lo explicó, sólo se requiere que exista un objeto legal, basta citar que se quiere firmar un contrato colectivo, no se necesita representar a la gente de la empresa que se dice emplazar y éste es un derecho que yo llamo “revolucionario”, porque las autoridades dicen: “Primero fusílenlo y luego verígüenlo”, así se trate de una empresa con mil gentes donde sólo dos trabajadores se afiliaron a un sindicato industrial y ese sindicato decide emplazar y cerrar la empresa. Esto es un absurdo, es obviamente un derecho arcaico, promovido por nuestras leyes y que no podemos tocar.

Incluso en la negociación de la ley del proyecto de los sectores, el derecho de huelga fue intocable; por lo que resulta sumamente difícil remontar figuras que, independientemente de lo mal justificadas, injustas, o poco éticas, han dado paz laboral a este país por más de 74 años y que como sociedad tenemos la urgente necesidad de revisarlas.

El tercer punto es que se cumplan previamente los requisitos formales, o sea el emplazamiento previo, señalar fecha y hora del estallamiento, invocar una causal de huelga, brindar el periodo de prehuelga (seis días) para estallar la huelga, y una vez estallada, solamente puede ser calificada de existente o inexistente por la calificación de la Junta. En ese caso, un empresario con buenos abogados

y buenas relaciones puede abrir su empresa después de un procedimiento. Pero si en el caso se mezclan aspectos políticos, a la mejor dura cerrada dos tres meses, con lo que la empresa quebró.

Por ello, lamentablemente es un mal menor contar con un sindicato de no aplicación, como llamo yo a este tipo de sindicatos, y no para violar derechos. A mí me pueden acusar de que he firmado algunos contratos de no aplicación, muchos a lo mejor, pero ninguno ha sido para violar derechos, porque las empresas pagan salarios muy superiores a los establecidos por la ley; respetan los derechos de los trabajadores; y tienen políticas de atención directa a los trabajadores; empresas que obviamente subsisten sin tener pagar extorsiones a sindicatos que viven de eso.

Esto es lo que ha hecho precisamente que la negociación colectiva de protección exista, la necesidad de respeto a la subsistencia de la fuente de trabajo. Sin embargo, en la práctica es necesario instrumentar soluciones en el articulado propuesto en el proyecto de los sectores. Yo estaría de acuerdo en que las autoridades no dieran trámite a huelgas sin el requisito de que el sindicato a emplazar acreditase plenamente que representa a los trabajadores empleados por la empresa con la que pretende celebrar un contrato colectivo de trabajo; y tampoco si los trabajadores desconocen al sindicato o aún peor, que están sindicalizados.

Ahora bien, aquí es importante plantear las preguntas: ¿cómo solucionar la cantidad de contratos colectivos de protección que existen? Porque esto nadie lo puede negar, algunos sindicatos están muy justificados y su labor no es violar derechos de los empleados; sin embargo, al existir el depósito de otro contrato se les priva de la firma del contrato colectivo.

¿Cuáles serían las alternativas que un empresario con un contrato colectivo de protección pudiera tener? Pues el hecho de seguir actualizando la protección sindical en los términos vigentes mientras no se cambie la legislación; segundo, dar por terminado el contrato, afrontar la problemática y tratar de evitar las extorsiones y los chantajes sindicales que año con año tendrá. En mis 38 años como abogado laboral, he visto ese chantaje que sufren las empresas.

Existen casos de empresas internacionales que tienen prohibida la firma de este tipo de actos, y que terminan contratos de protección por órdenes de su matriz. Pero qué pasa si al año siguiente son emplazados a huelga nuevamente y ante el inminente estallamiento a huelga por

gente que no representa a los trabajadores de las empresas, vuelven a firmar los contratos, sin recibir objeción de la matriz que conoce ya el esquema e inseguridad de la legislación laboral mexicana.

La tercera posibilidad para un patrón es establecer una estrategia a fin de activar al sindicato y darlo a conocer a los trabajadores sindicalizados de la empresa; o finalmente, establecer una estrategia para difundir existencia de un contrato colectivo de protección a los trabajadores, para que sean ellos mismos quienes determinen si se pone o no en actividad, o se sigue en los términos en los que está celebrado.

Esta última medida es la que yo como profesional he instituido en muchas empresas, he dado a conocer los contratos que existen ya celebrados y les he dicho a los trabajadores: “aquí está el contrato que los representa, no para violar sus derechos, sino para defenderlos. La empresa tiene la costumbre de negociar en forma directa y si quieres sindicalizarte tendrías que detentar este contrato”. Inclusive les he entregado copia y les proporciono la referencia específica del contrato.

Con los cambios que está viviendo el mundo en términos de la globalización y evidentemente mientras no reformemos una legislación laboral cuya huelga es tan dramática, tan violenta, como describió Rafael Tena, no vamos a poder hacer nada contra esas estructuras, que la ley permite. Como decía Rafael, el Artículo 923 ofrece antidotos para que una empresa no sea agredida cuando carezca de un contrato colectivo.

Porque en México, un sindicato por muy pequeño que sea puede parar una empresa de gran magnitud. No ocurre lo que en otros países donde para que se ejercite el derecho de huelga, se requiere acreditar una mayoría calificada, como sucede en España, donde se necesitan más del 60% de firmas para que se cierre. Con esas reglas sí le entramos a la apertura y sin ellas no; aunque como dije antes, con buenos abogados la abro, si no es que la quiebran antes.

Debemos ubicar en primer lugar a la fuente de trabajo, al valor de la sociedad, del empleo formal que tan escaso es. No podemos estar arriesgándonos por valores que no se justifican; que con la existencia de los contratos de protección se arriesgue el poquito trabajo formal que todavía existe en un país con 106 millones de habitantes, donde sólo 13 millones 400 mil trabajadores están protegidos por la LFT; y de ellos sólo tres o cuatro millones están sindicalizados.

No es posible seguir agrediendo a las pocas fuentes de trabajo formal, con el argumento de que lo hacemos bajo banderas democrá-

ticas, yo reiteraría que los contratos de protección son un mal necesario; pero que tal vez podamos detener a los “viviales” que lucran a través de empresas y trabajadores con medidas severas, como sancionar a un líder que estalle una huelga en beneficio propio; así, podríamos brindar certeza jurídica a las partes.

POLÍTICA GUBERNAMENTAL LOCAL FRENTE A LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

*Lic. Carlos López Ruiz**

Buenas tardes, es realmente grato encontrarme en este evento con tantos y tan distinguidos abogados postulantes, especialistas reconocidos en la materia laboral. Agradezco a la Fundación Friedrich Ebert y al diputado Pablo Franco Hernández por considerarme como parte del panel de ponentes en este tema que, como ya vimos en el transcurso del día, es de suyo polémico y no menos importante en el contexto actual, aclarando que mi participación se constriñe al punto de vista personal que la vivencia profesional por 20 años en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF ha dejado en mí.

Debido alas limitaciones de tiempo, abordaré el tema que me corresponde en el siguiente orden:

1. Las políticas públicas y el ámbito de los contratos colectivos de protección.
2. La experiencia del Distrito Federal.
3. Conclusiones.

Respecto al primer punto me gustaría iniciar con la pregunta: ¿existe una política gubernamental frente a los contratos de protección? Si escudriñamos el significado de política gubernamental o política publica, encontramos que se define como “aquello que el gobierno en el ejercicio legal y cotidiano de sus cometidos escoge hacer o no hacer”, dicho de otro modo, es una decisión gubernamental que establece la forma en que se debe dar solución a un problema de la comunidad, incluyendo dentro del planteamiento, los medios

* Licenciado en Derecho por la UNAM. Funcionario de la JLCA del DF durante más de 20 años, donde ha ocupado los puestos de: actuaro judicial, secretario de acuerdos, funcionario conciliador, secretario particular del presidente de la Junta; a la fecha es secretario auxiliar de Contratos Colectivos de dicho tribunal laboral. Ha sido expositor de seminarios y conferencias en distintos sindicatos e instituciones académicas.

de implementación así como los tiempos y recursos con los cuales se debe de llevar a cabo dicha política publica.

Ahora bien, en el transcurso de este día hemos visto que los contratos colectivos de protección son aquellos pactos colectivos que se firman a espaldas de los trabajadores, pero que guardan la formalidad y legalidad suficientes para que la autoridad laboral los reciba en depósito; contratos cuya finalidad puede ser, por un lado, proteger al patrón para prevenir una eventual extorsión o bien para evitar, retardar o entorpecer la sindicalización de los trabajadores de una empresa. Siguiendo la anterior idea podemos concluir que frente a la problemática que plantean los contratos de protección, no existe una política pública en su contra como tal, al menos no desde el gobierno federal, si bien el actual presidente de la Republica asumió en sus compromisos de campaña la transparencia y el combate a esa práctica, la constriñó e incluyó en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, propuesta conocida en sus inicios como “Ley Abascal”, hoy referida como iniciativa de los sectores, con la cual por cierto no estamos de acuerdo por dos razones fundamentales:

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

Siguiendo el tema, vale la pena despejar otra interrogante de fondo, ¿se puede negar el depósito de contratos colectivos que se presume son de protección? Veamos: si los contratos colectivos al presentarse en depósito cubren de manera legal y formal con los requisitos para ello, es decir que las partes firmantes cuenten con personalidad

jurídica en términos de Ley, que el contrato contenga los requisitos que exigen los Artículos 390 y 391 de la ley laboral y que en su clausulado no se encuentre renuncia de derechos de los trabajadores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en estricto cumplimiento al derecho de petición (Artículos 8 y 123 constitucionales, Artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo) no pueden más que proceder al depósito sin prejuzgar la autenticidad del mismo, su legitimación y la mayoría en la representación sindical.

Lo anterior es de importancia fundamental para entender el problema y su verdadera dimensión, dado que, bajo ninguna circunstancia, ni cobijados en la nobleza que pueda tener la lucha por erradicar práctica alguna, de ninguna manera se le puede restar la importancia debida a la aplicación estricta de la ley, y menos en los tiempos actuales de crisis en el llamado “Estado de derecho”, por el contrario, se debe privilegiar y priorizar la aplicación plena de la ley y combatir todo intento de aplicación facciosa de la misma, a mayor abundamiento, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje —en su carácter de Tribunales de acuerdo con lo que establece el Artículo 17 de la Constitución— deben gozar de autonomía e independencia para llevar a cabo su actividad jurisdiccional y si éstas cumplen con la ley al recibir en depósito los referidos contratos. Consecuentemente, el no hacerlo puede implicar por un lado recibir la orden de depositar el contrato en cuestión, por parte de los jueces y tribunales de amparo, y por otro, una responsabilidad de carácter administrativo para los funcionarios de las Juntas. Lo anterior no significa de ninguna manera que se esté de acuerdo con el fenómeno aludido, sólo destacamos el hecho de que es una práctica de atención y combate complicada, pues reviste legalidad formal y por otro lado, de los razonamientos anteriores queda claro que se debe de ir más allá y sumar esfuerzos de todos los sectores involucrados.

En ese orden, la autoridad administrativa del trabajo tanto en el ámbito local y federal, tiene entre sus cometidos vigilar el cumplimiento de la ley laboral y cuenta con mecanismos como la inspección del trabajo para lograrlo, además de que dichas instituciones deben velar por la vigencia de la ley y trabajar en su difusión por todos los medios a nivel nacional; lo anterior es importante porque un ingrediente más en la problemática de los contratos de protección, lo da el hecho de que la ley laboral y sus beneficios, simplemente no se conocen por la mayoría de los trabajadores de este país, por lo

que resulta fundamental que la autoridad administrativa del trabajo realice una difusión adecuada de los derechos mínimos individuales y colectivos de los trabajadores en México.

Por lo que hace al punto dos, es decir, la experiencia sobre el tema en el Distrito Federal, resulta ser que precisamente la JLCA es la única en el país que ha llamado al problema por su nombre y que, sin dejar de observar las disposiciones constitucionales y legales sobre el particular, ha tomado públicamente cuatro medidas frontales para combatir la práctica de la contratación de protección:

1. La publicación en el boletín laboral de un acuerdo en el que se establece de manera expresa que se trata de una medida para combatir los contratos de protección, mediante la cual se decretó la apertura de la información y el acceso al expediente de los contratos colectivos directamente a los trabajadores de cada empresa en particular.
2. La publicación en el boletín laboral de un aviso mediante el cual se informa a litigantes y público en general que: “como una medida para transparentar el registro de los contratos colectivos, a fin de evitar la simulación sindical y los llamados contratos de protección”, se publican en la página de Internet desde octubre del 2001 los nuevos contratos colectivos de trabajo. En este medio se han publicado a la fecha los datos de un total de 11,000 contratos colectivos nuevos, publicación que se actualiza mensualmente y cuenta con los siguientes datos:

Patrón, sindicato, número de trabajadores, fecha de depósito, fecha de revisión, tipo de contrato, si incluye prestaciones superiores a la ley o extralegales y el salario máximo y mínimo por cada categoría.

Lo anterior es de suma importancia, toda vez que al ser públicos dichos datos, no sólo los trabajadores pueden acceder a ellos, sino también otras autoridades ligadas a la relación laboral, lo que reditúa en transparencia y certeza en la información.

3. La publicación en el boletín laboral de dos acuerdos emitidos por la Presidencia de la Junta, mediante los cuales y siguiendo con el compromiso de transparentar el registro de los contratos colectivos de trabajo, se previno a sindicatos y

patrones del Distrito Federal para que actualizaran sus pactos colectivos en términos de ley, en una primera etapa, para aquellos contratos que no se hubieran revisado con posterioridad a 1988 y que trajo como consecuencia el archivo definitivo y físico de 12,800 expedientes, y en una segunda etapa, de contratos no revisados con posterioridad a 1995 y que devino en el archivo definitivo y físico de 23,500 expedientes, lo que nos arroja un total de 36,300 expedientes de contratos colectivos de trabajo archivados por carecer de revisión en términos de ley.

4. La recaptura, depuración física y reclasificación en sus respectivos archivos de confiable y mayor certeza jurídica en la actuación de la Junta sobre el particular. Lo anterior es un esfuerzo que refleja sensibilidad al problema por parte de dicha institución y que debe ser valorado en sus términos, sirviendo como aporte al combate que sobre el particular debemos dar todas las partes involucradas.

Conclusiones

Los contratos colectivos de trabajo en general, son un instrumento de desarrollo social que equilibra las relaciones entre el capital y el trabajo; cuando éstos son de protección, dicho cometido se desnaturaliza y actúa en contra de los que deberían beneficiarse de su firma, es decir, actúa en contra de los trabajadores. Sin embargo, es un fenómeno de combate complicado o por lo menos no fácil, atendiendo a que los mismo revisten legalidad y formalidad. Por lo tanto, es menester que sin alterar la legalidad a la que nos debemos todos, se planteen mecanismos accesibles en contra de dicha práctica, en los que participe todo el foro laboral, a fin de que, gradualmente, ganemos en transparencia, eficacia y, sobre todo, congruencia entre autoridades, trabajadores, sindicatos y patrones de este país, en beneficio de una planta laboral cada vez más necesitada de estabilidad y reglas del juego limpias.

EL DIFÍCIL CAMINO DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

*Lic. Arturo Alcalde Justiniani**

La casi totalidad de los contratos colectivos han sido celebrados sin que los destinatarios, es decir, los trabajadores, conozcan y consientan su contenido; datos que nos llevan de la mano a la necesidad de encontrar salidas a esta problemática, salvo que caigamos en el juego de esta simulación y todas las construcciones que pudiéramos hacer a nivel de política laboral caerían por su propio peso.

Otra conclusión de esta sesión, es que tenemos un altísimo nivel de corrupción e impunidad en México. Así me lo confirman los datos del licenciado Rafael Tena, similares a los de la STyPS que indican que un 90% de los casos de emplazamientos a huelga por titularidad del contrato colectivo se desisten. Ahí existe la presunción de que estos sindicatos reciben una gratificación, un pago para desistirse, por lo que es inmenso el nivel de impunidad en la que los distintos actores del mundo del trabajo han participado. Y esos grados de corrupción existen porque existen actores que los promueven y que se coaligan con ellos: un modelo que incluye abogados, líderes y autoridades.

En este contexto, vale la pena resaltar que sería muy simple expresar que existe un grupo de pillos sindicalistas de las viejas centrales que se enriquecen con los contratos de protección, cuando en realidad se trata de una cofradía; es decir, de un esquema de íntima vinculación. Creo que urge encontrar una solución, porque existe una realidad de impunidad en todo el país; un ejemplo es el caso de un sindicato que estalló en huelga en Lagos de Moreno, Jalisco, donde los trabajadores pertenecían a una empresa familiar constituida por hermanos, primos, tíos y demás.

* Licenciado en Derecho por la UNAM y licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana; ha realizado estudios de especialización en distintas instituciones nacionales y extranjeras. Ha dedicado los últimos 30 años a la asesoría legal a sindicatos como ASPA, FAT, STUACH, SUTCOLMEX, BANCOMEXT y Met Life, entre otros. Es autor de diversos textos en materia laboral; colabora en la Red Trinacional de Laboristas Democráticos y en la Comisión del Proyecto de Ley de la LFT, de la STyPS.

Ahí llegaron un grupo de líderes sindicales para presionar a fin de que firmara el contrato de protección, o le estallaban la huelga. Mandaron traer camiones desde Guadalajara llenos de esquirols dispuestos a firmar en el recuento; sin embargo, los trabajadores de Lagos de Moreno se organizaron y devolvieron los camiones a la capital. Y éste es un fenómeno deleznable desde cualquier punto de vista, a mi juicio constituye claramente una figura delictiva, un delito que puede ser despojo en un acto de simulación jurídica.

Creo que cuando ocurre un acto de simulación de este tipo, las autoridades tendrían que meterlos a la cárcel, hecho que se podría aplicar en cualquier parte del mundo, porque eso es un atraco que nos ha resultado muy costoso, porque este tipo de medidas generan y provocan otro tipo de propuestas en reacción, por lo que nos encontramos con una problemática que puede tener diversos planteamientos.

Una conclusión que me parece fundamental, sugerida también por otros expositores en este Seminario, es la necesidad de que cualquier escenario futuro tiene que partir de la premisa de que los trabajadores sean tomados en cuenta cuando se lleve a cabo la contratación colectiva. Yo diría que los trabajadores deben ser consultados previamente a la firma de un contrato colectivo, un tema que se ha discutido mucho dentro de este foro laboral; propuesta totalmente aceptable bajo reglas objetivas y justas para que los trabajadores sean tomados en cuenta.

Anoto que el problema es que la contratación colectiva tiene dos medios, dos vías de entrada: una es el emplazamiento de huelga, donde es relativamente mínima la proporción de contratos donde el patrón escoge a sus invitados. En ese caso no existe emplazamiento a huelga, porque él elige al sindicato que más le guste para que represente a sus trabajadores; ésa es la práctica más común que abarca más del 90% de los casos.

Si hacemos un seguimiento del origen de la contratación colectiva, a fin de definir si realmente fue un sindicato el que emplazó a huelga donde el patrón se vio obligado a firmar, o si más bien fueron el patrón o el abogado empresarial quienes escogieron al sindicato, caso más común porque muchos de los abogados empresariales tienen a las centrales sindicales como socios de su despacho.

En este caso, la distinción puede ser importante a fin de que los trabajadores sean tomados en cuenta no sólo en los emplazamientos a huelga, sino también en el caso de que un patrón firme con un tra-

bajador, aunque no emplace a huelga; en otras palabras, el patrón no podrá firmar un contrato colectivo si previamente no se confirma que los trabajadores han sido tomados en cuenta.

La experiencia internacional demuestra que los procesos de firma de contratos colectivos no se pueden hacer de golpe y porrazo, sin tomar en cuenta a los destinatarios. Ahí se encuentra una crítica muy importante a la propuesta Abascal, que de aprobarse, daría un golpe de muerte al derecho del trabajo, porque señala que quien da la autorización para el emplazamiento a huelga es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es decir, quien va a dar el visto bueno para se emplace a huelga es el sindicato, el líder patronal y el representante del Estado. Debido a ello, la propuesta Abascal ha sido criticada y con toda razón, porque significa la muerte del derecho del trabajo, ya que no hubiera existido un solo emplazamiento de huelga más, pues habría que pedirle permiso a quienes son, ni más ni menos los “ganones” con el emplazamiento de huelga.

El tema nos lleva de la mano a un segundo elemento: además de la necesidad de que los trabajadores sean consultados, necesitamos una autoridad imparcial, de lo contrario, difícilmente vamos a encontrar solución a los problemas, ya que los involucrados son parte del problema y no de la solución. Difícilmente vamos a encontrar solución cuando hablamos de autoridad, porque ésta se encuentra vinculada al problema y a los intereses.

Por esa razón creo que sería importante rescatar un segundo elemento de consenso: la urgente necesidad de transformar, al menos en el mundo del derecho colectivo, el tema de titularidades y el de emplazamientos a huelga con la incorporación de autoridades imparciales. Imaginen un mundo en el que se recurra a una autoridad justa, a un juez profesional, una persona capacitada para tomar decisiones de manera rápida. El patrón le dice que un sindicato quiere firmar un contrato colectivo y el juez pregunta a los trabajadores si están de acuerdo. Creo que ese derecho ha sido muy discutido, pero si nosotros analizamos ejemplos similares en el entorno europeo, encontramos que los trabajadores tienen derecho de estar o no estar en la organización, lo que obliga a las organizaciones gremiales a generar ofertas lo suficientemente atractivas para que los trabajadores participen en ellas.

Creo que los instrumentos de derechos humanos cada vez más se alejan de estas formas coactivas, por lo que en línea de conclusión diría que es muy importante rescatar dos niveles de solución: uno

que puede tener contenido jurídico y otro que esté en la lógica de una reforma de ley en la que efectivamente se replantee el problema al menos en esos dos elementos. Si queremos soluciones tenemos que cambiar la estructura de la autoridad: las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hoy son una simulación y responden a tres intereses: lentitud, corrupción e intereses en juego.

Otro punto de interés es que esa autoridad neutral efectivamente pueda participar en un proceso en el que los trabajadores sean consultados, tanto para emplazar como para no emplazar y, quiero subrayar, un patrón no podría firmar contratos a espaldas de los trabajadores si éstos no son consultados. Sugerimos una metodología en el proceso de reforma de la ley donde los trabajadores eran consultados, porque en la vida práctica se firman los contratos cuando los trabajadores se están organizando en un sindicato autónomo y democrático. Llega el patrón y les firma con un sindicato de su preferencia, ése es el drama social que vivimos todos los días alrededor de las demandas de titularidad, de los contratos colectivos.

Es impresionante cómo en Guanajuato, después de dos o tres años con cuatro o cinco amparos, vamos a tener un recuento este próximo miércoles en el famoso abierto de bachillerato. En una realidad laboral totalmente distinta, habría que avanzar con nuevas autoridades locales que acepten el voto secreto, que interpreten la LFT, que aceptaran la secrecía de los recuentos.

Habría que recoger estas preocupaciones y exigir algunas verdades absolutas: no a la impunidad, no a la puesta en riesgo de las fuentes de trabajo, por parte de pillos que emplazan y *gangsters* que estallan huelgas, y que en cualquier otro lugar del mundo estarían en la cárcel.

Es ahí donde deben estar, porque son delitos, eso no tiene nada que ver con derecho social, con el derecho laboral; pero hay temor y con eso pretendo concluir, aparte de las reformas en el escenario de la ley podemos hacer muchas cosas y tengo la impresión que las autoridades —como parte de una verdadera cultura laboral, y me refiero a las locales y a las federales— están involucradas en una especie de cultura laboral de temor a tomar decisiones. Ahí están los pillos que todos conocen, andan por todas partes, están afuera de la junta, por lo que el mensaje de la autoridad es que están de acuerdo con ese tipo de medidas.

Por ejemplo, en el caso concreto del DF, cuando hay un emplazamiento la autoridad llama al líder y lo medio regañan, pero creo que

se necesita más firmeza; sin embargo, se reconoce un avance en el sentido de la transparencia en los contratos colectivos; sin embargo, creo que se tiene que dar un paso más adelante. El Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje instaló módulos con cinco o seis computadoras a la entrada del tribunal y la gente puede consultar cosas ahí.

En fin, creo que necesitamos trabajar en un escenario de cambios aun sin reforma de ley, independientemente de que sigamos en la discusión y ojalá no en la aprobación de este proyecto, pero sí en otro de las reformas de ley.

Lo que podemos hacer actualmente es crear un nivel de transparencia en todos los contratos colectivos, entregando copias de los mismos como se hace en cualquier lugar del mundo. En Canadá, por ejemplo, los contratos colectivos se colocan en la biblioteca de la esquina y la gente los consulta. Otra cosa es que los juicios de titularidad deben culminar en periodos cortos; que se instituya el voto secreto; el combate a los corruptos; la protección a la empresa contra sindicatos corruptos; todos estos son valores fundamentales de la sociedad, con lo que podríamos transitar con mucha eficiencia.

Los consensos que se pusieron en la mesa nos brindan respuestas en el escenario jurídico y en la cotidianidad, para encontrar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje una mayor capacidad de decisión y mayor objetividad, independientemente de los avances que se tienen hasta ahora.

PANEL IV

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

Dip. Pablo Franco

Dr. Alfonso Bouzas

Dra. Graciela Bensunsán

Moderadora: Mtra Mercedes López

EL PODER LEGISLATIVO ANTE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

*Dip. Pablo Franco**

En mi exposición, más que presentar un trabajo ordenado sobre los contratos de protección en relación con el Poder Legislativo —que seguramente será tratado por la maestra Bensusán en la medida en que abordará las propuestas de los diferentes partidos en materia de reforma— yo quisiera comentar acerca de la actitud de los diputados ante los contratos de protección, a partir de mi experiencia como miembro de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, como integrante del primer grupo bicamaral sobre reforma laboral y, actualmente, en la Subcomisión de Reforma Laboral.

Primero hay que decir que —como ya se ha mencionado en estas mesas— que el tema es novedoso y me parece que ésta es la primera ocasión en que se puede ventilar públicamente, aún con la presencia de abogados patronales que han sido siempre los más reacios a tocarlo.

Esta actitud sin duda se traslada al ámbito legislativo: cuando propusimos en la Mesa Directiva del Comité que presidio llevar adelante este foro con el patrocinio del propio comité, el tema no fue aceptado, por lo que se tuvo que promover a través del grupo parlamentario. Por ello, tenemos recursos precarios para efectuarlo, porque es un tema evadido abiertamente por los diputados del PRI y el PAN.

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

Y para empezar a hablar de actitudes y propuestas de los diputados que mencionaba, debo comentar que la actitud que asume el

* Licenciado en Derecho por parte de la UNAM. Actualmente es diputado federal del PRD. Integrante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

PAN es la de que: “no hay nada que discutir, pues esos temas de los contratos de protección son secundarios, no tienen nada que ver con la productividad; se trata de dar certidumbre a los mercados, de mandar una señal a los inversionistas de que en México estamos llevando adelante las reformas estructurales”.

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

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

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

Obviamente que el tema en el caso de la diputación del PRI es ampliamente conocido por ellos, pero se evade debido a que constantemente se ven envueltos en algunos conflictos derivados de la firma de este tipo de contratos. Esto sucede concretamente con el diputado Neyra, que en los dos últimos años se ha visto involucrado en problemas fuertes por la firma de contratos de protección en la industria refresquera. Por ello, es lógico deducir por qué el tema no es considerado a desarrollarse como parte del debate.

Ante la relevancia de los contratos de protección, de manera conjunta la Fundación Friedrich Ebert y nosotros decidimos abrir espacios de discusión sobre el tema, porque en el PRD también hemos tenido que remar contra la opinión de algunos diputados que dicen: “ya tenemos una propuesta, por lo que hay que luchar por una reforma laboral, enfrentando nuestro proyecto con el de los sectores”. Mi opinión en ese sentido es que no podemos abrir aún el debate con los otros partidos sobre la reforma laboral sin que exista una correlación de fuerzas que nos permita abordar la discusión en condiciones más o menos favorables.

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

Regresando al caso del PRD, me gustaría decir que en el partido somos muy pocos los que estamos realmente interesados en el tema laboral; considero que existe la actitud de algunos diputados, sobre todo de los empresarios de izquierda, de apoyar a las reformas estructurales, porque consideran que son necesarias.

Este discurso de que hace falta impulsar reformas estructurales, ha sido comprado por mucha gente en los partidos a partir de la opinión del presidente de la República y de los organismos internacionales, pero es un discurso que se queda vacío. Por ejemplo, en el caso de la reforma laboral se plantea que ésta es necesaria para que “México crezca”, pero al analizarla nos surge la duda: ¿cómo vamos a llegar acuerdos en estos temas y cuando los vamos a lograr?

Si nos atenemos a las cifras mencionadas en este Seminario, que entre el 80 y 90% de los contratos colectivos de trabajo son contratos de protección, y que la gran mayoría se mantienen en la clandestinidad, porque el derecho del trabajo ha tenido esa característica en la práctica: la confidencialidad de los de los acuerdos entre las partes; y como las partes en el derecho colectivo son el sindicato y la empresa,

los afectados resultan ser los trabajadores, a quienes no consideran como parte integrante; por ello, resalto nuevamente la importancia de haberlo abierto a la discusión en la Cámara de Diputados.

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

Insisto en este tema, porque noté con preocupación que cuando Natividad y Presno hablaban de las penurias de los patrones, varios compañeros asentían, porque sabemos que existen sindicatos que se dedican a vender contratos de protección. En ese sentido va otra anécdota: existe un grupo de sindicalistas que encabeza una persona apodada: *El Ronco*, que se reúne todos los días en la fuente que está junto al Zócalo. Ahí distribuye a su gente por las diferentes calles para “caer” en los negocios y decirles que son inspectores de la Secretaría del Trabajo, exigiendo a los patrones sus documentos de afiliación sindical. Obviamente, los pequeños empresarios están desprotegidos, porque desconocen este tipo de trámites, por lo que son susceptibles de extorsión.

Lo mismo ocurre con el fenómeno del “plaquero” que tiene una gran complicidad con las autoridades. Todavía en algunas delegaciones los empleados de las direcciones de obras le dicen a la gente que tramita permisos de construcción que necesitan la autorización de un sindicato, por lo que tienen que comprar la placa. Esto también ocurría antes en la administración del DF con el sindicato de músicos, ya que cuando una persona solicitaba un permiso para efectuar un baile, los servidores públicos le decían que requería un permiso del sindicato, por lo que se tenía que ir a Taxqueña para tramitar el permiso, a cambio de una cuota.

Toda esta maraña de complicidades y de ignorancia nos llevan a concluir que hace falta calcular el impacto real, los efectos del tema. Algún reportero nos preguntaba: ¿cuánto vale toda esta bronca?, ¿cuál es el impacto económico?, ¿qué valor tiene el negocio? El valor de esa empresa, porque así funcionan los aparatos en los contratos de protección, es infinito, porque se convierten en un gran negocio. Por ello, es importante abrir el tema para cuantificar su impacto, a fin de verificar de qué tamaño es el daño.

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

Finalmente quiero señalar que no es indispensable modificar ninguna ley para dar transparencia a los contratos colectivos; bastaría, desde mi punto de vista, la voluntad política de los gobiernos que, jugando su papel en esta red de complicidades, se niegan a hacer pública esta información.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN Y EL PROYECTO OFICIAL DE REFORMA LABORAL

*José Alfonso Bouzas Ortiz**

En mi presentación haré hincapié en dos aspectos fundamentales: las perspectivas de la contratación colectiva en nuestro país, así como en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, conocida como “Proyecto Abascal”, que hasta los últimos meses del año anterior se estimó como oficial, pero de la cual se deslindó la Secretaría del Trabajo bajo el argumento de que pertenecía a los representantes de los sectores sociales.

Contexto

Es importante referir la realidad actual de la contratación colectiva en México y tenemos que decir que la mayor parte es simulada y se le identifica como de protección, encontrándose esta falsificación, con mayor énfasis, en la contratación colectiva local. Existen estados de la República, como Aguascalientes, donde sus gobernantes se precian de no haber tenido un conflicto colectivo en décadas, lo que nos habla del control absoluto que sobre las organizaciones sindicales se tiene.

Los empresarios sostienen que los contratos de protección son una defensa legítima ante lo incierto de un emplazamiento a huelga injustificado por parte de un sindicato, con la mera pretensión de extorsionar al empleador. Aun cuando no lo expresan, este tipo de contratación es también la garantía de oponerse a la posibilidad de relaciones laborales auténticamente negociadas e imponer las condiciones de trabajo de manera unilateral.

Los empresarios no reconocen que en realidad optan de manera cada vez más frecuente por servirse de empresas intermediarias que

* Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM, Cuenta con las maestrías en Sociología del Trabajo y en Historia, por parte de la UAM. Es Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM y recibió el Premio Investigación Laboral 2000, otorgado por la STyPS.

se anuncian, incluso a través de internet, y les ofrecen “garantías laborales” a cambio de un porcentaje de la nómina (entre el 5% y el 25%) y que responden por los compromisos laborales en la medida en que cuentan con un membrete sindical que les permite liquidar los derechos colectivos desde antes de contratar trabajadores. Esto se puede ofrecer porque las autoridades del trabajo les permiten operar como si fueran sindicatos verdaderos, sin apreciar que esta conducta es típicamente delictiva, como en empresas como Manpower, Lavatap, Enlaces y otras denominaciones comerciales con las que operan decenas y quizás centenas de emprendedores patrones.

Esta forma de simulación contractual se presenta en una amplia franja que prácticamente abarca la totalidad de los servicios, incluyendo al sector financiero y al educativo que opera en manos de la iniciativa privada. Además de que representa una manera fácil de enriquecerse por parte de inescrupulosos “empresarios” que obtienen ganancias a partir de cercenar derechos colectivos con la complacencia o tolerancia de las autoridades del trabajo. Estas autoridades fingen no ver, aun cuando muchas veces conocen la realidad y que es una forma de incrementar los precios de producción sin beneficio social; modalidad que bien podría agruparse en el sector informal de la economía por cumplir con los requisitos que la caracterizan, incluyendo el carácter delictivo de la actividad.

A manera de ejemplificar lo anterior, nos referiremos al caso de Wal Mart de México, que se encuentra dentro de las 500 empresas más importantes del país y que reporta ventas que la ubican en el séptimo lugar en 2002, sexto en 2001 y octavo durante 2000. Tuvo a 92,708 trabajadores en 2002 y a 84,607 en 2001; y que no cuenta con sindicato ni contrato colectivo, hecho inaudito ya que el Artículo 123 constitucional obliga y consagra derechos en todas las relaciones laborales, incluyendo para empresas extranjeras, por lo que podemos concluir que en la contratación se establecen condiciones de control que, pese a los bajos salarios que paga, la realidad se oculta a los involucrados.

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

las organizaciones tradicionales se han reducido a disputas por los contratos colectivos al margen de los trabajadores.

Existen experiencias de este tipo de prácticas en todas las grandes centrales de trabajadores: CTM, CROC, CROM y SOL y, entre más abierto se encuentra el radio de acción del sindicato, con la expresión “similares y conexos”, mayor libertad tienen las “direcciones sindicales” de vender protección a pequeños y medianos empresarios.

Para los trabajadores que intentan organizarse y ejercer sus derechos colectivos con libertad, ésta es una simulación contractual que los coloca en una difícil situación en el ejercicio de sus derechos y les mantiene la permanente amenaza de perder el trabajo, de no lograr arrancar la titularidad colectiva en manos de los líderes y membretes sindicales que los paralizan. Es el caso de los empleados de ASPA y los de las gasolineras, que en tiempos recientes han disputado ante autoridades laborales por su derecho a formar sindicatos auténticos.

Para los trabajadores sin experiencia y en muchas ocasiones con importante ignorancia de sus derechos colectivos y lo que el ejercicio de ellos puede representarles, los contratos de protección les llevan a la convicción de que el sindicato no representa sus intereses, que es un mal inevitable del que prefieren mantenerse al margen y dejar que sus supuestas direcciones sindicales hagan lo que quieran, optando por la solución individual de sus necesidades.

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

Para que esta realidad cambie en beneficio de los trabajadores y de la propia empresa es necesario que la contratación colectiva sea el instrumento con el que se alcancen los requerimientos de flexibilización, productividad, capacitación, salarios decorosos e incluso se inicien ejercicios de participación de los trabajadores en la solución de los problemas que enfrenta la propia empresa, única forma de garantizar que la afectación al trabajador sea entendida como la única opción viable y no genere conflictos sin solución a los que cada vez más nos estamos acostumbrando a vivir.

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

Proyecto Abascal

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

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

Para que en el Proyecto Abascal proceda una demanda de titularidad o administración de contrato colectivo es necesario contar con:

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

Cerrándose el control, estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje quedan facultadas para determinar si de los documen-

tos exhibidos se desprende que se cumple con los anteriores requisitos. Llegándose al absurdo de establecer que mientras no se resuelva un conflicto de titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo, sea de quien sea (Artículo 893-C del proyecto) y de imponer sanciones infundadas y temerarias, como la que indica que resuelta la disputa por titularidad de contrato colectivo, en favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año de la fecha en que el laudo causó estado o en que el actor se desistió.

Consecuencias

El Proyecto Abascal:

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

Conclusiones

Habría que preguntarse a quién interesan este tipo de controles que cierran la posibilidad de cambiar la dirección sindical o al sindicato

titular del contrato colectivo; ponen en manos de las direcciones sindicales los derechos colectivos; no permite la disidencia.

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

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

En los últimos trabajos que se realizan en las comisiones de Trabajo de las Cámaras de Diputados y Senadores, el tema de la contratación colectiva sigue dentro del perfil del Proyecto Abascal, pero conviene traer a referencia algunos de los quiebres que incluso en esta última etapa se han dado; entre otras razones porque evidencian que se perdió la brújula y se pretenden reformas a toda costa y sin reparar mucho en su contenido. Se ha llegado incluso a declarar una y otra vez que el proyecto está aprobado, cuando con gran facilidad se percata uno que las representaciones empresariales, las del sindicalismo corporativo y las del independiente, según sea el contenido de lo que se discute, se deslindan y sin romper lanzas desplazan para mejor momento los resultados.

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

- La agenda de la libertad sindical en la definición del radio de acción del sindicato y la revocación del mandato.
- El Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.
- El voto secreto.
- Las cargas probatorias a los patrones.

- Reglas para la titularidad del contrato colectivo que inhiben los contratos de protección.
- Penalización de la simulación contractual.

Este proyecto fue de corta vida, bajo el argumento de que recogía las iniciativas de 1995 a la fecha; un diputado del PAN lo presentó y en la primera discusión fue vetado tanto por el sindicalismo corporativo como por el sector empresarial, estableciéndose a partir de entonces una dinámica de rescate del Proyecto Abascal, que pareciera nuevamente estar al centro de las discusiones.

La reforma laboral pareciera no tener la premura que la eléctrica y la fiscal han demostrado, sin embargo, se mantiene la tesis de que para el primer periodo de sesiones del próximo año se pretende concretarla.

Sería difícil sostener si se alcanzará este objetivo, sin embargo pensamos que ha llegado el momento de preparar un proyecto alternativo o, mejor dicho, mejorar los importantes avances que se tienen con el de UNT-PRD y comenzar a trabajar en la sociedad por su defensa, única forma que garantiza la no imposición del sindicalismo oficial.

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

*Dra. Graciela Bensusán Areous**

Muchas gracias a los organizadores por la invitación a participar en este coloquio. Lamento no haber escuchado la ponencia del diputado Pablo Franco, pero al menos podré estar con todos ustedes para tratar un tema que me parece muy importante, en el marco de un programa que es algo así como: “Todo lo que quisimos saber y nunca nos atrevimos a preguntar sobre los contratos de protección”. Este es además un tema que debemos colocar en el contexto de la transición política a la democracia y del próximo proceso electoral, preguntándonos qué es lo que pueden o no hacer los sindicatos para resolver los problemas que generan los contratos de protección y, sobre todo, cómo incidir sobre las causas que los generan.

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

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

* Doctora en Ciencias Políticas por la UNAM. Profesora-Investigadora de la UAM-X desde 1976. Es autora de diversos libros y artículos en el campo de las instituciones, organizaciones y políticas laborales con una perspectiva comparativa.

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

Sin duda, un acierto de este seminario es haber colocado el problema en su origen, es decir, en el proceso bajo el cual se forjaron estos contratos. Cuando llegué a este país hace más de treinta años, en un contexto de grandes transformaciones en la STyPS, ingresé a trabajar al INET (Instituto Nacional de Estudios del Trabajo). Allí me llamó la atención que incluso dentro de dependencias gubernamentales dedicadas a vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se aplicara la legislación laboral de manera muy elástica e incluso se manipulara el acceso a la seguridad social. Diez años más tarde y de la manera más dramática, cuando se cayeron cientos de talleres del vestido con miles de trabajadoras que murieron debajo de los escombros, como consecuencia del sismo de 1985, se hizo pública la utilización de contratos de protección al empleador que permitían que las costureras trabajaran en condiciones semejantes a las que existían antes de la Revolución Mexicana. Esto ocurría nada menos que a cuatro o cinco calles de la STyPS. Y ocurría a la luz del día frente a la

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

El escándalo que provocó la muerte de un sinnúmero de costureras y el haberse descubierto ante la opinión pública sus pésimas condiciones de trabajo, terminó con la renuncia del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y del Director de Trabajo y Previsión Social del DF, pero no se resolvió absolutamente nada de la problemática laboral revelada por los sismos. Vinieron otros funcionarios y no solamente toleraron esas prácticas, sino que desde las propias filas de la Secretaría del Trabajo se “industrializaron” los contratos de protección. Es decir, en el contexto de las reformas económicas hacia el modelo exportador se vendieron los contratos de protección como el antídoto más importante de la rigidez laboral para atraer a los empresarios, entre tanto pudiera reformarse la legislación. Ya no solamente se utilizaron en sectores intensivos en fuerza de trabajo como la construcción sino en los sectores más dinámicos de la nueva economía, como las telecomunicaciones, los servicios de comida rápida, la banca, la industria maquiladora de exportación o la aviación comercial, entre otros. Fue un gran negocio del que se beneficiaron —y siguen haciéndolo en la total impunidad— los empresarios, los líderes sindicales y sus respectivos abogados, mientras el gobierno impulsaba de esta manera una estrategia de desarrollo basada en los bajos salarios que tuvo éxito hasta que China, con salarios aún más bajos y muchos otros beneficios para los inversores, entró a la OMC.

Contra lo que suele pensarse, los contratos de protección no son en México un fenómeno reciente. Nacieron en el país casi al mismo tiempo que el sistema de negociación colectiva por lo que difícilmente desaparecerán sin cambios institucionales significativos. El primer testimonio que encontré de la existencia de contratos de protección se remite a los debates del Congreso de Derecho Industrial de 1934. La CROM, una organización “desmoronada” en ese momento en el doble sentido de la palabra, que aparentemente se preocupaba por la extendida proliferación de los contratos de protección, exigió en esa

oportunidad que se estableciera la obligatoriedad de que los trabajadores votaran en asamblea la aprobación de los contratos colectivos. Por supuesto que ninguna de las propuestas que se plantearon en el Congreso de Derecho Industrial —que fue un esfuerzo realmente plural con una participación muy abierta, donde los temas laborales que en ese momento preocupaban al país se expusieron con gran fundamento— fue aprobada.

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

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

La historia demuestra que la postura intervencionista es la que triunfó con lo que al movimiento obrero se le impuso una camisa de fuerza, tal y como lo advirtió de manera premonitoria Rosendo Salazar, connotado líder sindical, quien denunció que este régimen llevaría a la muerte del sindicalismo auténtico.

Las facilidades reconocidas para formar una organización sindical, imponer la contratación colectiva a los empleadores, agremiar coactivamente a los trabajadores a través de las cláusulas de exclu-

sión y ejercer un derecho de huelga sin arbitraje obligatorio están en el origen de las oportunidades institucionales ofrecidas al gobierno y a los empleadores para manipular el proceso organizativo y reivindicativo, dando lugar a los contratos de protección. Dicho de otra manera, este régimen permite a los sindicatos que obtuvieron un registro amenazar a los empleadores con el arma del derecho de huelga, aun sin tener trabajadores a su servicio. Es algo muy parecido a lo que hacen las mafias, quienes crean la necesidad de la protección que ellas mismas ofrecen. Sin embargo, hay que insistir en que los sindicatos “de membrete” y los “contratos de protección” suponen también la abierta complicidad de las autoridades laborales, que ponen obstáculos cuando los trabajadores intentan recuperar sus derechos colectivos mientras facilitan la expansión de la simulación, todo lo cual expresa la enorme resistencia que siempre existió para admitir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo.

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

Los problemas de diseño institucional que abren el paso a las prácticas de simulación no sólo se encuentran en el poder otorgado al Estado para controlar el nacimiento y la vida activa de los sindicatos, incluyendo el ejercicio de toda la contratación colectiva, sino también se debe en gran medida a la posibilidad que se ofrece a los empleadores para incidir en este proceso. Esto se debe a que las cláusulas de exclusión en este país no son impuestas por la ley a favor de cualquier sindicato, sino que dependen de que el empleador esté dispuesto a incluirla en los contratos colectivos. Sin embargo, la firma de un contrato es un paso aparentemente muy sencillo, en tanto puede lograrse afiliando a dos o más trabajadores sin ningún problema y, si existe disposición del empleador, sin siquiera contar con ningún afiliado. Considerando que no se exige ningún tipo de aval de la asamblea de trabajadores, es claro que se abre institucionalmente la oportunidad para que el empleador negocie con el sindicato un contenido favorable a sus intereses a cambio de distinto tipo de beneficios que no llegan a los trabajadores.

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

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

Aun así, hay que observar que existe en México una legislación de alto costo de cumplimiento para la mayor parte de las empresas del país, pero con prácticamente nulo costo de incumplimiento en tanto hay una muy limitada capacidad estatal para detectar las violaciones a las normas y sancionarlas oportunamente. Por ello, los empleadores mexicanos encuentran fácilmente la manera de imponer sus propias reglas del juego.

¿Existe hoy alguna alternativa institucional que nos permita disminuir los incentivos para la simulación sindical y de la contratación colectiva? En cuanto a la propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de reformas a la LFT, considero que corresponde a un contexto determinado en el que se buscó sobre todo no abrir la oportunidad de una destrucción de los derechos fundamentales de

los trabajadores, pero que como tal fue en cierta forma conservadora. Si bien yo participé en ese diseño así como en su antecedente, elaborado bajo los auspicios del PRD, creo que hoy deberíamos pensar en la reforma atendiendo a objetivos más amplios, colocando en el centro la necesidad de remover los incentivos a la simulación sindical, asegurar la autonomía del sindicalismo y fortalecer la capacidad estatal de detección y sanción de las violaciones a los derechos de los trabajadores.

Aquí yo plantearía una pregunta a los dirigentes sindicales, porque creo que los sindicatos tienen que cambiar de naturaleza, transformarse en un sindicalismo voluntario, que aprenda a convencer a los trabajadores de las ventajas de la agremiación y la acción colectiva: ¿Están dispuestos a regresar a la edad heroica y a sacrificar poder legal para ganar poder real? ¿Están dispuestos a posibilitar una plena ciudadanía laboral dentro del sindicato, frente al Estado y las empresas? ¿Están dispuestos a expandir su presencia a lo largo de las cadenas productivas en contra de la voluntad de los empleadores e impulsar campañas organizativas para defender a los desempleados y a quienes trabajan en condiciones de informalidad y precariedad? ¿Entienden que ya no es posible quedarse detrás de la trinchera de los pocos contratos colectivos reales que existen en este país, donde ya prácticamente no se crea empleo?

Aquí coincido con los autores que me antecedieron, en el sentido de que la solución del problema es política; se requiere impulsar un nuevo pacto social en el que se priorice la defensa de las libertades y derechos individuales y la autonomía de las organizaciones sindicales. Si no logramos construir un ciudadano pleno, no sólo en lo político, sino en seno de los sindicatos y de las empresas, con oportunidad para participar en la determinación de sus condiciones de trabajo, tampoco podremos impulsar una vía alta de desarrollo, sustentada en la productividad y los altos salarios.

No será posible ganar a los principales competidores de los mexicanos, que hoy son los chinos, a base de bajar los salarios y tolerar la corrupción sindical y los contratos de protección y, al mismo tiempo, consolidar la democracia. En este contexto político, muy diferente al que existe en China, se requiere un fuerte compromiso colectivo en el incremento de la productividad y un reparto justo de sus resultados, lo que significa un país con transparencia sindical y, sobre todo, con la vigencia plena del Estado de derecho.

La promoción de una cultura de legalidad en el mundo del trabajo será el valor fundamental para impulsar en un nuevo pacto. Pero antes, debemos preguntarnos qué vamos a poner en el papel sin olvidar que la evolución institucional no suele ser radical sino gradual. Obviamente, la palabra la tiene el poder legislativo, pero difícilmente se asumirá el riesgo que todo cambio institucional supone si la sociedad no presiona y se compromete con las nuevas reglas, porque el tema no sólo atañe a los trabajadores asalariados. En efecto, la subsistencia del corporativismo sindical, los contratos de protección y la violación a los derechos de los trabajadores no es exclusivamente el problema de unos pocos asalariados sobrevivientes de las políticas neoliberales. Temas tales como la elevación de la calidad educativa, el mejor aprovechamiento de los recursos energéticos o la viabilidad de la seguridad social con un enfoque universal no podrán resolverse sin remover los vicios heredados del viejo arreglo corporativo, en los que se cobija la corrupción sindical y la ausencia de rendición de cuentas por parte de autoridades y dirigencias.

PANEL V

**CASOS DE CONTRATOS
DE PROTECCIÓN**

Lic. Jorge A. Calderón Salazar

Lic. Norahenid Amezcua

Lic. Antonio Villalba

Lic. Raúl Monge

Lic. Arturo Ayala

Dra. Cirila Quintero

Moderadora: Lic. Inés González Nicolás

Presentador: Stalin González

DIEZ AÑOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE. SU IMPACTO EN LA ECONOMÍA DE MÉXICO

*Lic. Jorge A. Calderón Salazar**

Introducción¹

A 10 años de vigencia, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se ha situado en el centro de las políticas públicas de México. El tratado, además de cerrar un ciclo de políticas de ajuste estructural instrumentadas desde 1982, vino a inaugurar un nuevo proceso de desnacionalización y transnacionalización. A partir de su entrada en vigor, se han acelerado los procesos de privatización, desregulación y apertura, colocando a la economía mexicana en una situación vulnerable y altamente dependiente de la dinámica de la economía estadounidense.

En el plano nacional, el TLCAN significó un giro de 180 grados en la política exterior mexicana, al ubicar como de “interés estratégico” la negociación y vigencia del TLCAN, abandonando así la política de diversificación de relaciones y dando la espalda al proceso de integración latinoamericana.

A diferencia de la Unión Europea (UE), que había incorporado a países atrasados como España, Portugal y Grecia, a partir de un trato especial que se tradujo incluso en la financiación de proyectos de infraestructura social y productiva y en una exigencia de democratización previa, el TLCAN fortaleció la política de desregulación y privatización de empresas públicas y otorgó un trato aparentemente

* Director del Instituto de Estudios de la Revolución Democrática de México; profesor de la Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México.

¹ Una primera evaluación del TLCAN fue elaborada en año 2000 y se reflejó en el libro: *Estudios de evaluación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. Jorge A. Calderón Salazar, coordinador. Senado de México, LVII Legislatura. México. 2000.

de iguales que, entre desiguales, provocó la profundización de los problemas de México.

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

El TLCAN impuso importantes desventajas comerciales y productivas para México y dejó fuera los requerimientos de una estrategia nacional de desarrollo:

- Dejó fuera de la negociación el tema de la movilidad de la mano de obra, permitiendo así el mantenimiento de las disparidades en materia de condiciones laborales y convirtiendo a nuestro país en exportador neto de mano de obra depreciada;
- Estableció un periodo demasiado rápido de desgravación adicional a la traumática desprotección arancelaria y cambiaria que ya había sufrido la economía, con desventajas sustanciales para el reajuste de la planta productiva en general, lo que junto con las desventajas que mantiene en el acceso al financiamiento competitivo, las ventajas de la inversión extranjera y su trato como nacional, aceleraron la desnacionalización productiva sin que ello redunde en ganancias por la globalización;
- Consolidó y amplió el control de EEUU sobre los mercados agropecuarios mexicanos al aceptar exportaciones libres de permiso y de aranceles desde el primer día de su entrada en vigor, convirtiendo las barreras existentes en cuotas libres de arancel que crecen un 3% anual, lo que ha sido particular y adicionalmente devastador para el grueso del campesinado mexicano productor de maíz y frijol;
- Mantuvo las bases para que Estados Unidos recurra a la normalización técnica como mecanismo de protección no arancelaria frente a la competitividad de productos mexicanos;
- Mantuvo los subsidios de Estados Unidos a sus productos agropecuarios y a la exportación;
- Estados Unidos continúa aplicando barreras no arancelarias que, en ciertos periodos, cierran el acceso a su mercado a las

exportaciones agropecuarias mexicanas de fruta, vegetales y flores;

- Impidió la capitalización de la industria azucarera mexicana manteniendo cuotas restrictivas a la exportación del producto;
- Aumentó la regla de origen a 60% o más del costo neto de la producción automotriz, motores y autopartes, condicionando al control de Estados Unidos la expansión del mercado automotriz mexicano;
- Persisten las cuotas estadounidenses a las exportaciones textiles mexicanas;
- Obstruyó la adaptación e innovación tecnológica de la planta productiva nacional, limitando su acceso y elevando sus costos;
- Propició el control extranjero en el autotransporte, sector financiero, agroindustrias y cadenas de tiendas de autoservicio de México;
- Impuso un sistema supranacional tripartito de arbitraje obligatorio de controversias que deja en desventaja la protección de los intereses y derechos de México como importador neto de capital y tecnología.

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

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

Economía mexicana y TLCAN

México mantiene un dinamismo por demás precario, desigual e inestable, aspectos que se han acentuado en los años del TLCAN. En dicho periodo se registró una profunda crisis (diciembre de 1994),

considerada en su momento por el Fondo Monetario Internacional (FMI) como la primera del siglo XXI, pues reflejó la alta vulnerabilidad que la actividad especulativa deja a los países inmersos en procesos de liberalización.

La tasa media de crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) por habitante durante el TLCAN es de sólo 0.96%. Se buscaba y prometió un crecimiento acelerado, estable y sustentable; pero ni siquiera logramos crecer. Durante este tiempo ha habido una recesión profunda (1995) y otra moderada (2001-2002). De 1982 a 2002 la tasa media de crecimiento del PIB por habitante es de sólo 0.26% anual. El saldo acumulado de crecimiento del PIB por habitante de 1982 a 2002 es de apenas 5.6%. Aunado a lo anterior, los salarios se han deprimido en más del 20% ampliando aún más la brecha salarial con EEUU, lo que abona mayores flujos migratorios y desdice las promesas oficiales que aseguraban exactamente lo contrario.

Balanza comercial

En los primeros 10 años del TLCAN, el comercio en Norteamérica ha crecido en forma vertiginosa (117%), pasando de 289 mil millones de dólares en 1993 a 626 mil millones en 2003, siendo el comercio de México el más dinámico: del total trilateral, nuestro comercio con Estados Unidos pasó de representar el 29.4% en 1993 al 38.9% en 2003, y con Canadá de 11.4 al 2.1% (Márquez Ayala 2004).

Entre 1993 y 2003, el comercio total (importaciones y exportaciones) de México con Estados Unidos creció a una tasa media anual de 11.1% y con Canadá de 12.2%. El comercio de México con Canadá y con Estados Unidos (en particular) no sólo ha crecido explosivamente, sino que ha pasado de ser deficitario para nuestro país (-2 mil 051 millones de dólares en 1993) a superavitario (39 mil 828 millones en 2003). A ello contribuyen en parte nuestras ventas petrolíferas a esos países, las cuales eran por cuatro mil 500 millones de dólares en 1993 y llegaron a 14 mil 800 millones en 2003, representando en ambos casos aproximadamente el 10% del valor de las exportaciones (Márquez Ayala 2004).

Así, las exportaciones se multiplicaron por un poco más de tres veces durante el TLCAN. Pasaron de ser, incluyendo la maquila, 51,886 millones de dólares de Estados Unidos de América (mdd) en 1993 a 160,682 mdd al finalizar el 2002. Durante el TLCAN, acu-

mulamos un poco más de un billón de dólares. Estas exportaciones son en su mayoría manufacturas. En promedio durante el TLCAN, el 87.35 % de las exportaciones han sido manufactureras (Arroyo 2003). Como era de esperarse, debido a la desgravación arancelaria pactada y cuyo costo ha significado una merma en los ingresos públicos de más de 3,000 millones de dólares anuales, el TLCAN permitió un auge en los intercambios comerciales. Durante los años del TLCAN, el comercio (importaciones y exportaciones) de México con sus contrapartes norteamericanas se triplicó (Arroyo 2003).

Balanza comercial y crecimiento

<i>Año</i>	<i>Balanza Comercial (promedio con maquila)</i>	<i>Tasa media del PIB</i>	<i>Déficit punto PIB</i>
1970-1981(Déficit)	-1,1991.3	6.87%	-289.8
1982-1988 (Superávit)	8,398.6	0.19%	
1989-1994 (Déficit)	-9,272.2	3.90%	-2,373.5
1995-1997 (Superávit)	4,747.7	1.73%	
1998-2002 (Déficit)	-8,776.5	3.13%	-2,800.8

Elaborado en base a información del Banco de Información Económica del Inegi www.inegi.gob.mx, Indicadores Macroeconómicos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público www.shcp.gob.mx y VI Informe de Gobierno del Presidente Ernesto Zedillo. México, septiembre de 2000. www.presidencia.gob.mx.

La suma de las exportaciones de maquila y petróleo crudo a Estados Unidos es el 22.5% del superávit comercial con dicho país. El 2°, 3° y 5° lugar de empresas exportadoras desde México son las tres armadoras automotrices estadounidenses que ensamblan los carros en México. El ensamble de computadoras, como las de Hewlett Packard, es el 6° exportador desde nuestro país. Exportamos muchos otros productos industriales a Estados Unidos, pero el sector manufacturero tiene en su conjunto déficit comercial.

Además, las 300 trasnacionales instaladas en México, la mayoría de ellas de origen estadounidense, presentan un alto coeficiente de importaciones, situación que las hace a menudo deficitarias. Bastaría restar las exportaciones petroleras hacia ese país por más de ocho mil millones de dólares, mismas que no tienen contrapartida para redimensionar la relación comercial; si adicionalmente sustraemos el superávit generado por la industria maquiladora de exportación,

el resultado es un franco déficit comercial de México con su vecino del norte.

Empleos y planta productiva

A pesar del aumento de las exportaciones, el impacto del TLCAN en términos de generación de empleos, mejoramiento salarial y condiciones de vida ha sido nulo, entre otras razones, por la alta concentración de los flujos comerciales. La dinámica exportadora es impulsada, por un lado, por un sector de maquila cuyos componentes nacionales son menores al 3%; y por otro lado, del total de las ventas al exterior, el 80% son realizadas por 300 grandes empresas, a pesar de registrarse 40,000 empresas de exportación.

Entre 1993 y 2003, la Población Económicamente Activa (PEA, en edad y con deseos de trabajar) aumentó 7.9 millones de personas (sin contar a las cerca de tres millones que emigraron), pero en ese lapso sólo se generaron 2.6 millones de empleos formales (asegurados en el IMSS y el ISSSTE) (Márquez Ayala 2004).

En México, hoy existen 9.4% menos puestos en el sector manufacturero que antes del TLCAN. Al contrario de lo que se esperaba, la industria manufacturera mexicana —la gran depositaria de la inversión extranjera y uno de los sectores que están ligados a las exportaciones— actualmente tiene menos empleo que antes del acuerdo. Es decir, indica que ha habido una pérdida neta de empleos manufactureros, ya que se perdieron miles de plazas de trabajo por el cierre de empresas. En este rubro la productividad aumentó 53%; así los trabajadores produjeron más por cada hora de trabajo, pero a menor costo, ya que también disminuyeron 36% los costos laborales en este rubro.

Por otro lado, el efecto del TLCAN sobre la planta productiva ha sido severo. En 1993, año previo al TLCAN, la producción mexicana (PIB) satisfacía el 84% de la oferta y demanda totales de bienes y servicios; en 2003 ya sólo lo hace en 73%, habiendo ganado ese terreno los bienes y servicios importados que, consecuentemente, pasaron de cubrir el 16 al 27%. La producción nacional creció en la década 30% y las importaciones 148% (Márquez Ayala 2004).

El consumo interno pasó de representar el 70% de la demanda en 1993 al 60% en 2003. El consumo interno apenas aumentó 29% en la década, frente al externo, que se incrementó 191%. La formación de capital fijo (inversión productiva en maquinaria, equipo y construc-

ciones), sin embargo, sólo aumentó 33% en la década; ha permanecido en el bajo rango de 19% del PIB (debiendo ser idealmente de un 30% o más), e incluso ha disminuido en términos relativos de 116% de la demanda en 1993 a 114% en 2003. La maquinaria y los equipos que sustentaban la inversión en 1988 eran 65% de origen nacional, 50% en 1993 y ya sólo 39% en 2003 (Márquez Ayala 2004).

Los indicadores económicos, sociales y ambientales de México muestran un severo deterioro y una enorme asimetría y desventaja respecto a nuestras contrapartes de América del Norte.

El 55.3% de los empleos nuevos generados no cumple con ninguna de las prestaciones de ley que son sólo tres: seguridad social, gratificación de navidad y 10 días de vacaciones al año. Si tomamos como universo sólo los abierta y formalmente asalariados, el 49.5% no tiene ninguna prestación.

Existe hoy 9.4% (-81,418) menos empleos que antes del TLCAN. Efectivamente se crean empleos en el sector punta exportador, pero menos que los que se pierden en la cadena de sus antiguos proveedores ya que ahora importan casi todos sus insumos.

La industria maquiladora de exportación es la responsable de casi la mitad de las exportaciones totales del país (45.18%) y capta el 15.8% de la inversión extranjera directa. Sin embargo, en promedio cada año del TLCAN las maquiladoras crearon 59,8148 y debemos recordar que el país necesita cada año 1400,000 empleos.

Inversión

La inversión extranjera directa (en empresas) ascendió en la década del TLCAN a 126 mil millones de dólares, de los cuales el 68% provinieron del TLCAN (64% de Estados Unidos y 4% de Canadá), 22% de la Unión Europea, y 10% del resto del mundo. Sin embargo, estas cifras incluyen reinversión de utilidades, cuentas intercompañías e inversiones formales, pero sólo cuando dichas inversiones son informadas a las autoridades. También incluyen las importaciones de activo fijo de las maquiladoras que suelen ser inversiones volátiles (Márquez Ayala 2004).

En México, se registran alrededor de 8,326 empresas con inversión estadounidense y 63.2% de estas sociedades registran capital mayoritario (capital norteamericano promedio de 85%). Sin embar-

go, hemos constatado que el incremento en la inversión norteamericana ha disminuido en relación con la registrada históricamente.

Durante el TLCAN, hasta 2002, han entrado al país 152,833.5 mdd como inversión extranjera total. El promedio anual es de 16,981.5 mdd. Lo positivo es que la mayoría de esta inversión es directa, el 79.34% (121,261.8 mdd) mientras que en los cinco años previos al TLCAN sólo el 23.38% era inversión directa.

En promedio durante los cinco años previos entraron 3,870.4 mdd de inversión directa y durante los 10 años del TLCAN este promedio se cuadruplica para llegar a 13,473.5 mdd.

La IED (inversión extranjera directa) estadounidense se concentra en el sector manufacturero (49.5%) que es el gran exportador, en servicios financieros (24.4%), y en el comercio (10.8%). Tres de las nueve grandes divisiones de la economía concentran el 85.3% de la inversión extranjera directa realizada durante el TLCAN. Por el contrario, y a pesar del cambio en nuestra Constitución, prácticamente no ha llegado inversión extranjera al campo mexicano, sólo el 0.25% del total en el período del TLCAN.

Dentro de las ramas manufactureras, casi la mitad de la inversión extranjera se ha concentrado en productos metálicos, maquinaria y equipo (automotriz, eléctrica, electrónica, maquinaria, etc.), donde ya es absolutamente dominante; también en la industria de productos alimenticios, bebidas y tabaco (18%), donde ha comprado y desplazado a infinidad de empresas mexicanas, y en la rama de productos químicos, petroquímicos, de hule y plásticos, con un 14% de la inversión (Márquez A. 2004).

En el sector servicios, la IED se ha concentrado fuertemente (70%) en el subsector de servicios financieros, seguros y fianzas, donde ha comprado y reconcentrado casi todo el sistema financiero (banca, afores, aseguradoras, casas de bolsa, arrendadoras, etcétera), hasta hace una década bajo total control mexicano. El capital extranjero también adquiere una presencia creciente en lo referente a servicios técnicos, profesionales y especializados (11% de la inversión en servicios) y en el ramo de restaurantes y hoteles (8%). En materia de intercambio de servicios con el exterior, el déficit se ha profundizado en la última década: los servicios no factoriales (turismo, fletes, seguros y otros) eran deficitarios en -2 mil 130 millones de dólares en 1993 y lo fueron en -4 mil 467 millones en 2003; los servicios factoriales (intereses, utilidades, regalías y otros) lo eran en -11 mil

429 millones en 1993 y lo son en -12 mil 808 millones al cierre de 2003, y eso gracias a las bajas tasas de interés prevalecientes en el mercado (Márquez A. 2004).

Cabe señalar que la IED norteamericana concentra en el centro del país (la capital y el Estado de México) y la zona norte o fronteriza (que además de la maquila incluye a Monterrey, el otro polo industrial) el 90.15% de la inversión extranjera directa (Arroyo 2003).

México se encuentra en una situación de alta fragilidad y vulnerabilidad financiera con una deuda externa, pública y privada, de 213,037 millones de dólares y una fragilidad monetaria con altos costos fiscales, como los 75,000 millones de dólares, equivalentes a 1 21% del PIB, que los contribuyentes tendrán que pagar para salvar de la crisis al sistema bancario.

La inversión de cartera ha disminuido debido a la creciente inversión directa, pero su monto acumulado es aún muy grande, 80,541 millones de dólares lo que significa una enorme vulnerabilidad del país ante su posible fuga. La apertura pactada en el TLCAN y extendida en 1995 a los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha provocado la “extranjerización” del sistema financiero, particularmente del mercado bancario, el cual es ya controlado por bancos foráneos. La apertura financiera no ha reportado la mejora del servicio, en calidad, oportunidad y costo, que se prometía. Por el contrario, la banca extranjera llegó primero a compartir nichos de mercado para el servicio de grandes corporativos y beneficiarse de los amplios márgenes de intermediación que explican, entre otras cosas, las ganancias obtenidas por instituciones financieras en plena crisis y segundo, expandirse mediante adquisiciones y fusiones de instituciones ya existentes provocando una concentración que se orienta claramente a que tres o cuatro instituciones financieras controlen el mercado y cuyas decisiones serán tomadas en España, con el BBVA y Santander, o en Nueva York, con el Citibank.

Economía y TLCAN: un primer balance

En los años del TLCAN, el comercio de México con Norteamérica pasó de representar 78.7% a casi el 85%, y en el caso de las exportaciones la situación es alarmante debido a que alrededor del 90% se destinan a la zona TLCAN.

México, pese al superávit comercial con Estados Unidos, tiene un déficit comercial global y se ha convertido en el país con el mayor crecimiento de importaciones en América Latina, con 310% en la última década. Según estadísticas de la Secretaría de Economía, salvo entre 1995 y 1997, el resto de la década pasada el país compró al extranjero más de lo que exportó. De esta manera, México realiza el 44% (174 mil millones de dólares) del total de las importaciones que se registran en toda la región de América Latina.

Por otro lado, los socios del norte continúan como compradores primordiales de materias primas mexicanas (por supuesto, con el petróleo en primer lugar) y vía comercio intrafirmas de empresas transnacionales. Estadísticamente han crecido las exportaciones de productos manufacturados, pero con menos porcentaje de contenido de insumos nacionales; no se han frenado las prácticas desleales de comercio y los mecanismos de solución de controversias que se dieron en el propio tratado han sido incapaces de resolver los problemas en aquellos sectores donde México ha sido afectado, como el cemento, tomate, autotransporte y azúcar, entre otros. De hecho, el gobierno de México ha tenido que pedir la intervención de la Organización Mundial del Comercio (OMC) para apelar sus causas.

Las relaciones de México con el mundo se hicieron más limitadas, lo cual va en contra de la universalización del comercio. Con la UE, por ejemplo, el comercio decreció a niveles alarmantes al representar en 2000 tan sólo 3.9% del total de las exportaciones y 9.0% de las importaciones, cuando en 1990 la participación europea era, respectivamente, de 13.2% y 16.6%. Con objeto de salvaguardar los intereses de las 300 grandes empresas mencionadas, en julio de 2000 entró en vigor un Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea (TLCUE). Este Acuerdo, llamado de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación, reprodujo las mismas deficiencias que en su tiempo tuvo el TLCAN. Más aún, la UE no sólo obtuvo la equiparación con el TLCAN, lo que en idioma inglés se denomina *Nafta-Parity*, sino incluso logró un trato preferencial y acceso más rápido al mercado mexicano, en condiciones superiores a las ofrecidas a otros países con quienes se han suscrito tratados comerciales.

Por otro lado, desde la entrada en vigor del TLCAN, el comercio (importaciones y exportaciones) de México con sus contrapartes norteamericanas se multiplicó. Sin embargo, su impacto en términos de balance global de generación de empleos, mejoramiento salarial y

condiciones de vida ha sido limitado; entre otras razones, por la alta concentración de los flujos comerciales. La dinámica exportadora es impulsada, por un lado, por un sector cuyos componentes nacionales son menores al 3%; y por otro, del total de las ventas al exterior 80% son realizadas por 300 grandes empresas, a pesar de registrarse 40 mil empresas de exportación.

Además, las 300 transnacionales instaladas en México, la mayoría de ellas estadounidenses, que representan 0.1% de las unidades productivas y empresariales del país, presentan un alto coeficiente de importaciones, situación que las hace a menudo deficitarias.

Un nuevo patrón de industrialización subordinada con desequilibrio externo²

A partir del TLCAN, en México se ha presentado la combinación de fuertes aumentos de las exportaciones de manufacturas y débiles incrementos del valor añadido. La razón de ese fenómeno, conforme a un análisis realizado por la UNCTAD de datos sectoriales correspondientes a México, es que la mayor parte del aumento de las exportaciones de manufacturas se ha producido en las ramas de la industria que han participado en las redes de producción internacionales: prendas de vestir, maquinaria no eléctrica, maquinaria eléctrica, equipo de transporte y equipo profesional y científico. Los datos relativos a las prendas de vestir para el periodo 1980-1998 muestran que las exportaciones de ese sector crecieron más aprisa que el promedio de todos los productos manufacturados, pero también que éste fue uno de los pocos sectores manufactureros en que el valor añadido interno disminuyó entre principios del decenio de 1980 y 1998 (UNCTAD 2003).

El hecho de que tanto las importaciones de textiles como de prendas de vestir también alcanzaran tasas de crecimiento superiores a la media, pone de manifiesto que la inclusión de ese sector en las redes de producción internacionales estuvo acompañada de la sustitución por importaciones de un porcentaje considerable de la producción nacional. El equipo de transporte registró la tasa de crecimiento de las exportaciones más rápida de todas las industrias manufactureras

² Este apartado fue elaborado consultando el documento de UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo); "Informe sobre el Comercio y Desarrollo 2003: La acumulación de capital, el crecimiento económico y el cambio estructural", ONU, marzo 2003 (www.unctad.org). En especial los Capítulos IV, V y VI.

y se convirtió en el segundo sector más importante de México de exportación de manufacturas. Sin embargo, el crecimiento de ese sector en cuanto a valor añadido superó el promedio de las manufacturas en un porcentaje menor que su crecimiento en cuanto a exportaciones. La diferencia entre las tasas de crecimiento del valor añadido manufacturero y de las exportaciones de manufacturas también se debió al débil crecimiento del valor añadido interno y al fuerte aumento de las importaciones destinadas al consumo nacional en industrias como papel y productos del papel, imprenta y edición, productos plásticos, vidrio y productos del vidrio y otros productos manufacturados.

Es interesante observar que el valor añadido en los alimentos elaborados, las bebidas y el tabaco (es decir, los sectores que no han sido incluidos en las redes de producción internacionales) aumentó rápidamente, y que tanto los alimentos elaborados como las bebidas siguieron entre las cinco industrias manufactureras más importantes en términos de valor añadido, aunque sus resultados en exportaciones hayan estado por debajo de la media.

Por el lado de la macroeconomía, México ha logrado durante la década del TLCAN, una relativa estabilidad. Sin embargo, ésta no consiste sólo en la estabilidad de los precios en los mercados de bienes. Aunque la inflación está bajo control, las condiciones macroeconómicas generales, incluidos los precios clave, como los salarios reales, el tipo de cambio, la tasa de interés y los precios de los activos, que ejercen una fuerte influencia en las decisiones de asignación de recursos y de inversión, han sido negativas. Ello se debe en parte a la mayor inestabilidad de la balanza de pagos y la vulnerabilidad externa asociadas a los choques comerciales y financieros, y en parte a una pérdida de autonomía de la política macroeconómica debido a la rápida liberalización y la estrecha integración a la economía estadounidense. Además, en lugar de “establecer los precios adecuados”, las llamadas fuerzas del mercado han tendido a mantener la tasa de interés y el tipo de cambio en niveles que han obstaculizado la rápida acumulación de capital y el cambio tecnológico.

Las políticas aplicadas para eliminar la inflación socavaron las variables económicas fundamentales y el ajuste de la estructura productiva debido a la evolución de la política cambiaria y financiera y las cuentas fiscales y exteriores.

Así, las políticas de estabilización basadas en el tipo de cambio sobrevaluado lograron frenar la inflación, pero no aprovecharon el

comercio y la IED para generar un crecimiento rápido y estable de la renta por habitante basado en una mayor acumulación de capital y en el progreso técnico.

El aumento de la renta y la disminución de la competitividad causados por el uso de un anclaje cambiario no generaron una crisis de la balanza de pagos durante el proceso de desinflación. Esto se debió a que lograron atraer entradas de capital por la vía de las privatizaciones y la venta de grandes empresa del sector privado como Banamex, Bancomer y algunos corporativos industriales, comerciales y agropecuarios. Además del aumento del poder de compra real debido a la caída de la inflación, las entradas de capital elevaron los precios de los activos financieros internos y, por lo tanto, aumentaron el valor contable de la riqueza nacional. Sin embargo, estos resultados positivos no hicieron más que abonar el terreno para la reaparición de las dificultades causadas por los grandes montos acumulados de deuda externa.

Además, el control de la inflación mediante un anclaje cambiario nominal y estable produjo una dinámica de “desindustrialización” del sector productivo nacional. Si bien una sobrevaloración del tipo de cambio ayuda a reducir el nivel de los precios de los bienes importados, también reduce el incentivo a la venta de bienes en el extranjero y permite a los importadores extranjeros conseguir una ventaja competitiva respecto de los productores nacionales si estos últimos no logran ajustar rápidamente las estructuras de los costos y la producción locales. En México, sin embargo, las apreciaciones de los tipos de cambio reales se debieron no sólo a la rigidez de los salarios y los precios de los bienes no comerciables, sino también a las apreciaciones de los tipos de cambio. Este hecho, combinado con la apertura de los mercados internos al comercio exterior, hizo que las industrias nacionales tuvieran más dificultades para responder a la nueva estructura de precios y productividad impuesta por los mercados internacionales.

De esta manera, la nueva orientación de la política económica en el marco del TLCAN no ha logrado producir un entorno macroeconómico apropiado para la creación y expansión de la capacidad productiva y el mejoramiento de la productividad y de la competitividad internacional. Tampoco ha dado lugar a la aplicación de medidas de política económica eficaces a nivel sectorial o microeconómico como las que se emplean en el Asia Oriental (medidas diferenciadas de apoyo y protección).

Por otro lado, aunque México ha dejado cada vez más en manos de las empresas trasnacionales el cambio tecnológico y la fabricación de productos de expoliación más complejos, en general la IED no se ha concentrado en sectores y tecnologías capaces de generar un crecimiento importante de la productividad y del valor añadido. Además, puesto que las empresas trasnacionales que operan en sectores de productos comerciables internacionalmente utilizan una gran proporción de insumos importados, la IED por lo general tiene un impacto negativo en la balanza en cuenta corriente.

En resumen, las nuevas políticas económicas y el aumento de las entradas de IED no han logrado impulsar la formación interna de capital para transformar la composición de la producción para fabricar productos comerciables de alto valor añadido y mejorar las posibilidades de exportación.

El aumento de las entradas de capital ha permitido un persistente superávit de la balanza de capitales que ayuda a cubrir el déficit comercial. Sin embargo, a la larga esto ha contribuido, a su vez, a incrementar el déficit de la balanza de servicios, no sólo por el mayor servicio de la deuda sino también por el efecto negativo de las remesas al exterior por concepto de utilidades de la IED y el pago de dividendos que se reflejan en las transacciones de las empresas extranjeras, todo lo cual origina una tendencia deficitaria en la balanza en cuenta corriente. Esto ha obligado a dirigir constantemente la política económica a conseguir importantes corrientes de financiación exterior, más que a estimular la formación interna de capital y el crecimiento de la productividad para mejorar la base productiva y acrecentar la competitividad internacional (UNCTAD 2003).

Los inversionistas extranjeros y empresas multinacionales han presionado para que las autoridades mexicanas se abran más allá de lo pactado en el TLCAN. Las áreas prioritarias de inversión norteamericana están puestas en los sectores en proceso de privatización, como el de la petroquímica, energía eléctrica, gas natural y petróleo, así como otros sectores relacionados con la infraestructura: aeropuertos, puertos, ferrocarriles, telecomunicaciones, satélites y sector financiero. A decir de los propios inversionistas norteamericanos, el gobierno mexicano ha facilitado la realización de *joint-ventures*, o alianzas estratégicas, representando hasta ahora la principal línea de negocios con México. Es decir, la inversión extranjera está llegando para adquirir las “joyas de la familia” tanto del sector privado como del público.

TLCAN y desregulación de la inversión extranjera³

México se ha insertado en una dinámica de desregulación firmando aceleradamente tratados comerciales y acuerdos de promoción y protección recíproca de inversiones con países europeos y latinoamericanos, además de ser uno de los principales defensores de un acuerdo multilateral de inversiones en el marco de la OMC, el cual, tomando como base el capítulo undécimo del TLCAN, pretende liberalizar las inversiones mundiales otorgando máximos derechos y nulas obligaciones a las corporaciones multinacionales, así como serias restricciones a los Estados para regular su comportamiento.

En el TLCAN, en lo que hace a expropiación, transferencias e indemnización y teniendo como base de negociación un marco legal favorable para la inversión, el gobierno mexicano ha buscado otorgar trato preferencial al inversionista extranjero. Empero, al concederse un tratamiento especial a estas inversiones, se violan las garantías individuales de los ciudadanos mexicanos.

A continuación se exponen los aspectos más lesivos para nuestro país comprendidos en el TLCAN.

Requisitos de desempeño

Se eliminan los llamados “requisitos de desempeño”; esto es, la aplicación de medidas tendientes a regular y orientar a la inversión extranjera, la obligación de proveerse de determinado porcentaje de insumos y servicios nacionales, equilibrios comerciales o de divisas, transferir tecnología, permanencia mínima, creación de empleos, entre otros.

³ Este apartado se elaboró en base al “Voto Particular sobre el TLCAN”, presentado al pleno de la Cámara de Diputados de México el 10 de diciembre de 1993 por el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Este documento se publicó en el libro: *Democracia, soberanía y desarrollo económico nacional*. Jorge A. Calderón Salazar, coordinador. Cámara de Diputados. L V Legislatura, México 1994. pp.375-497; particularmente, el Capítulo XI, Inversiones, pp. 437-444. Adicionalmente se consultó el texto: “Los APRIS: Nulas obligaciones, pero plenas garantías y derechos a las transnacionales y grandes inversiones e imposición de serias restricciones a la conducción soberana del desarrollo nacional” de Jorge A. Calderón Salazar y Andrés Peñaloza Méndez, publicado en el libro: *México en mundo global*, Jorge A. Calderón Salazar, coordinador. Fundación Friedrich Ebert, México, 2001, pp. 207-221. Otros materiales de referencia sobre la desregulación de la inversión extranjera y su impacto en los países en vía de desarrollo son: Chang, Ha-Joon y Green, Duncan. *La inversión en la OMC, una trampa del norte*. Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio y South Centre-México, D.F. 2003. Shchmid, Beat. *Libre Comercio: promesas versus realidades*. Ediciones Heinrich Böll. San Salvador, El Salvador. 2000.

El Artículo 1106 del TLCAN se refiere a los requisitos exigibles y no exigibles a los inversionistas y sus inversiones bajo el título de requisitos de desempeño. Su ámbito de aplicación compromete no sólo a los firmantes del TLCAN, sino a las inversiones e inversionistas de cualquier país en México. El párrafo 1 habla de los requisitos que no se pueden exigir para el establecimiento, adquisición, expansión, administración, conducción u operación de una inversión:

- Exportar un determinado porcentaje de su producción.
- Alcanzar un determinado porcentaje de contenido nacional, es decir, de partes y componentes fabricados en el país.
- Dar preferencia a bienes o servicios producidos en su territorio.
- Una balanza comercial equilibrada o favorable.
- Obligar al inversionista a no vender su producción en el país como una protección a su industria nacional, o que pueda vender en el país sólo en una medida relacionada con las divisas por exportación que esa misma inversión genere.
- Transferir tecnología, procesos productivos o conocimientos reservados, salvo cuando el requisito lo imponga un tribunal, como compensación por una violación a las leyes en materia de competencia.
- Ser proveedor exclusivo para un mercado específico regional o mundial, es decir, asignarle un nicho del mercado.

El Artículo 1107 nos habla de que no se puede exigir que el personal de alta dirección sea de la nacionalidad del país anfitrión.

Trato nacional

La esencia de las normas sobre inversiones es la obligación de dar a los inversionistas de los otros dos países en nuestro territorio, un trato similar al que le damos a los inversionistas mexicanos y/o darles el tratamiento de “nación más favorecida”. Así, se habla de un trato “no discriminatorio”. Se usan dos conceptos clave que atraviesan todo el cuerpo del tratado: trato nacional, entendido como “trato no menos favorable que el que otorgue, en circunstancias similares, a sus propios inversionistas en lo referente al establecimiento, adquisición, expansión, administración, conducción, operación, venta u otra dis-

posición de las inversiones” (Art. 1102, párrafo 1 del TLCAN). En los estados o provincias, se obliga a dar “un trato no menos favorable que el más favorable otorgado por ese estado o provincia, en circunstancias similares, a los inversionistas e inversiones” del país del que son parte (Art. 1102, párrafo 3 del TLCAN). Trato de nación más favorecida: “un trato no menos favorable que el que otorgue, en circunstancias similares, a los inversionistas de otra Parte, o de un país que no sea Parte, en lo referente al establecimiento, adquisición...” (Art. 1103 del TLCAN).

Con el trato nacional y trato de nación Más Favorecida a empresas y corporaciones extranjeras, la aplicación, por ejemplo, de incentivos para promover y desarrollar empresas nacionales y favorecer empresas de carácter social y la micro, pequeña y mediana empresa mexicana, se hace prácticamente imposible. Ello estrecha de manera notable las capacidades de desarrollo de mecanismos de inversión conjunta entre pequeñas y medianas empresas.

La norma es el trato “no menos favorable”, es decir, que en ningún caso el trato puede ser peor que el de las empresas nacionales; por el contrario, el trato debe ser inclusive más favorable que el otorgado a un nacional. Queda abierta la posibilidad, empero, de que con el afán de atraer inversión extranjera, se establezcan convenios, programas o apoyos especiales, para que las inversiones foráneas puedan ser tratadas de mejor manera que las empresas locales. De hecho, diversas disposiciones estarían confiriendo derechos especiales y más favorables que a los nacionales.

El “trato nacional” que atraviesa el TLCAN se pretende justificar como un trato no discriminatorio. Se podría hablar de discriminación cuando se trata de iguales, pero no es el caso. Frente a empresas e inversionistas mucho más poderosos, hay que buscar un trato diferenciado, hay que buscar que sus inversiones apoyen el desarrollo nacional.

En conclusión, al cancelar los requisitos de desempeño (Art. 1106 del capítulo XI del TLCAN) se renuncia a exigir transferencia de tecnología, reinversión al menos parcial de las ganancias, balanza comercial equilibrada, dar preferencia a insumos producidos en el país o un porcentaje de contenido nacional. Todas estas facultades en materia de regulación de inversiones, que de manera genérica están establecidas en los Artículos 25 y 26 de la Constitución y, de manera explícita, en el 73 constitucional, fracción XXIX-F (donde se faculta al Congreso para: “expedir leyes tendientes a la promoción de la in-

versión mexicana, la regulación de la inversión extranjera”) permitirían aminorar las asimetrías y apoyar el desarrollo nacional. En lugar de ello, los negociadores de los tratados se guiaron sólo por el interés de atraer inversión en montos crecientes, de ser competitivos en la atracción de dicha inversión y se cancela su regulación.

Transferencias

La libre transferencia de recursos ha sido una exigencia de las corporaciones extranjeras y con los tratados de libre comercio prácticamente desaparece toda barrera en dicho sentido. En el TLCAN, al obligarse México a permitir la libre transferencia en divisas de hecho está renunciando a la posibilidad del control de cambios. No se protege a la nación contra la volatilidad de las inversiones bursátiles.

El Artículo 1109 del TLCAN legisla que cada una de las partes debe permitir la libre transferencia de cualquier dinero relacionado con la inversión. Enlista detalladamente todo lo que se debe permitir transferir libremente. El Estado receptor debe permitir realizar transferencias en divisas de libre uso y al tipo de cambio de mercado. Sin embargo, a la vez, ninguno de los Estados debe exigir a sus nacionales con inversiones en otro país miembro del TLCAN ningún tipo de transferencias. En otras palabras, debe haber libre circulación de capitales. La prohibición expresa para imponer restricciones, va más allá que lo contenido en el Artículo 1, inciso e, del Código de Liberalización de la OCDE.

Todo esto es contrario al espíritu de regulación y control que tuvo nuestra legislación en la materia, y que incluso mantiene la actual Ley de Inversión Extranjera (LIE), que sustituyó la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera (LMIE).

La revisión de las restricciones establecidas a la inversión foránea tratándose de actividades reservadas al Estado o a mexicanos, así como en actividades donde se permite la inversión extranjera en forma minoritaria, o por encima del 49% previa autorización y aquellas en que se da en forma automática y al 100%, así como el examen de la participación foránea de acuerdo a las actividades contempladas en la Clasificación Mexicana de Actividades y Productos del INEGI nos permite apreciar que hasta los años ochenta la IED estaba destinada en lo fundamental a la actividad productiva. En cambio, con la

liberalización comercial, se ha incrementado la inversión foránea en el sector financiero.

En resumen, México se compromete a través de los tratados de libre comercio a no establecer regulaciones, controles, obligaciones y códigos de conductas al capital extranjero. Con esto se establece de hecho, un código de liberalización de los movimientos de capitales, que significa cancelar facultades nacionales del control de flujos especulativos, que tanto daño han hecho a México y a otros países de Asia, América Latina y el Caribe golpeados por crisis cambiarias y bursátiles. Además, se renuncia a regular bajo criterios de sustentabilidad, desarrollo regional y social a la inversión extranjera.

Expropiaciones

En el Artículo 1110 del TLCAN se incluye la prohibición de expropiar, nacionalizar o tomar medidas que “directa o indirectamente” tengan efectos equivalentes; salvo, aspecto que es contemplado en nuestra legislación, por causas de utilidad pública, sobre bases no discriminatorias, con apego a un debido proceso legal y previa indemnización.

La expresión: “medidas que directa o indirectamente tengan efecto de expropiación o nacionalización”, no contemplada en nuestro marco jurídico, le permite a la empresa e inversionista extranjero demandar al gobierno mexicano o autoridades locales por medidas gubernamentales que sean consideradas, sin clarificar por quién, causal de pérdida de una inversión en operación; pero incluso se va más allá al comprender la definición de “expropiación” como la mera oportunidad de perder ganancias futuras sobre una inversión en proyecto.

Respecto a las indemnizaciones, éstas deben ser a valor de mercado inmediato anterior a la fecha de hacerse pública la expropiación, nacionalización o medida equivalente efectiva o inminente. La indemnización debe darse sin demora a valor comercial, y en caso contrario se devengarán intereses hasta la fecha de pago a una tasa comercial normal; la indemnización deberá ser liquidable y libremente transferible.

También se establece la obligación de que a más tardar en el momento de cualquier medida gubernamental deberán tomarse disposiciones adecuadas para fijar y satisfacer la indemnización; finalmente, se dispone que la legalidad de las medidas con carácter ex-

propiatorio y de nacionalización será revisadas mediante un debido procedimiento legal.

Las garantías mencionadas, ya de por sí en extremo bondadosas para la empresa y el inversionista extranjero, son adicionadas con otras disposiciones más restrictivas. Además, el valor de mercado no debe reflejar cambio alguno por virtud de que la intención de expropiar o nacionalizar se haya conocido con anterioridad. Los criterios de evaluación incluirán, entre otros: capital invertido, valor de reemplazo, plusvalía, ingresos corrientes, prestigio y clientela.

Al inversionista extranjero se le asegura el pago a precios de mercado y no a su valor catastral o fiscal, lo que es superior a lo que establece la legislación mexicana. Se protege, además, de las fluctuaciones monetarias o devaluaciones ya que el pago es en equivalencia a una moneda del Grupo de los Siete. Hay que subrayar que un ciudadano mexicano no tiene estas ventajas. El Artículo 20 de la Ley de Expropiación establece el término de un año para indemnizar en caso de expropiación y tiene que ser en moneda nacional. Además, en ninguna parte de la ley se establece que ante la demora del pago de la indemnización se pagarán intereses. La falta de igualdad entre inversionistas extranjeros y nacionales viola nuestras garantías individuales, en especial los artículos constitucionales 13, 17 y 27, este último en su fracción I, donde se contiene la Cláusula Calvo. Aunque se justifique esta violación a las garantías individuales con la llamada reciprocidad internacional, en el Artículo 29 de nuestro máximo ordenamiento no se señala en ningún sentido una excepción de tal naturaleza a ellas.

La expropiación es un acto soberano de la nación, que en casos especiales como el de llenar una función social, puede realizarse, ajustándolo a la Ley de Expropiación y a la jurisprudencia citada. Si un acuerdo internacional establece lo contrario viola la Constitución. El Artículo 25 de la Constitución otorga al Estado la rectoría del desarrollo nacional con el fin de lograr diversos objetivos: que sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y el régimen democrático, entre otros. Para lograr eso el Estado planeará, conducirá, coordinará, orientará la actividad económica nacional y llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general.

Con las normas establecidas en los tratados comerciales, las actividades económicas exclusivas del Estado se abandonan al libre juego del mercado, con menoscabo de la seguridad y soberanía na-

cional; el apoyo e impulso de los sectores social y privado, tal como lo establece el mismo Artículo 25 de la Constitución, se convierten en prácticas prohibidas por el llamado trato nacional. Se pretende, además, que a la inversión extranjera no se le apliquen las leyes emanadas del Congreso de la Unión. También se busca cancelar facultades del Estado mexicano, establecidas en el Artículo 25 constitucional, para alentar y promover los sectores social y privado de la economía, que tienen su contraparte en el Artículo 73, fracciones XXIX-D y XXIX-E, en lo que hace a la planeación económica y a la concertación, programación, promoción y ejecución de acciones de orden económico.

Como se observa, en el TLCAN se otorga la máxima protección a intereses extranjeros, lo que significa una libertad plena a los flujos de inversiones extranjeras, entre ellas, las de carácter especulativo, sin asumir compromiso alguno con el desarrollo nacional, exigiendo, empero, plenas garantías y derechos. Muchos de los grandes inversionistas extranjeros han dado cuenta de sus pretensiones de adueñarse de activos nacionales estratégicos relacionados a la actividad petrolera, eléctrica, telecomunicaciones, finanzas, entre otras. Violando la soberanía de México, de manera directa están presionando a nuestro país para que acelere el proceso de privatización.

Los términos acordados en el tema de movimientos de capital abonan al agravamiento de diversos problemas, lo que se traduce en una mayor inestabilidad del crecimiento económico, vulnerabilidad financiera y cambiaria, ampliación de desigualdades regionales, sectoriales y productivas, concentración de riqueza e ingreso, deterioro del medio ambiente y de las condiciones de vida y de trabajo de la población. No hay mecanismos en el TLCAN para que la inversión extranjera sea regulada y contribuya a la modernización de la planta productiva nacional. No se puede exigir que transfiera determinada tecnología en “términos favorables para el país (por ejemplo, en cuanto utilice insumos abundantes en nuestro territorio o que no agudice la dependencia de tecnologías no accesibles). A ello hay que sumar lo que se acuerda en el capítulo XVII sobre propiedad intelectual, que sólo promueve su defensa sin la compensación para los países de menor desarrollo de facilitar su transferencia. De hecho, el capítulo sobre propiedad intelectual hace más difícil para México acceder a la tecnología de punta.

No contienen mecanismos para evitar que los inversionistas extranjeros agudicen el déficit de nuestra balanza comercial o puedan

ser usadas especulativamente en la Bolsa de Valores para desestabilizar nuestra economía. La competencia por atraer inversiones foráneas, la necesidad imperiosa de ellas originada en el modelo de desarrollo en curso, llevó a nuestros negociadores a concesiones mucho más allá de lo conveniente: se renuncia a regularlas, así como a la posibilidad de imponer condiciones que las hagan jugar un papel de apoyo al desarrollo nacional.

La Constitución y la ley facultan a México a decidir libremente sobre las inversiones extranjeras. Los tratados de libre comercio, al limitar la posibilidad soberana del Estado de regular la inversión extranjera, restringen el papel que la Constitución le marca de ser rector de la economía. Al hacer extensivas a los inversionistas extranjeros los incentivos o promociones que se den a los nacionales, se limita el margen de actuación del Estado como promotor, impulsor y apoyo de la inversión nacional. Incluso se elimina la posibilidad de políticas selectivas de tipo regional, ya que todo privilegio o incentivo que una región o estado dé a inversionistas nacionales en su territorio lo tiene que hacer extensivo a los inversionistas extranjeros.

La Constitución expresamente habla de regular la inversión extranjera y los tratados de libre comercio impiden la regulación de dicha inversión en nuestro territorio. La Constitución expresamente distingue la inversión mexicana de la extranjera y el trato nacional pactado en el TLCAN suprime dicha distinción. Por ello, afirmamos que lo pactado en este capítulo de inversiones, y particularmente el trato nacional y los requisitos de desempeño de ambos tratados, violan la Constitución ya que limitan las facultades del Congreso de la Unión para dictar leyes en la materia.

Se invierte el espíritu y la letra de la Carta Magna. Con los tratados de libre comercio se desregula la inversión extranjera como una forma de promoverla. Se promueve la inversión aunque en los hechos se renuncia a regularla, a orientarla. El respeto y aplicación del sistema legal mexicano es uno de los elementos constitutivos de la soberanía, reconocido por el derecho internacional. La independencia nacional es irrenunciable y, tal como lo establece el Artículo 133 de la Constitución mexicana, los acuerdos y tratados internacionales que no estén acordes con lo dispuesto en la Carta Magna son nulos de pleno derecho y en consecuencia no deben ser ratificados por el Senado de la República. Además, viola la denominada “Cláusula Calvo” que ha sido norma de la política exterior de México y prohíbe

a las empresas extranjeras invocar la protección de sus gobiernos y las obliga a respetar el orden jurídico nacional. No podemos reeditar esquemas decimonónicos de carácter leonino que violenten nuestra integridad como nación soberana.

Los tratados de libre comercio riñen con el Artículo 32, último párrafo, de la Constitución Política, que dispone que: “Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en los que no sea indispensable la calidad de ciudadano”.

La Cláusula Calvo que el Congreso Constituyente de 1917 incorporó a plenitud, fue interpretada por el presidente Venustiano Carranza, en su segundo informe de gobierno, en este sentido: “Que ningún individuo debe pretender una situación mejor que la de los ciudadanos del país adonde va a establecerse, ni hacer de su calidad de extranjero un título de protección y de privilegio. Nacionales y extranjeros deben ser iguales ante la soberanía del país en que se encuentran, y finalmente, que las legislaciones deben ser uniformes e iguales en lo posible, sin establecer distinciones por causa de nacionalidad excepto en lo referente al ejercicio de la soberanía”.

La apertura pactada en el TLCAN y extendida en 1995 a los países miembros de la OCDE ha provocado la extranjerización del sistema financiero, particularmente del mercado bancario, el cual es ya controlado por bancos foráneos en más de 90%. La apertura financiera no ha reportado la mejora del servicio, en calidad, oportunidad y costo, que se prometía. Por el contrario, la banca extranjera llegó primero a compartir nichos de mercado para el servicio de grandes corporativos y beneficiarse de los amplios márgenes de intermediación que explican, entre otras cosas, las ganancias obtenidas por instituciones financieras en plena crisis y, segundo, expandirse mediante adquisiciones y fusiones de instituciones ya existentes provocando una concentración que se orienta claramente a que tres o cuatro instituciones financieras controlen el mercado.

TLCAN Plus: Profundizar la integración subordinada Comunidad norteamericana

Negando las asimetrías e identidades culturales, el gobierno del presidente Vicente Fox fijó como una de las prioridades de política exterior

el profundizar la integración de América del Norte. La llamada “comunidad norteamericana” consiste en planes sectoriales (infraestructura y transporte), manejo de aduanas, y reforzamiento en de las fronteras y su perímetro. Prevé también explotar la existencia de reservas de gas y petróleo en México con los recursos financieros de empresas estadounidenses. Además, se plantea una política de coordinación macroeconómica, incluyendo la integración monetaria, lo que generaría un escenario propicio para la dolarización de México.⁴

En este contexto, se presenta en septiembre de 2001 la iniciativa de la Alianza para la Seguridad y Prosperidad de América del Norte (ASPAN), que incluye la realización sistemática de encuentros empresariales cuyos resultados son asumidos de manera oficial por los gobiernos como mandato político.

La política de seguridad estadounidense es la continuación de su política económica. Desde que se negoció el TLCAN, Estados Unidos ha tenido la intención de vincular temas prioritarios de su seguridad nacional. En 1994 William Perry, secretario de Defensa del Presidente Bill Clinton, planteó la necesidad de “complementar al TLCAN con una integración militar para América del Norte”.⁵ Esta visión encaja perfectamente con el deseo del presidente Fox de que con la comunidad norteamericana, la región se convierta en la región “más segura del mundo”.⁶

En el marco de su “guerra contra el terrorismo”, Estados Unidos creó en 2002 el Comando Norte con la misión específica de “conducir operaciones para disuadir, prevenir y vencer amenazas y agresiones dirigidas a Estados Unidos y sus territorios e intereses”.⁷ El área de responsabilidad del Comando Norte incluye aire, tierra y mar que circundan Estados Unidos continental, Alaska, Canadá⁸ y México. De esta manera, nuestro país se convierte en parte del frente interno estadounidense en su guerra contra el terrorismo.

En México se está creando una estructura legal que sintoniza para demostrar el “espíritu de colaboración” con el concepto defensivo del Comando Norte. La Ley de Seguridad Nacional y las iniciativas para

⁴ Álvarez Béjar, Alejandro. “México en el siglo XXI: ¿Hacia una comunidad de Norteamérica?”, Memoria.

⁵ Saxe Fernández, John. “La metástasis del TLCAN”, *La Jornada*, 8 de marzo de 2005.

⁶ *La Jornada*, 3 de abril de 2005.

⁷ Idem.

⁸ Canadá declaró inmediatamente que no formaría parte del Comando Norte. La reacción del gobierno de Fox fue su acostumbrado mutismo.

la salida de tropas mexicanas al extranjero y la admisión y estacionamiento de tropas extranjeras en territorio nacional son ejemplos de ello. La administración foxista colabora también con la seguridad de la zona del Comando Norte al adoptar una política que busca frenar desde nuestras fronteras el flujo de trabajadores migrantes procedentes de Centroamérica. En nuestra cada vez más militarizada frontera sur se aumentan las detenciones de migrantes centroamericanos cuyo destino era Estados Unidos. Para legitimar estas acciones se despliega una campaña propagandística en donde se criminaliza a los migrantes centroamericanos explotando alarmistamente el desbordamiento de las pandillas conocidas como la “mara salvatrucha”.

De manera complementaria, el gobierno foxista refuerza la seguridad de su vecino del norte al aceptar la vigilancia del FBI en los aeropuertos mexicanos y al monitorear a la comunidad musulmana residente en México, entre otras medidas.

En este ambiente de cooperación se acuerda una Agenda para la Seguridad en el marco de la ASPAN, cuya meta es defender a América del Norte no solamente de amenazas externas, sino de “amenazas internas” también, con el objetivo de hacer “más competitivas a las empresas”. La Agenda para la Seguridad (ASPAN) incluye el compromiso trilateral de desarrollar estrategias, mejorar el flujo legal de personas y mercancías, combatir amenazas extraterritoriales (terrorismo, el crimen organizado, así como el tráfico de personas y el contrabando de bienes), fortalecer las alianzas sobre “información de inteligencia”, proteger la “infraestructura fundamental”, la revisión de mercancías y personas “previos a su partida de un puerto extranjero y en el primer puerto de entrada a América del Norte” (como ya se mencionó, antes de que se formalizara esta estrategia, el FBI revisaba a los pasajeros en el aeropuerto internacional de la ciudad de México con destino a EU).

Por medio de la ASPAN, Estados Unidos busca controlar infraestructura mexicana a través de “mecanismos para mejorar la planeación de la infraestructura carretera, incluyendo un inventario de infraestructura de transporte fronterizo en los principales corredores e incorporando instrumentos de financiamiento público-privado para proyectos fronterizos”.

Por otro lado, la ASPAN evidencia el verdadero plan migratorio estadounidense: “facilitar aún más el movimiento de empresarios dentro de América del Norte, y estudiar la manera de reducir los

impuestos y otros derechos que se aplican a los residentes cuando regresan de otro de los países de la región”.

Prosperidad

La prosperidad que propone la ASPAN también significa medidas de seguridad. El TLCAN Plus busca una mayor “seguridad” para las inversiones estadounidenses en los principales ejes de acumulación de capital. Busca también asegurar el dominio estadounidense sobre el sector energético mexicano, así como de la explotación de los recursos naturales de nuestro país. Además, al excluir el tema migratorio del ASPAN, se garantiza a los empresarios estadounidenses una fuerza de trabajo indocumentada con bajos niveles salariales y sin derechos laborales.

Durante la presentación de la también llamada “sociedad para la prosperidad”, en junio de 2004, el presidente Fox destacó que debemos construir la integración con Estados Unidos de los sistemas financiero, energético, aduanal, de telecomunicaciones, así como la alineación de instituciones y leyes como parte de la conformación de un bloque económico”. Por su parte, el secretario Derbez expuso que el TLCAN debe iniciar una nueva fase para integrar a los tres países en un solo bloque estratégico que permita enfrentar la creciente competencia de Asia y otras regiones. Desde su punto de vista, América del Norte necesita una política común de educación, desarrollo científico y tecnológico, así como de mercados de capital comunes y un sistema legal uniforme que dé seguridad a largo plazo a los inversionistas.

El TLCAN Plus significa también una vía alterna para que las grandes corporaciones, puedan llevar a cabo la tercera generación de reformas estructurales en el país. Un ejemplo claro es el sector energético, que como bien señala el investigador John Saxe-Fernández, es el meollo del TLCAN Plus.⁹

En el encuentro trilateral realizado en la ciudad de Waco, en marzo de 2005, los titulares de los poderes ejecutivos de los países miembros del TLCAN dieron a conocer los compromisos alcanzados en el marco de la ASPAN. Estos acuerdos tienen como objetivo fortalecer los mercados de energéticos de América del Norte colaborando

⁹ Saxe Fernández, John. “La metástasis del TLCAN”, La Jornada, 8 de marzo de 2005.

en el incremento de la oferta confiable de energía para satisfacer las necesidades de la región, facilitando las inversiones en infraestructura energética.¹⁰

Los postulados mencionados sobre el sector energético expresan las exigencias estadounidenses en la materia: desregulación, privatización y exportación masiva del crudo mexicano a precios preferenciales. En Waco también se acordó reducir los costos de las empresas y los productores de América del Norte y maximizar el comercio de bienes y servicios a través de otra vieja exigencia estadounidense: “compatibilidad de las regulaciones y las normas”, lo que significa que la legislación mexicana se homologue automáticamente con la estadounidense, sin importar los efectos que esto pueda traer a nuestro país.

Una de las premisas del TLCAN Plus es profundizar y ampliar las garantías otorgadas a los inversionistas extranjeros en los capítulos 11 y 20 del TLCAN vigente. Esta pretensión presente desde las negociaciones del tratado, se vuelve más imperiosa ahora que la banca norteamericana controla más de una tercera (32%)¹¹ parte de los activos bancarios en México. La propuesta de un TLCAN Plus procura la liberalización (absoluta) de todo el mercado financiero, incluyendo el control de todos los fondos sociales (verbigracia los de retiro) y la operación de los intermediarios financieros en un marco totalmente desregulado (inspirado en el modelo estadounidense).

En la Agenda para la Prosperidad (ASPAN) se establece el compromiso de trabajar en el “libre flujo de capitales y la oferta eficiente de servicios financieros en toda América del Norte (por ejemplo, facilitar a las bolsas de valores el acceso electrónico transfronterizo sin poner en riesgo la protección de los inversionistas y ampliar la colaboración en programas de capacitación para los reguladores y supervisores de bancos).

Otro rubro previsto en el proyecto del TLCAN Plus son las reglas de origen. En julio de 2004, la Comisión de Libre Comercio del TLCAN (R. Zoellick, F. Canales Clariond y J. Peterson) acordaron “preliminarmente” flexibilizar aún más las reglas de origen del TLCAN en sectores de alimentos, bienes industriales y de consumo, que concentran la mayor parte del comercio trilateral. Los cambios

¹⁰ Secretaría de Relaciones Exteriores: “Agenda para la Prosperidad”, 23 de marzo de 2005.

¹¹ Villamar, Alejandro: Alianza Social Continental y Red de Acción Frente al Libre Comercio, 2005.

afectarán el intercambio de mercancías con un valor de 20 mil millones de dólares. Mientras tanto, el grupo de trabajo de Reglas de Origen buscará una mayor liberalización en químicos, farmacéuticos, plásticos y hule, vehículos automotores y sus partes, calzado y cobre, así como en los productos a los cuales los países del TLCAN aplican un trato de nación más favorecido (arancel cero).¹²

Sobre las reglas de origen, la ASPAN contempla “reducir los costos de transacción en el comercio de bienes liberalizando los requisitos para obtener un trato libre de aranceles conforme al TLCAN, incluso mediante la reducción de los costos asociados a las reglas de origen de los bienes comerciados entre nuestros países. Cada país debe implantar procedimientos que hagan expedita la ejecución de las modificaciones a las reglas de origen”.

Migración y desigualdad social¹³

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

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

En México, de acuerdo a la metodología de Julio Boltvitnik, existen 70 millones de pobres, de los cuales 40 millones viven en la miseria extrema. Esta realidad lacerante contrasta con el hecho de ser el país del llamado Tercer Mundo con el mayor número de multimillonarios y una de las principales naciones del orbe que registra las

¹² Villamar, Alejandro: Alianza Social Continental y Red de Acción Frente al Libre Comercio, 2005.

¹³ Este apartado fue elaborado con base en los ensayos de Ana María Aragonés: “La relación México-Estados Unidos en la perspectiva de la migración de trabajadores en momentos de globalización” y Arturo Santamaría Gómez: “Los emigrantes, el territorio, la Nación y la política”, publicados en *México en un mundo global*. Jorge A. Calderón Salazar, coordinador. Instituto de Estudios de la Revolución Democrática y Fundación Friedrich Ebert. México, 2001, pp. 45-90.

más elevadas concentraciones de ingreso. En 1970, la participación de los asalariados en el PIB representaba 35.7%, en la actualidad no rebasa el 29%.

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

Hay que señalar que a pesar de las políticas anti-inmigratorias emprendidas por las autoridades estadounidenses, con un fuerte carácter xenófobo, militarista y violatorio de los derechos humanos, que provocan varios decesos al día en el Río Bravo, en el desierto o a manos de los rancheros y grupos racistas estadounidenses, los flujos migratorios se acrecientan. Anualmente, desde 1995 se deporta de Estados Unidos, en promedio, a un millón de mexicanos indocumentados, a pesar de las promesas del TLCAN y del crecimiento registrado en la economía mexicana.

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

Cabe señalar que los efectos adversos del TLCAN han sido paliados gracias a la gran cantidad de recursos que los emigrantes envían desde Estados Unidos. Según datos del Consejo Nacional de Población (Conapo), un millón de hogares recibe remesas que en el ámbito nacional ascenderán en 2004 a 15,000 o 16,000 millones de dólares. En 1993, las remesas enviadas desde Estados Unidos sumaban 3,672.71 millones de dólares. Para el año 2003, las remesas representaban 13,265.55 millones de dólares.

En este contexto fue presentado el 7 de enero de 2004 el plan migratorio del presidente de Estados Unidos, George Bush, el cual

consiste en un programa de trabajadores temporales, quienes podrían trabajar legalmente en la Unión Americana. Este plan migratorio de Bush es una extensión de la estrategia de Estados Unidos inaugurada en 1994, cuyo objetivo es que el inversionista de Estados Unidos encuentre mano de obra barata en su país de origen, una vez que TLCAN entró en vigor. A la luz de esa nueva estrategia se inaugura la política de sellamiento de su frontera sur para regular la entrada de trabajadores de acuerdo con las necesidades de la economía de ese país.

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

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

Además, existe la pretensión del presidente de México, Vicente Fox, de que los sistemas de seguridad social de México y de Estados Unidos puedan integrarse. El presidente Vicente Fox propone que el

tiempo que los trabajadores emigrantes laboren en Estados Unidos se contabilice en los sistemas de seguridad social de los dos países. Así, el plan ofrece a la comunidad empresarial el acceso que necesita a los trabajadores inmigrantes, pero dándoles muy poco a los trabajadores; es un programa de trabajadores temporales que no permite la estabilización ni abre un camino seguro a la legalización.

A pesar de que los gobiernos de México y EU han reconocido que el flujo migratorio es un proceso económico y social que genera costos y beneficios en las dos sociedades (Estudio Binacional de Migración), sin embargo, hay sectores que insisten en culpar a los emigrantes de problemas propios de la sociedad estadounidense. Por tal razón, consideramos importante que se discuta por qué el tráfico de trabajadores migratorios constituye un negocio tan rentable como el narcotráfico. Los recursos que genera la migración se dan a distintos niveles. En la cadena del transporte ilegal hacia EU, los traficantes de personas, conocidos como “polleros” o “coyotes”, en colusión con agentes migratorios, autoridades responsables y falsificadores de documentación oficial son los primeros beneficiados. El tráfico de migrantes mexicanos indocumentados hacia Estados Unidos genera altas ganancias al crimen organizado. Los “polleros” o “coyotes” que transportan e introducen indocumentados a Estados Unidos cobran en promedio mil 200 dólares por persona, 50% más de lo que exigían hace algunos años. Pero también otros sectores han hecho de los inmigrantes un capital altamente rentable. Entre los electores estadounidenses, la bandera antinmigrante ha resultado sumamente efectiva y con bajo costo político. Esto explica por qué ciertos sectores insisten en magnificar el problema migratorio y continúan equiparando a los trabajadores internacionales con criminales o responsables de sus problemas estructurales, aunque los datos arrojados por los distintos estudios binacionales muestren lo contrario.

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

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

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

Situación laboral en la era del TLCAN

A 10 años de que entrara en vigor el TLCAN, uno de los ámbitos en donde más se notan y resienten sus efectos nocivos es en el laboral. El TLCAN ha tenido como consecuencias el aumento en la producción con menos trabajadores, desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia la economía informal, subempleo, empleo temporal en general, trabajo y salario precarios. El debilitamiento de la planta industrial mexicana, el deterioro salarial y de las condiciones de laborales, así como la grave crisis agrícola, son los principales factores de la emigración masiva de mexicanos hacia Estados Unidos.

Por otro lado, en México, con 104 millones de habitantes, 44 millones integran la fuerza de trabajo con más del 50% en el sector de la economía informal prácticamente sin derechos laborales; del número total con empleo formal, la mitad no percibe las prestaciones de ley.¹⁴ Un claro ejemplo de lo anterior es el hecho de que 27 millones de trabajadores están fuera de la seguridad social.¹⁵

En el ámbito legal, sólo 9% de los trabajadores ocupados en el país tienen una relación laboral apegada a la ley, y 91% de ellos tiene que contratarse en condiciones por debajo de las permitidas en la legislación respectiva. Además, el derecho a la contratación colecti-

¹⁴ Frente Auténtico del Trabajo. "Derechos humanos, laborales y sindicales a 10 años del TLCAN", México, 2005.

¹⁵ Escobar, Saúl. "Reforma laboral, análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo", Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 2003.

va y a la organización sindical sólo lo disfrutaban uno de cada cuatro trabajadores.¹⁶

Las políticas macroeconómicas neoliberales adoptadas en el marco del TLCAN han profundizado el deterioro salarial en México. La caída de los salarios reales, desde que el TLCAN entró en vigor y hasta la fecha, indica una pérdida de 80% en el poder adquisitivo de los salarios mínimos.¹⁷ El salario mínimo general a precios de 1994 y deflactado con el índice nacional de precios al consumidor, era de 15.91 pesos diarios, en tanto que para 2000 era de sólo 10.58 pesos diarios.¹⁸ Lo anterior, a pesar de que de 1993 a 2002 la productividad aumentó 53%, cayendo los costos laborales en más de 14%.¹⁹

Los empleos creados desde la entrada en vigor del TLCAN son pocos y se encuentran muy por debajo de los estándares necesarios para el desarrollo. Durante los primeros 10 años de vigencia del TLCAN sólo se crearon el 58% de los empleos necesarios.²⁰ Para que la economía nacional genere empleo suficiente para sus nuevas generaciones de demandantes de empleo debe crecer a una tasa superior a 6% anual, pero durante el periodo 1983-1993 el PIB sólo creció a una tasa de 1.8% anual, y en el periodo del TLCAN (1994-2003) apenas creció a una tasa de 2.7% anual, mientras que en el periodo 1935-1982, el PIB mexicano había crecido a una tasa de 6.1% anual.²¹

De los nuevos empleos generados durante el TLCAN, el 59.5% no tiene las prestaciones que marca la ley (INEGI Encuestas Nacionales de Empleo 1993-2003). En el sector manufacturero, el sector más dinámico del modelo exportador, hay 12.8% menos empleo.²²

En los primeros cuatro años del gobierno de Vicente Fox la economía no logró crear un solo empleo formal en términos netos y, por el contrario, se perdieron plazas. En cambio, el empleo informal no

¹⁶ Escobar, Saúl. *Reforma laboral, análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 2003.

¹⁷ Álvarez Béjar, Alejandro. "A 10 años del TLCAN ¿Apetitosa neocolonia de jóvenes sin futuro?", Memoria, núm. 187, septiembre 2004.

¹⁸ Álvarez Béjar, Alejandro. "A 10 años del TLCAN ¿Apetitosa neocolonia de jóvenes sin futuro?", Memoria, núm. 187, septiembre 2004.

¹⁹ Dillon, John. *Lessons from NAFTA: The High Cost of Free Trade*, Hemispheric Social Alliance, Canada, 2003.

²⁰ Arroyo, Picard, Alberto. *TLCAN: Promesas y realidades*, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio", México 2004.

²¹ Calva, José Luis. "Realidades del TLCAN", *El Universal*, 18 de junio 2004.

²² Arroyo, Picard, Alberto. *TLCAN: Promesas y realidades*, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio", México 2004.

dejó de crecer (aumentó 40%).²³ En cuanto a empleos con seguridad social, en agosto de 2004 había 437,942 menos que al inicio de su administración. Comparado con la gente que ingresó a la edad de trabajar hay un déficit de más de cinco millones de empleos.²⁴

Maquila

Debido a la producción flexible, que permite a las empresas trasladar fácilmente sus procesos productivos de país en país, en 2004 más de 500 maquiladoras filiales de multinacionales abandonaron México, dejando sin empleo a poco más de 400 mil personas.²⁵

En este sector, donde se han creado más empleos, se aprecia claramente la sistemática violación de los derechos laborales de los mexicanos. El papel de los gobiernos neoliberales ha consistido en impulsar la maquila construyendo parques industriales con todos los servicios a precios bajos, estableciendo medidas de excepción para este tipo de empresas, como son:²⁶

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

Contratos de protección

México es parte integrante de numerosos instrumentos internacionales que requieren que su gobierno proteja el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, entre los que se encuentran el Pacto Inter-

²³ Economist Intelligence Unit. “Cero creación de empleo formal en el gobierno de Vicente Fox”, *La Jornada*, 21 de mayo de 2005.

²⁴ Arroyo, Picard, Alberto. “TLCAN: Promesas y realidades”, Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio”, México 2004

²⁵ Frente Auténtico del Trabajo. *Derechos humanos, laborales y sindicales a 10 años del TLCAN*, México, 2005.

²⁶ Frente Auténtico del Trabajo. *Derechos humanos, laborales y sindicales a 10 años del TLCAN*, México, 2005.

nacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”). De manera similar, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Declaración de la OIT) ha reconocido la libertad de asociación como uno de los “derechos fundamentales” que todos los miembros de la OIT, incluido México, tienen la obligación de resguardar.

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

Los contratos de protección atentan contra la garantía auténtica de la representación sindical, ya que una organización registrada como sindicato firma con cualquier empresa y deposita el “contrato” en la Junta de Conciliación y Arbitraje. A partir del depósito y sin que los trabajadores se hayan enterado, ese contrato constituirá un impedimento de enorme importancia para que los trabajadores, a través de un sindicato de su confianza, o en la hipótesis imposible de que consigan su propio registro, puedan emplazar a huelga para la firma del contrato colectivo de trabajo, ya que de hacerlo la autoridad rechazará dar trámite al emplazamiento.²⁷

Esta práctica abarca a casi todas las centrales sindicales, desde la CTM hasta la CROC. De hecho, nueve de cada 10 contratos de empresa son firmados, modificados y negociados sin intervención de los trabajadores.²⁸

De los más de tres millones de empresas registradas en el país, sólo un millón tienen contrato colectivo, y de éstos sólo se revisan menos de 10%, es decir, cien mil. El resto está bajo protección de un líder o abogado, que actúa por medio del sistema de cuotas.²⁹

²⁷ De Buen, Néstor. “Los contratos de protección”, *La Jornada*, 30 de marzo de 1997.

²⁸ Ramírez Cuevas, Jesús. “Contratos a la carta”, *Masiosare*, 20 de marzo de 2005.

²⁹ Muñoz Ríos, Patricia. “Auge de los contratos de protección”, *La Jornada*, 1 de noviembre de 2004.

La Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) indica que las grandes empresas están protegidas por sindicatos.³⁰ Existen en México más de medio millón de franquicias que tienen ese tipo de contratos (sin mencionar a las maquiladoras y otras). Empresas transnacionales como Wal Mart y McDonald's, utilizan los contratos de protección para imponer la contratación por horas, lo que es ilegal ya que deberían pagar por lo menos el salario mínimo. Hay casos, como el Wal Mart, en los que todo trabajador que ingresa tiene que firmar su renuncia en blanco para que, si es despedido, no pueda reclamar ningún derecho.³¹

Los “contratos de protección” dominan el norte del país, ya que aseguran perfectamente los intereses de las maquiladoras volátiles. En Tijuana, por ejemplo, desde la llegada al poder del Partido Acción Nacional —en 1989— se dio un importante crecimiento de los contratos de protección. En 2001 se calculaba que más de 700 de las 890 maquiladoras existentes entonces en esa ciudad fronteriza tenían sindicatos fantasmas con sus respectivos “contratos de protección”.³²

Pero este tipo de contratos no son privativos del norte del país. Tan sólo en el Distrito Federal se tienen registrados 110 mil contratos colectivos de trabajo, de los cuales 99 mil no se revisan y están bajo la protección de “líderes” sindicales.³³

Proyecto Abascal

El gobierno foxista pretende aumentar todavía mas la ventaja competitiva de México en el TLCAN basada en la mano de obra barata y sin derechos. El Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo introduce una mayor flexibilización a las condiciones laborales, porque impone la jornada discontinua (acumulación de horas por encima de los límites constitucionales), los contratos a prueba y para capacitación, que permiten la terminación de la relación laboral sin indemnización.³⁴

³⁰ Muñoz Ríos, Patricia. “Auge de los contratos de protección”, *La Jornada*, 1 de noviembre de 2004.

³¹ Ramírez Cuevas, Jesús. “Contratos a la carta”, *Masiosare*, 20 de marzo de 2005.

³² Adelson, Naomi. “Con el PAN crecieron los contratos de protección”, *Masiosare*, 25 de febrero de 2001.

³³ Muñoz Ríos, Patricia. “Auge de los contratos de protección”, *La Jornada*, 1 de noviembre de 2004.

³⁴ Escobar, Saúl. *Reforma laboral, análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 2003.

El diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México del año 2003, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos recomendó la creación de un instituto con “independencia y autonomía” para “llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos” y evitar los “contratos de protección”. De modo similar, en su declaración conjunta con el Gobierno de Estados Unidos del 18 de mayo de 2000, en el marco del ACLAN, el Gobierno mexicano acordó que “continuará promoviendo el registro de los contratos colectivos de trabajo de conformidad con la legislación laboral”. Sin embargo, en el Proyecto Abascal no se adoptan las medidas necesarias que permitan crear un registro público de contratos colectivos e inscripciones sindicales.

ALCAN

El Acuerdo de Cooperación Laboral firmado junto con el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) se propuso, entre otras cosas, ayudar a proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores. Desafortunadamente, este mecanismo de protección laboral poco ha ayudado a enfrentar las prácticas violatorias de los derechos laborales que realizan las empresas beneficiadas con la apertura comercial. Tampoco ha contribuido a paliar los efectos devastadores que en materia de empleo y salario ha traído el TLCAN.

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

Agricultura mexicana y TLCAN

El campo mexicano se encuentra en crisis. Esta crisis se expresa en el ámbito social, en el creciente fenómeno de migración de los jóvenes

del campo hacia las ciudades del país y hacia Estados Unidos con el consecuente abandono de los campos de cultivo y la reducción de la actividad sectorial. En lo económico, se manifiesta por la reducción de algunos cultivos como el del arroz, el trigo y las oleaginosas; por el incremento en las importaciones de granos alimenticios que socavan la soberanía alimentaria y, consecuentemente, por el déficit en el comercio agropecuario con el exterior; así como por la creciente importancia de las remesas de nuestros trabajadores en el exterior como sostén principal de la actividad económica en algunas regiones rurales del país.

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

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

Otro elemento es la prohibición de subsidios que distorsiona la libre competencia entre los productores. Se considera, en conse-

cuencia, que todo subsidio que interfiera con la asignación óptima de recursos en el mercado debe ser eliminado. Paralelamente a la negociación del tratado, se realizaron las modificaciones del Artículo 27 constitucional, que significaron la eliminación, por un lado, del reparto agrario como obligación de Estado y por otro, la base constitucional para la conversión de las tierras ejidales en propiedad privada mercantil, además de que permitió que las empresas mercantiles, por acciones, sean dueñas de importantes extensiones de tierra.

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

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

Cabe señalar que en su momento sostuvimos que por lo menos los granos básicos (maíz, frijol, trigo y arroz) no debían entrar en la negociación. También, unos pocos intelectuales estadounidenses,

como Karen Hansen del Instituto de Investigaciones de Políticas Agrícolas Comparadas en Minnesota, percibieron tempranamente el nexo entre el aumento de la pobreza rural, la crisis agrícola de granos básicos y el incremento de flujos migratorios (nexo comprobado por las investigaciones de Juan Manuel Sandoval del Instituto Nacional de Antropología e Historia, entre otros).

Pese a ello, los estadounidenses, con enormes excedentes de maíz y trigo, incorporaron los granos básicos en el capítulo agrícola. A pesar de muchas voces que se alzaron para que durante la negociación se incorporara un capítulo sobre derechos sociales, laborales y humanos de los emigrantes, fue tajante la negativa del lado mexicano y del estadounidense en ese sentido.

El presupuesto de la Federación para 2003 asignó recursos para el campo por 41,783 millones de pesos. Estos raquíticos fondos asignados al campo mexicano, en un contexto en que el Congreso de Estados Unidos con la *Farm Bill* 2002-07 aumentó los subsidios agrícolas de ese país en 51,000 millones de dólares, representa la “crónica de una muerte anunciada para cientos de miles de productores agropecuarios de México”. Es imposible competir con arancel cero contra las importaciones agrícolas de la Unión Americana con un magro presupuesto de 3,869 millones de dólares *versus* subsidios globales a los productores estadounidenses del orden de 98,900 millones de dólares anuales. Si a esto añadimos que el 1° de enero de 2003 se aplicó la radical eliminación de casi todos los aranceles agrícolas con EU y Canadá, la perspectiva es realmente preocupante.

En los 10 años del TLCAN, el comercio exterior agrícola acumula un déficit de -7 mil 790 millones de dólares y va en ascenso, el comercio pecuario acumula, por el contrario, un superávit de 1 mil 103 millones, y el de productos procesados (agroindustriales) acumula un déficit de -10 mil 243 millones. Así, la suma total del sector agroalimentario presenta un déficit acumulado, en los 10 años, de -16 mil 930 millones de dólares (Márquez A. 2004).

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

este rubro se redujo 53% en términos reales de 1990 al presente año y el crédito se contrajo en cerca del 80%.

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

A 10 años de su entrada en vigor podemos afirmar que:

- El TLCAN está perjudicando a la gran mayoría de los productores del campo, toda vez que los precios internacionales de mercado, que tienden a la baja, están sirviendo de referencia para la fijación de los precios de la producción en México, mientras que los costos de los insumos crecían cada vez más y en este caso no se empleaba la referencia de los precios internacionales.
- La importación indiscriminada de granos, de leche de vaca descremada en polvo, carne de res, carne de pollo y de cerdo, así como de otros alimentos, sólo está beneficiando a algunos sectores de la industria ya importadores, que no trasladan dicho beneficio a los consumidores finales.

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

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

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

El gobierno mexicano decidió en forma unilateral no cobrar los aranceles, que aunque reducidos eran sustanciales, a la importación de granos, oleaginosas e incluso de productos cárnicos (carne de res, puerco, lácteos y huevo), a pesar de que en el tratado se establece una curva de disminución gradual de ellos de 1994 a 2003. Además, la reiterada promesa de un incremento a los subsidios y estímulos fue incumplida. En realidad, desde 1994 se aplica una radical desgravación por decisión unilateral.

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

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

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

Los resultados del TLCAN hasta el momento evidencian que Estados Unidos es el gran ganador en la relación comercial con México,

gracias a un crecimiento sustancial de sus exportaciones a México y Canadá, las cuales crecieron de 7.4 mil millones de dólares en el promedio anual de 1989/93 a 11.3 entre 1994 y 1998, para alcanzar 12.7 en 1999. Pero también las importaciones de Estados Unidos de sus socios del TLCAN crecieron de 6.2 en 1989/93 a 10.5 en 1994/98 y 12.8 mil millones de dólares en 1999. Con ello, el superávit comercial de ese país, se redujo de 1.2 mil millones a 95,717 millones de dólares en el periodo mencionado, principalmente debido a las presiones de los exportadores de Canadá que ganaron terreno importante en productos como el jitomate (Bautista 2000: 145).

Asimismo, el comercio entre México y Estados Unidos también creció a tasas aceleradas. Entre 1994 y 1999 se registró una tasa media anual de crecimiento (TMAC) de 3.7% en las importaciones desde Estados Unidos frente a una TMCA de 5.7% en los años previos al TLCAN. Las exportaciones de México crecieron 9.2% durante el periodo de operación del TLCAN, frente a 3.5% en los años previos. No obstante, a pesar de un comercio muy dinámico con Estados Unidos, México mantiene un déficit comercial de más de mil millones de dólares en el promedio anual durante la vigencia del TLCAN con su principal socio comercial (Bautista 2000:145). Comparativamente, México es el tercer mercado en importancia para los Estados Unidos después de Canadá y Japón, en tanto que Estados Unidos es el mercado más importante para México (Bautista 2000:145).

Por todo lo anterior, es justa la actual postura de las organizaciones campesinas mexicanas que protestan por la desgravación radical establecida en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Antes, ésta era unilateral; a partir de 2003 se hizo obligatoria. Hubo, en los primeros años de la aplicación del TLCAN, insensibilidad y falta de comprensión adecuada en muchos agricultores y ganaderos del significado real de lo que estaba instrumentándose a partir de 1994.

Muchos percibieron lo que sucedía como decisiones circunstanciales, como hechos fortuitos, producto de la mala voluntad de algunos funcionarios del gobierno. En consecuencia, hubo una subestimación grave del problema.

Hasta el año 2008 es posible aplicar un modesto arancel al maíz, frijol, huevo y azúcar. Sin embargo, el gobierno de Vicente Fox ha tomado la decisión de continuar con la misma política. Lo hecho durante 2000, 2001 y 2002 lo demuestra. Inclusive funcionarios federales han expresado que seguirán sin cobrar el impuesto a la im-

portación que teóricamente México todavía puede aplicar. Ciertas naciones han logrado mantener un índice de producción per cápita razonable a través del incremento de la productividad. Desgraciadamente, éste no es el caso de nuestro país. México producía 29 millones 640 mil toneladas de granos en 1985, 28 millones en 1994 y el año 2000 produjo 29 millones 200 mil toneladas. Paralelamente, de 1980 al 2000 la población se incrementa en 36 millones de habitantes. La producción de los 10 granos básicos (arroz, frijol, maíz, trigo, ajonjolí, cártamo, algodón, soya, cebada y sorgo) no se ha incrementado en los últimos 15 años. Existe un estancamiento sustancial en la producción agrícola, particularmente de granos.

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

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

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

El caso del trigo también es dramático: cuatro millones 150 mil toneladas producidas en 1994 contra tres millones 493 toneladas en el año 2000. Esto también se refleja en una importación de trigo de un millón 413 mil toneladas en 1994 y una importación triguera en el año 2000 de 2 millones 784 mil toneladas.

Las actuales importaciones no solamente están creciendo para complementar la producción decreciente sino que en ciertos casos

tienen un carácter especulativo y provocan la imposibilidad de vender la producción nacional debido al diferencial de precios. El resultado global de ello es que hoy aproximadamente el 30% del consumo alimentario del país es cubierto con alimentos provenientes del exterior, principalmente de los Estados Unidos.

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

Mientras que los beneficios del TLCAN para México están distorsionados por fenómenos como la devaluación del peso en 1994 y la posterior crisis económica, o las prolongadas sequías, así como por las disputas en el comercio que, como en los casos del jitomate y la manzana, llegan a acuerdos sobre precios mínimos que moderan el efecto de la liberalización, la participación de las importaciones desde México en el total de las importaciones de EEUU se ubican en niveles reducidos aunque con una muy ligera tendencia a crecer en 1998 y 1999.

Estados Unidos está captando una porción cada vez mayor del mercado mexicano al desplazar a otros países competidores, gracias a los beneficios en la reducción de los aranceles y su agresiva política de fomentar las exportaciones a través de programas de apoyo y de crédito, aumentando su participación en las importaciones mexicanas sobre todo en productos cárnicos, carnes preparadas, frutas y hortalizas, azúcar y edulcorantes y arroz, y mantiene su tradicional posición predominante en maíz y sorgo, donde cubre prácticamente el 100% de las importaciones mexicanas y en soya y harina de soya con una importación de más del 90%.

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

En resumen, la importancia de Estados Unidos como destino de las exportaciones mexicanas no solamente es apabullante, también es

quien ha sabido aprovechar mejor al TLCAN al desplazar a un gran número de competidores del mercado mexicano. Esta situación permite concluir que la dependencia de México hacia Estados Unidos en la cuestión alimenticia se ha profundizado con el TLCAN, vulnerando aún más la soberanía alimentaria del país (Bautista 2000:146).

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

Conclusiones³⁵

Para promover los intereses de la población mexicana en niveles de ingreso y coeficientes de ahorro e inversión, capaces de sostener un proceso de desarrollo en la economía global, lo primario es la construcción de una capacidad productiva, organizativa y negociadora nacional para actuar efectivamente en el entorno global y balancear las perspectivas de los intereses de las naciones con las que interactuamos.

Consecuentemente, proponemos los lineamientos siguientes para desarrollar este planteamiento:

- Renegociación del texto del TLC para equilibrar las desventajas impuestas a las bases productivas de México descritas antes y referéndum de cualquier acuerdo antes de su suscripción y ratificación constitucional.

³⁵ Este apartado incluye propuestas contenidas en el documento: “Respuesta social a la agenda corporativa”, elaborado en 2002 por una coalición de organizaciones civiles del Continente Americano denominada Alianza Social y Continental; publicado en el libro: *Área de Libre Comercio de las Américas. Análisis y alternativas*, Jorge A. Calderón y Alberto Arroyo, coordinadores, Instituto de Estudios de la Revolución Democrática y Fundación Friedrich Ebert, México, 2002. Además, una versión preliminar de estas ideas fue expuesta en el libro *México y el nuevo orden internacional*. Senado de México, México 2000, particularmente en el capítulo V, Relaciones México-Estados Unidos, pp. 185-258.

- Mantenimiento de un tipo de cambio en equilibrio que no distorsione el intercambio comercial y financiero internacional contra la base productiva y el empleo en México y que impida las devaluaciones traumáticas.
- Actualización y modernización del marco legislativo e institucional del Estado mexicano para contar con una representatividad nacional auténtica en las negociaciones comerciales internacionales, para la aplicación de impuestos y aranceles compensatorios de las disposiciones antimonopólicas que equilibren la capacidad institucional de nuestras contrapartes comerciales.
- Realizar evaluaciones públicas sobre los impactos del TLCAN, guiados por el objetivo común de encontrar mecanismos complementarios que protejan la planta productiva, los derechos laborales y el medio ambiente, y de propiciar la renegociación de algunos aspectos de este Tratado, particularmente del capítulo agrícola y de las normas sobre regulación de inversiones con objeto de establecer mecanismos equilibrados y justos, que reconozcan asimetrías. Se deben eliminar barreras neoproteccionistas instrumentadas por autoridades de EEUU, como ha sucedido respecto al acceso de camiones y diversas frutas y verduras mexicanas a su territorio.
- Incorporación definitiva de los órganos legislativos en materia de negociación, seguimiento y ratificación de los acuerdos comerciales y de inversión.
- Revisión del capítulo XI del TLCAN que otorga el trato nacional e impide la fijación de “requisitos de desempeño”, ya que ello limita las posibilidades de instrumentar políticas de fomento económico, de desarrollo industrial y regional vinculadas a la regulación de la inversión extranjera.
- Revisión de las normas aplicables al comercio de cereales, oleaginosas, lácteos y carnes para establecer normas de comercio justo que permitan el bienestar de los productores mexicanos y los protejan de subsidios externos, permitiendo una competencia equilibrada.
- Los trabajadores internacionales son parte del proceso de globalización económica, lo que obliga a intensificar acciones en defensa de su integridad, identidad y cultura. No aceptamos que los migrantes mexicanos sigan siendo trata-

dos como intrusos en sociedades a las que han contribuido de manera fundamental. Es necesario promover y defender los derechos humanos, sociales, culturales y políticos de trabajadores mexicanos internacionales y sus familias. Demandamos garantizar plenamente los derechos políticos, como el voto cuantificable en México de los mexicanos que viven en el exterior, a fin de construir en nuestra nación una democracia sin sectores excluidos.

- Es ineludible incorporar el tema migratorio en el marco del TLCAN. Debe replantearse la relación que sobre la materia tenemos con los EU y con otras naciones, con objeto de garantizar la tolerancia hacia la diversidad y la aplicación plena de los convenios internacionales sobre migrantes, poniendo término al clima de violencia, racismo y xenofobia existente en la frontera y en diversas regiones.
- La inversión extranjera debe ser regulada por el Estado precisamente para que juegue un papel positivo en el desarrollo nacional. Sin embargo, regulación no quiere decir trabas burocráticas, tampoco proteccionismo de ineficiencias y falta de calidad; quiere decir orientar, incentivar, crear condiciones para que haya ganancias razonables que a la vez cooperen con el desarrollo nacional. Deben plantearse mecanismos para que la inversión extranjera tenga un efecto de arrastre sobre el resto de la economía con la consiguiente generación de empleos indirectos. No proponemos mecanismos proteccionistas de ineficiencias al obligar a inversionistas a comprar en el país lo que sea más caro o de menor calidad, pero deben buscarse mecanismos o incentivos para que en los hechos se surtan en proporciones crecientes en el país receptor. Un mecanismo, entre otros, pueden ser reglas de origen con contenido nacional y no solamente regional como estipula el TLCAN. Deben canalizarse prioritariamente a sectores productivos y no a la especulación bursátil.
- La inversión extranjera orientada y regulada puede ser un instrumento para ir disminuyendo las asimetrías existentes entre los países. Pero para ello es necesario que las inversiones extranjeras jueguen un papel activo en la creación de las condiciones macroeconómicas favorables y no reciban únicamente sus frutos. Al menos deben asociarse al capital nacional y

transferir tecnología. Un esquema atractivo es coinversiones en que el inversionista extranjero ponga tecnología y la transfiera y ello se contabilice como capital aportado.

- Las políticas de regulación de inversión extranjera no bastan para disminuir las asimetrías existentes entre los países firmantes del TLCAN. Son necesarios acuerdos sobre fondos de fomento así como fondos compensatorios para los sectores y regiones más afectados por la reestructuración y el ajuste. Además es necesario resolver de raíz el problema de la deuda externa, lo que liberaría fondos propios para fomentar el desarrollo nacional y disminuir las asimetrías.
- Todo ello implica no otorgar trato nacional. No se puede tratar como iguales a quienes no son iguales. El atraer inversión extranjera como complemento de la nacional, supone lograr alianzas internacionales entre los países en desarrollo para evitar una competencia desleal por las inversiones. A la vez, crear un nuevo contexto mundial que comprenda que la salida es global, que el mundo industrializado no superará sus problemas si no colabora con la elevación y desarrollo integral de su contraparte. Ello no es una utopía irrealizable. Junto con las tendencias neoliberales en el mundo subsisten tendencias en esta dirección. La integración europea parte de este supuesto dentro de su propio bloque. Todo lo anterior es viable, pero supone otro modelo de desarrollo distinto al neoliberal. Ciertamente supone crear condiciones de menor dependencia de dicha inversión. Debemos buscar un modelo de desarrollo viable en el contexto mundial en el que la inversión extranjera sea un complemento del esfuerzo nacional y no una necesidad angustiosa para evitar crisis mayores. No es fácil alcanzarlo, pero un modelo de desarrollo con distribución del ingreso y democracia irá creando la fuerza necesaria para triunfar.
- La renegociación del capítulo agropecuario del TLCAN es una tarea de enorme trascendencia para recuperar la soberanía alimentaria y defender el interés de la nación; sin embargo, es importante tener conciencia de que constituye un proceso largo, ya que requiere el consenso de los Estados Unidos de América. En el corto plazo, apoyados en la Ley de Comercio Exterior de México y en las disposiciones

del Tratado Mundial de Comercio que prohíben las prácticas desleales de comercio practicadas por EU para promover sus exportaciones agrícolas se requiere establecer salvaguardas y aranceles compensatorios a la importación de granos proveniente de ese país. Por otra parte, es imperativo que se haga efectiva la disposición establecida en la Ley de Desarrollo Rural Sustentable a fin de que auténticos representantes de los agricultores participen en los comités que deciden los cupos de importación. Otra vía de protección de nuestra agricultura sería que amparados en el capítulo octavo del TLC, particularmente en el artículo 801 párrafos 3° y 4°, se establezcan salvaguardas a un conjunto de productos agropecuarios para aumentar los impuestos a la importación, regresando su nivel al existente antes de entrar en vigor el TLCAN.

- Por razones de interés nacional y preservación de la paz pública, es imperativo que el Congreso de la Unión de México aumente el presupuesto del sector agropecuario, particularmente incrementando la inversión pública en desarrollo rural, en infraestructura hidroagrícola y los recursos para comercialización, Procampo, Alianza para el Campo y los créditos canalizados a través de la nueva financiera rural y otros programas. Para financiar el aumento del gasto público estimo necesario realizar una profunda reforma fiscal integral y combatir la evasión fiscal a fin de disponer de recursos públicos que permitan incrementar significativamente la inversión pública en desarrollo rural y los subsidios al campo. Sólo así se logrará a mediano plazo la meta de equiparar los apoyos en México con los existentes en Estados Unidos y en Canadá. En un estudio elaborado en el año 2002 denominado: “Hacia una política hacendaria de Estado”, un grupo de investigadores en la UNAM, la Fundación Colosio y el Instituto de Estudios de la Revolución Democrática, encontramos que es técnicamente viable incrementar la recaudación de un modesto 4% del PIB, alrededor de 270 mil millones de pesos. Esta es una cifra clave para la agricultura mexicana. Duplicar la inversión pública en infraestructura, apoyos a la comercialización, insumos, créditos, reconversión productiva, tecnología, con reglas que ayuden a los pequeños y me-

dianos productores, puede tener un efecto multiplicador de enorme importancia. En consecuencia, la inversión pública y los apoyos a la comercialización y Procampo tendrían un efecto para el mundo rural. Si la sociedad civil lograra construir candados anticorrupción y anticorporativismo para esos fondos y subsidios, el efecto de una inversión pública que pasaría de 41 a 90 mil millones de pesos sería profundo.

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

La integración más positiva de los países en desarrollo y de los países con economías en transición en los flujos comerciales internacionales y en el sistema comercial multilateral depende también de la adopción de políticas internas para poder acceder a sectores que incorporan la innovación y que se expanden más dinámicamente. Para lograr esos resultados, los países deben tener la capacidad de estudiar las distintas opciones y mantener el espacio necesario para las políticas a fin de alcanzar el equilibrio idóneo entre los distintos enfoques de sus estrategias nacionales de desarrollo.

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

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

Bibliografía

- Arroyo, Alberto (2003) “El TLCAN en México: promesas y realidades en su décimo año”, en *Lecciones del TLCAN: El alto costo del libre comercio*. México: RMLC-ASC. México, 2003.
- Bautista, Enrique, “Los tratados de libre comercio y la agricultura mexicana”, en Jorge A. Calderón Salazar (coordinador), *Estudios de evaluación del*

- Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Análisis, crítica y propuestas*. Área Internacional Grupo Parlamentario del PRD Senado de la República, México, 2000
- Calderón, Jorge, Coordinador. *Estudios de evaluación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*. Senado de la República, México, 2000.
- Calderón, Jorge, Coordinador. *México en un mundo global*. Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert, México, 2001
- Calderón, Jorge. México: soberanía nacional e integración comercial. TLCAN, ALCA y Comunidad Latinoamericana de Naciones”, en *ALCA: análisis y alternativas. Respuesta social a la agenda corporativa*. Instituto de Estudios de la Revolución Democrática-Fundación Friedrich Ebert, México, 2002.
- Calderón, Jorge. *Democracia, soberanía y desarrollo nacional*. Cámara de Diputados LV Legislatura. México DF, 1994.
- Calderón, Jorge. *México y el nuevo orden internacional*. Ediciones Praxis. Senado de la República LVII Legislatura. México, DF, 2000.
- Chang, Ha-Joon y Green, Duncan. *La inversión en la OMC, una trampa del norte*. Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio y South Centre. México DF, 2003.
- Márquez A., David (2004) “El TLCAN a 10 años de distancia”, en *Coyuntura*, núm. 120, marzo-abril.
- Shhmid, Beat. *Libre comercio: promesas versus realidades*. Ediciones Heinrich Böll. San Salvador, El Salvador, 2000.
- Conferencia de la Naciones Unidas Sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) UNCTAD. “Informe sobre el Comercio y Desarrollo 2003: La acumulación de capital, el crecimiento económico y el cambio estructural”, Organización de las Naciones Unidas, marzo 2003 (www.unctad.org).

LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

*Lic. Norahenid Amezcua Ornelas**

Gracias a la Cámara de Diputados por su invitación y también a la Fundación Friedrich Ebert. Yo quisiera comentar que así como existen *Record Guinness* en los casos de personas o actividades, también en materia laboral existen estos *records*. En primer lugar tenemos uno generado en el periodo presidencial de Vicente Fox: que no ha creado ni un solo empleo formal, afirmación que ha sido ratificada por el director del Banco de México, el doctor Guillermo Ortiz, quien afirmó en días pasados que los más de 300,000 empleos formales —las tres cuartas partes de ellos eventuales—, que dice este gobierno no haber creado en 2005 ya existían, y sólo responden a una mayor fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

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

* Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Social por la Universidad de Guanajuato; ha publicado más de 25 libros y decenas de artículos en materia laboral y seguridad social; colabora en las revistas *Laboral*, *IPAB* y *Adminístrate*; es conferencista a nivel nacional e internacional en materia laboral y en seguridad social; también participa como especialista en programas de radio y televisión. Actualmente se desempeña como asesora en la Cámara de Diputados.

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

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

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

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

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

Estos contratos de protección suelen ser papeles con dos o tres páginas en las que se transcriben los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, es decir no contienen ventajas superiores en materia de condiciones de trabajo para los albañiles. La parte central es la más

amplia y se refiere a las obligaciones que adquiere el patrón para el pago que le debe hacer al sindicato mafioso y las medidas disciplinarias contra los trabajadores. Sobra decir que ni siquiera los derechos mínimos previstos en la LFT se respetan a favor de los trabajadores constructores de nuestra patria.

Es así como los contratos de protección se han transformado en una verdadera máquina de control sindical para pisotear los derechos mínimos laborales, de las siguientes formas:

- a) Se les desconocen de manera grotesca sus derechos colectivos a la sindicalización, a la contratación colectiva y a la huelga.
- b) No se les suelen cubrir ya no digamos sus salarios mínimos profesionales, sino ni siquiera los generales, sin excluir que es práctica común en esta industria que los trabajadores sean despedidos con cualquier pretexto, para omitir el pago de los salarios.
- c) Jornadas inhumanas, omisión de prestaciones como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso semanal y obligatorio, tiempo extra, etcétera.
- d) Despido como arma disciplinaria bárbara, incluso mediante la invención de delitos.
- e) Capítulo especial merece la situación de estos trabajadores en materia de riesgos de trabajo: tienen el mayor índice de siniestralidad y de enfermedades en el país, con incapacidades permanentes y hasta la muerte. De tal manera que el IMSS tiene enmarcada a la industria de la construcción en la clase de riesgo cinco, es decir, la máxima. Lo que para efectos prácticos se traduce en que el resto de las empresas subsidian a estos patrones en materia del pago del seguro de riesgos de trabajo. Esto es inadmisibles y se deben tomar las medidas procedentes para acabar con esta sistemática agresión a los trabajadores de este sector que están expuestos a todo tipo de riesgos: caídas, machucones, problemas por cargar grandes pesos, electrocución, aspiración de polvos de diversos materiales de construcción y de asfalto, entre otros.

De acuerdo a la Estadística Nacional de Accidentes y Enfermedades del Trabajo, anualmente estos trabajadores sufren 26,500 accidentes laborales, de los cuales 1,283 quedan con

incapacidad permanente. Igualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que anualmente 190 albañiles adquieren una enfermedad de trabajo. Muchos de estos trabajadores laboran en la informalidad, razón por la cual se deben considerar subestimadas estas cifras que, sin embargo, ya de entrada son alarmantes.

- f) Lo anterior sin dejar de destacar la amplia omisión que los patrones de la industria de la construcción realizan en materia de afiliación y cotización ante instancias como el IMSS y el Infonavit. Por lo que en caso de algún accidente o enfermedad que los incapacite de manera permanente o al llegar a la vejez, los albañiles tienen un horizonte de absoluta desprotección.
- g) La subcontratación se va extendiendo en esta actividad y agrava aún más las condiciones de estos trabajadores.

Ante este panorama, una ley y una autoridad justas y humanas pueden hacer mucho, pero al final de cuentas sólo los propios trabajadores podrán rescatar su dignidad y justicia, en bien de ellos y de la humanidad. Tengo plena fe en que así será.

EL CASO DE UNIROYAL, QUERÉTARO

*Antonio Villalba**

Gracias por la invitación a la Fundación Ebert y al grupo parlamentario del PRD. Quiero compartir un caso de contrato de protección, que va más allá de los que ya conocemos históricamente.

Es un contrato de protección que reforma, o pretende reformar la ley laboral en los hechos; es decir los contratos de protección de los que se ha hablado aquí contienen tres o cuatro hojitas, tres o cuatro cláusulas que solamente repiten los mínimos consagrados en la LFT. Ahora los contratos de protección pretenden reformar en los hechos la legislación laboral, tal como sucede en el caso Uniroyal, que fue comprada por la transnacional productora de llantas más grande en el mundo, Michelin, en forma completamente fraudulenta, sin tomar en cuenta el derecho de los trabajadores.

En este Foro se encuentra un grupo de compañeros de Uniroyal que siempre está en estos eventos y que se mantienen en lucha para que les devuelvan su local sindical, del que fueron despojados por los “charros” sindicales de la CTM. Estos compañeros vivieron en carne propia la venta fraudulenta de Uniroyal, porque los indemnizaron sin tomar en cuenta sus derechos, muy por debajo de lo que marca la ley, y Michelin abre sus puertas con una nueva razón social: Auto partes Internacionales de Querétaro. Cuando oímos este nombre pensamos que es una empresa que produce autopartes en metal o algo así, pero no, son las llantas.

Aquí se ha hablado mucho de la reforma laboral, que si estamos de acuerdo o no con ella; efectivamente hay varias iniciativas de reforma, una la llamada Ley Abascal o la reforma Abascal, que no es otra cosa que la reforma de la COPARMEX, más que de Abascal mismo. Es una propuesta patronal que pretende reformar la legisla-

* Estudió Derecho y Estudios Latinoamericanos. Es militante de tiempo completo en el FAT, y funge como asesor legal de varios sindicatos y cooperativas de trabajadores; es miembro de la Coordinación y Dirección Nacional colegiada del FAT; responsable de las Relaciones y Alianzas Internacionales de la organización; cofundador de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio —RMALC— y militante de la misma.

ción laboral en términos mucho más neoliberales de los que actualmente vivimos.

Considero que antes de reformar la ley, tenemos que pedir que se cumpla la que existe, porque hasta la fecha ha sido una ley proteccionista para los patrones, tan es así que la ley sindical se viola por la propia ley laboral. Por ejemplo, en la LFT se estipula que el contrato colectivo de trabajo solamente se celebrara con un sindicato; y la propia ley dice que al sindicato lo representa su secretario general, salvo disposiciones contrarias en el estatuto.

Normalmente, durante la toma de nota aparecen el secretario sindical y la empresa, y los dos someten a sanción, a depósito el contrato colectivo de trabajo. Los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo tienen que aceptar. En este punto, ¿qué estamos proponiendo las fuerzas de izquierda, las fuerzas progresistas en torno a la reforma laboral?

Estamos planteando que es fundamental establecer como requisito que los trabajadores participen en la contratación colectiva, a fin de que la bilateralidad funcione como debe de ser. De esa forma, el contrato sería verdaderamente bilateral y no ficticio, donde sólo participan el líder sindical y el patrón.

De lo contrario, se perpetúan las prácticas de exclusión de la parte fundamental del proceso, los trabajadores, como sucede sobre todo en las maquiladoras, donde desde antes que se monten las instalaciones, ya existe un contrato colectivo de trabajo. En alguna ocasión le preguntaron a Tomás Natividad, abogado patronal de la COPARMEX que ayer estuvo aquí, su opinión sobre los contratos de protección y él dijo que eran un mal necesario, porque había que darle seguridad jurídica a los empresarios, a los inversionistas.

Él argumentó que sin ese contrato de protección, difícilmente los inversionistas —principalmente extranjeros— llegarán a México, puesto que se exponen cuando se instalan en el país y les llegan de 10 a 15 emplazamientos a huelga. Entonces, para garantizar que los inversionistas no tendrán esa “espada de Damocles en la cabeza” aparecen los contratos de protección, que son un mal necesario para garantizar la inversión en México.

La postura nuestra es que en la reforma laboral debe haber varios elementos que la actual legislación no contempla; uno de ellos es la bilateralidad y la contratación colectiva; la verdadera bilateralidad donde los trabajadores estén involucrados.

En el caso de Michelin, en Querétaro está depositado el contrato colectivo que firmaron dos pillos de la CTM, con apellido Calleja Montes de Oca, uno secretario general y el otro secretario de Finanzas del sindicato nacional. Son los sobrinos de Callejas, viejo asesor de Fidel Velázquez.

La primera violación a la Ley Federal del Trabajo, es que la empresa es llantera, pertenece a la industria hulera, por lo que el contrato debería estar depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Querétaro; esto porque siempre debe respetarse por ley que es un contrato obligatorio en toda la República, por lo que cualquier empresa pequeña, mediana o grande que se dedique a la transformación de productos de hule, tiene que regirse por un contrato de ley y esa figura jurídica todavía existe en la legislación.

Entonces, ellos están violando una norma legal, porque celebran un contrato colectivo con una empresa llantera de transformación del hule y lo depositan ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, desapareciendo de un plumazo todas las prestaciones legales que debe tener un contrato de ley de la industria del hule. Es decir, existe un problema de competencia que las autoridades no rebaten.

Segunda cuestión, ahondaré en las cláusulas del contrato, una de ellas dice que la empresa tiene la facultad bilateral de que las prestaciones para los trabajadores de planta se puedan hacer extensivas a los eventuales, si quiere la empresa. Esto es una violación flagrante a la LFT, porque el trabajo igual tiene salario y prestaciones de ley; sin embargo, quien determina lo que otorga o no por completo es la empresa.

Otra cláusula: la empresa podrá contratar en forma independiente, todos aquellos servicios que no sean directamente relacionados con la producción, pudiendo contratar en forma independiente los servicios de mantenimiento, almacenamiento, construcción, remodelación, entre otros.

Aquí habría que preguntarnos, ¿dónde queda la fuerza del sindicato? Si tenemos a más trabajadores subcontratados, sin prestaciones, y sin derecho a efectuar un recuento, porque los trabajadores no han solicitado su derecho.

Analizo otra cláusula: la empresa y el sindicato podrán acordar cualquier jornada de trabajo y cualquier turno durante la semana, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Las partes acuerdan que las jornadas diarias y semanales de los trabajadores dependen de las necesidades de la empresa.

Aquí no hay flexibilidad con estos transas, esto es esclavizante para los trabajadores, pues la jornada diaria se cambia, porque la empresa tiene derecho a establecer y modificar las jornadas diarias y semanales de los trabajadores en la medida que lo requiera y de acuerdo a sus clientes.

Entonces, si yo me levanto a las cuatro de la mañana, llego a la empresa y me dicen: "... fíjate que ahora no te necesito a las seis, ahora vente en la tarde en el turno de noche", "oiga pero yo me vine desde Nezahualcoyotl o Querétaro", la cosa es que esta práctica resulta aberrante, ya que flexibilidad total es igual a esclavitud total. No existe posibilidad de programar tiempo libre, porque no sé a qué hora voy a trabajar. En este punto, los compañeros en Querétaro me platican que los trabajadores de Michelin son 500, y que trabajan dos turnos de siete de la mañana a siete de la noche y de siete de la noche a siete de la mañana y se los cambian como quieren.

Otra "clausulita" se refiere a los días de descanso: queda entendido por las partes que, derivado de los acuerdos y necesidades de la empresa, los trabajadores quedarán obligados a trabajar en los días de descanso; en dicho caso la empresa se olvida de cubrir salarios en términos de la ley, o sea, tengo mis días de descanso, pero no sé si los voy a descansar, no me puedo programar con mis hijos para ir a pasear, porque no sé qué días voy a descansar. Esto mismo ocurre con el día de descanso semanal: la empresa unilateralmente por necesidades del mercado, puede cambiar los descansos sin tomar en cuenta a nadie.

Unilateralmente, porque está fuera de la ley que establece que por cada seis días de trabajo se tiene derecho a uno de descanso. Sin embargo, el trabajador no sabe cuál, por lo que no puede programar absolutamente nada, porque no sabe cuándo le va a tocar su descanso. Ahí existen violaciones a los derechos humanos, ya no sólo laborales.

Otra más: los trabajadores deberán actuar con multifuncionalidad de oficios cuando el trabajo lo requiera y si no funcionan con multifuncionalidad y polivalencia, es causal de cese automático y dentro de la misma jornada se le puede cambiar a otra función.

Otra cláusula que pretenden imponer los de la COPARMEX, a través de la Ley Abascal, es la contratación a prueba. Esto implica que todo aspirante a trabajar en la empresa, deberá de cubrir un periodo de capacitación de por lo menos 90 días. Lo que significa que la empresa puede despedir al trabajador después de tres meses si no le sirvió.

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

Y en el punto fundamental, que es la negación del derecho de huelga, fíjense nada más lo que dice la cláusula: sindicato y empresa convienen en que cualquier conflicto individual o colectivo que deviene de las relaciones de trabajo, cualquier interpretación al presente contrato o cualquier problema que surja entre las partes, primeramente se tratará de resolver en pláticas directas entre empresa y sindicato —los líderes obviamente—. De no lograrse un arreglo satisfactorio, las partes convienen que antes de ejercitar cualquier acción jurídica ante los tribunales competentes, incluyendo el ejercicio del derecho a huelga, primeramente someterán sus diferencias a un árbitro que será elegido en forma conjunta y quien deberá resolver el conflicto respectivo.

Hasta ahí no hay problema, estando de acuerdo las partes en que de no ejecutarse dicho arbitraje, bastará con hacer valer el contenido de esta cláusula ante el tribunal respectivo para que suspenda la acción ejercitada hasta en tanto se desahogue el arbitraje. Y con esto señores, se acabó el derecho de pelear, estamos con la cláusula novena del contrato colectivo del trabajo y el arbitraje dice: anda vete porque yo no me someto, aquí está el contrato con nueve cláusulas que solamente garantizan los mínimos de ley.

Los contratos de protección ya son una reforma laboral en los hechos, y sólo necesitan ser firmados por dos pillos, como ya señalé. En el caso de Uniroyal Michelin lo firma como apoderado legal de la empresa un abogado muy respetado, actualmente representante de México en la OIT, que se llama Jorge Regil, que iba a venir a este foro pero no vino por que está en Ginebra representando a los patrones mexicanos ante la Organización Internacional del Trabajo.

Y esta es mi última reflexión, nos están reformando la legislación laboral en los hechos, nos están sometiendo a la esclavitud y a la flexibilidad a ultranza con este tipo de contratos; y eso es lo que pretenden reglamentar los patrones con su iniciativa de Ley Abascal.

EL CASO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL DE RAMÓN SALVADOR GÁMEZ MARTÍNEZ

*Lic. José Raúl Monge Amador**

Cuando me invitaron a participar en esta Mesa de Trabajo no pude menos que sorprenderme, porque como expliqué a la Fundación Friedrich Ebert, sentí que poco podía aportar a los trabajos de esta Mesa; en primera, porque no cubro la fuente obrero patronal y, en segunda, porque se trataba de un caso muy particular, del cual supuse que no podía aportar mayor información que la que había publicado en la revista para la cual trabajo.

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

Por esta razón, inicialmente privilegié la ruta de un posible caso de explotación sexual infantil, pero al profundizar en la investigación algunas de las fuentes consultadas me alertaron sobre la dimensión y el peso propio que tenía Gámez Martínez en el mundo obrero patronal. Fue así como corregí el rumbo de la investigación y pronto encontré que Gámez era conocido en el mundo patronal como “el zar de los contratos de protección”.

Además, que desde hacía varios años dirigía la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT) y que controlaba a no menos de 350 mil trabajadores de decenas de sindicatos, en 14 ramas de la economía, en todo el país.

Hurgar en su pasado no representó, en realidad, dificultad mayor dado que sus huellas aparecieron por doquier. A continuación repro-

* Licenciado en Periodismo y Comunicación Colectiva por parte de la UNAM. Recibió el Premio Anual de Periodismo Parlamentario, otorgado por la ALDF. Es autor del libro: *El tango de Ahumada* y coautor de otro. Actualmente se desempeña como reportero de la revista *Proceso*.

duzco el texto publicado en el semanario *Proceso* el 8 de mayo de 2005.

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

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

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

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

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

Desde la nada, el abogado laborista de 63 años de edad logró fincar su feudo sindical: la Coordinadora Nacional de Trabajadores (CNT), que después pasaría a ser Federación Sindical. Para ello, contó con la ayuda y protección de Arsenio Farell Cubillas, el secretario del Trabajo en los sexenios de Miguel de la Madrid y de Carlos Salinas de Gortari.

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

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

El despunte del promotor de los sindicatos blancos ocurrió a finales de la década de los ochenta, después de la quiebra de Aeroméxico. A fin de agrupar a todo el personal de la empresa que sustituiría a la línea aérea quebrada, el protegido de Farell dio vida al Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Aviación y Similares (STIAS).

Posteriormente, con el surgimiento de nuevas empresas aéreas en el país, Gámez incrementó su base sindical, principalmente con pilotos y sobrecargos. Pero las pésimas condiciones laborales que tenían sus agremiados, pronto provocaron fisuras al interior de la organización.

En 1997, ya en el sexenio de Ernesto Zedillo —cuando Farell fungió como coordinador general de Seguridad Pública y secretario de la Contraloría y Desarrollo Administrativo—, los pilotos de Aeromar, hartos de su situación contractual, rompieron con Gámez y decidieron afiliarse a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA).

Un año después, en marzo de 1998, los pilotos de Aerocaribe imitaron la decisión de los de Aeromar. La mecánica de operación de Gámez quedó al descubierto cuando logró retener la titularidad de los contratos colectivos de trabajo de los pilotos de las líneas aéreas Aerocancún y Aerocozumel. Entonces, surgieron denuncias de que en la rama de la aviación, cerca de dos mil 500 empleados de 13 empresas operaban bajo “contratos de protección” controlados principalmente por Gámez.

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

Según testimonios recabados por el reportero, las propias autoridades de la Secretaría del Trabajo se encargan de filtrar a los abogados de la FSCNT la información de las empresas que se dan de

alta para iniciar operaciones en el país y éstos se encargan de ofrecer “servicios sindicales” a la carta.

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

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

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

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

La fama pública de Gámez alcanzó a fines de los noventa tal dimensión que Julia Preston y Samuel Dillon, ex corresponsales de *The New York Times*, le dedicaron algunas líneas al dirigente sindical en su libro *El despertar en México*, publicado en 2004 bajo el sello editorial de Océano.

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

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

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

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

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

Propietario de un lujoso yate, el cual, por cierto, se encuentra atracado junto al del actor norteamericano Sylvester Stallone, Salvador Gámez no es el tradicional dirigente sindical. Visionario, montó un despacho en la colonia Del Valle y sus abogados fungen como secretarios generales de los más de 15 sindicatos que maneja como empresas propias y, por si fuera poco, se da el lujo de rentar y comprar registros sindicales.

Sólo en la ciudad de México, Gámez aparece registrado actualmente como secretario general de cinco sindicatos —el más grande de ellos, el Sindicato Progresista de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana “Justo Sierra”— y en 10 más alterna la Secretaría General Adjunta con sus empleados y socios, de acuerdo con datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Además, existen alrededor de 120 mil contratos laborales oficialmente registrados ante la JLCyA, de los cuales cerca de 40 mil podrían ser de “protección” y el resto contratos “muertos” (empresas que dejaron de existir por quiebra o cierre).

Dichos contratos se celebran, actualizan y negocian invariablemente a espaldas de los trabajadores y Gámez se embolsa millones de pesos por cada revisión contractual, según reconoce la propia instancia arbitral laboral capitalina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verónica Ramírez aceptó y uno de los guardaespaldas de Gámez, Roberto Mújica, se encargó de llevarla al departamento de la colonia Doctores, donde, durante un buen tiempo, tuvo sólo sexo oral con Gámez y con varias de las jóvenes que reclutaba Verónica Serrano.

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

La joven se encontraba en la casa el día en que la policía detuvo a su patrón, el pasado 20 de abril. Según su declaración, ese día Gámez llegó a las 11:30 horas a la casa y tuvo relaciones sexuales con Viridiana. Un par de horas después, a eso de las 13:00 horas, salió acompañado de Norma y de Yunuén e inmediatamente recibió una llamada de Norma, quien le avisó que la policía había aprehendido a Gámez, que no salieran del departamento.

Verónica no estaba sola en la casa. La acompañaban cuatro jóvenes más: Gabriela, Cinthia, Guadalupe y Viridiana. Desde la ventana, pudieron observar que afuera del inmueble había, en efecto, varios policías.

Asustadas, las jovencitas le pidieron ayuda a la propietaria del departamento contiguo, donde ocultaron las fotografías y el material pornográfico que Gámez ocultaba en su casa.

Minutos más tarde, Verónica recibió la llamada de Leticia Rico Arce, quien le confirmó que su jefe había sido detenido y le advirtió que cuando llegara la policía negaran todo. Hasta ahí la nota.

Para concluir, sólo quisiera hacer un apunte más que da idea del poder que acumula Gámez: cuando fue detenido quiso sobornar a los policías, y posteriormente al Ministerio Público para evitar que lo encerraran. Pero la oportuna presencia de personal de la Fiscalía de Delitos Sexuales evitó que lograra su propósito. Frustrada esa posibilidad, recurrió a sus amigos y uno de los que medió con el procurador capitalino, Bernardo Bátiz, para que lo liberaran y el caso no trascendiera, fue nada menos que el senador del PRI, Enrique Jackson.

Lo último que se sabe de él es que, mediante sus abogados, ofreció dinero a sus víctimas para que se desistieran de los cargos que le imputan. Uno de sus defensores legales es Juan Antonio Collado, el mismo que defendió a Raúl Salinas de Gortari y al empresario Carlos Ahumada.

Contratos de protección.

El caso de la maquila en Tijuana

*Cirila Quintero Ramírez**

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

1. Algo de historia sobre los contratos de protección en Tijuana

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

Esta forma sindical se comenzó a conformar desde principios de los setenta, como una propuesta ante el cuestionamiento del sindicalismo tradicional y un apoyo a los empresarios para crear un clima de paz laboral en lugar de conflictividad. La propuesta sindical emergió de una organización de la CROM y ha transitado por otras filiaciones

* Doctora en Sociología por El Colegio de México. Es investigadora de El Colegio de la Frontera Norte, en la Dirección Regional de Matamoros. Cuenta con una serie muy amplia de publicaciones. Es especialista en sindicalismo en maquiladoras fronterizas y condiciones laborales en la misma industria.

¹ El análisis está basado en el contrato colectivo que privaba en un 25% de las maquiladoras de Tijuana a finales de los años ochenta.

² En ese sentido, este tipo sindical tiene una función protectora, no de sindicatos corruptos o espúreos sino de sindicatos tradicionales que intentan un cumplimiento mínimo de los derechos laborales de los trabajadores.

sin ningún problema. En ese sentido, se trata de un sindicalismo por demás pragmático. Este sindicalismo, y su contratación colectiva, alcanza su máximo esplendor en los años ochenta, a la luz de la reestructuración industrial y la exigencia de la flexibilidad laboral. Su servicialidad y utilidad al patrón y a los deseos gubernamentales, ha hecho que sus contratos colectivos sigan vigentes en la maquiladora actual. Incluso ha dado origen a otras vertientes sindicales de este tipo en la misma industria.

Finalmente, los contratos colectivos de protección no están en el anonimato. Es conocido por los líderes sindicales, empresarios, abogados laborales, gobierno, organizadores sindicales, ONG y medios de comunicación. Quizá el sector que menos sepa de él, por el escaso conocimiento de las cuestiones laborales, sean los trabajadores. Sin embargo, la protección de líderes sindicales, empresarios y gobierno, los hacen aparentemente intocables.

2. Analizando el contrato de protección

El contrato de protección en las maquiladoras de Tijuana debe ser analizado desde dos perspectivas: una desde el punto de vista legal y formal, y la otra desde un enfoque laboral, especialmente en cuanto a su representatividad sindical y al respeto de la contratación colectiva como forma de estipular las condiciones laborales y salariales al interior de la planta. En la parte legal, uno encontrará que son bastante congruentes; sin embargo, en la práctica, el comportamiento real, se ha comprobado que no existe una relación entre lo estipulado y lo que acontece.³

2.1 La parte legal

Los contratos de protección, pertenecientes a la CROM, cuentan con la validez oficial, es decir, han sido reconocidos por la JLCA de Tijuana. Se caracterizan por una simplicidad extrema: sólo 15 cláusulas. Se podría decir que responden con mucho a esa simplificación que los empresarios desearían encontrar en los contratos colectivos. Precisamente, en la parte inicial del contrato colectivo uno encuentra las

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

personalidades jurídicas participantes anotadas con claridad. Es decir, el nombre del sindicato, su central, y el nombre de la empresa; los nombres de los representantes de la JLCA y el nombre del sindicato, la dirección y el nombre del dirigente aparecen estipulados. Aunque de acuerdo con una encuesta los trabajadores no conocen a su líder.

En la primera cláusula, también se menciona el reconocimiento de personalidades que participan: la empresa, sindicato y ley. Sin embargo, en el documento no aparece ninguna prueba de la asistencia de los trabajadores, ni tampoco aparece el listado de miembros.

2.2 La parte laboral sindical

Si uno analiza las cláusulas referentes a lo laboral de este contrato, uno encontraría que éste recupera gran parte de lo estipulado en la LFT, como veremos a continuación.

2.2.1 Personalidad jurídica y ámbito de acción

En la primera cláusula del contrato se enuncia que el sindicato representa el interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa, y solicita a la misma tratar todo asunto de los trabajadores con el sindicato. Lo cierto es que el sindicato no tiene ninguna participación en la vida laboral del trabajador, desde la contratación hasta el despido; las decisiones son tomadas por el patrón. La situación se corroboró cuando los trabajadores expresaron que no tienen un conocimiento de su contrato colectivo, y no conocen en esencia para qué sirve, e incluso lo confunden con su contrato individual.

Más adelante el contrato colectivo enuncia que tendrá un delegado *que será un trabajador de la empresa*, y que (éste) se *ajustará en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo* (Cláusula 2, CCT-CROM, 1987). La incongruencia surge nuevamente, porque en dos encuestas realizadas se encontró que los trabajadores no conocen que tienen sindicato y mucho menos que tienen un delegado, que sólo existe en el papel, y la estipulación que dicho líder se ajustará a las decisiones del Comité Ejecutivo muestra cómo el control por parte de la dirigencia resulta un elemento central.

2.2.2 Condiciones laborales

Congruente con la ley, el artículo tercero señala que el objeto del contrato *es establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en la empresa y es aplicable a todos los trabajadores*

que presten sus servicios en la empresa. Lo cierto es que el cuerpo del contrato hace poca referencia a estas condiciones laborales, y las que son mencionadas son muy generales o ambiguas. Sin embargo, el papel de controlador se evidencia en el control —legal— que tiene sobre la fuerza laboral. El control se complementa con la cláusula de exclusión —enunciada en la cláusula 4— a que tiene derecho el sindicato con el apoyo de la empresa.

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

Sobre las condiciones de trabajo, la única referencia que se encuentra es la cláusula 5, que expresa que los trabajadores *tienen la obligación de desempeñar* el trabajo de acuerdo a lo que establece el artículo 134, referentes a las obligaciones del trabajador, es decir *con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la función, tiempo y lugar convenidos*. Esta exaltación del punto IV de dicho artículo es la enunciación encubierta de la flexibilidad concedida al empresariado, en la virtud de que aspectos como intensidad, función y tiempo, en una industria como la maquila, adquieren una relevancia fundamental.

La flexibilidad en esencia llama a una desregulación de aspectos que obstaculicen la productividad y la eficiencia al interior de la planta, los cuales casi siempre están referidos a la negociación y control de la mano de obra que el sindicato hace de sus trabajadores; sin embargo, también debiese estar vinculada a la capacitación e introducción de mejor tecnología.

El presente contrato lo recupera brevemente cuando menciona que empresa y sindicato se comprometen a dar cumplimiento del artículo 153-a referente al derecho del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento que le permitan *eleva su nivel de vida y de la productividad* (cláusula). Nuevamente la incongruencia entre lo postulado y lo real vuelve a surgir: primero, porque la mayor parte del trabajo en la maquila es intensivo, y sólo necesita de unas cuantas horas para ser aprendido; segundo, porque los empresarios han expresado que no vale la pena invertir en capacitación, dada la alta rotación laboral y poco compromiso que existe entre los trabajadores con la empresa.

El contrato también obvia la formulación de una comisión mixta de capacitación y seguridad e higiene que la ley pide al interior

de la empresa. La formulación de instancias bilaterales en las que realmente se pudiesen plantear soluciones negociadas en cualquier aspecto referente a la fijación de condiciones laborales han sido eliminadas en los contratos.

2.2.3 Salarios y prestaciones

En cuanto a los salarios y prestaciones, éstos son planteados de la cláusula 5 a la 10, y se refieren a la duración de la jornada de acuerdo al artículo 61 de LFT, ocho horas; los salarios anexados en un tabulador, que se estipula pero que realmente son lo mínimos generales y profesionales que rigen en la región; el trabajo de seis días a la semana, con un día de descanso, *el cual será de acuerdo a las necesidades de la empresa*; los días festivos obligatorios *que serán definidos entre trabajadores y empresa*, de acuerdo al artículo 74 de LFT, las vacaciones, y el pago de aguinaldo.

De estas cláusulas llama la atención la brevedad de las mismas, uno o dos renglones, y el supuesto apego a la ley, aunque con una posibilidad que los días de descanso, festivos obligatorios e incluso vacaciones, puedan ser cambiados por la empresa. La enunciación de esas cláusulas más que una preocupación real parecen ser parte de un requisito formal para ser aceptado como contratos legales. En entrevistas con los trabajadores se pudo constatar cómo los salarios y prestaciones que reciben son fijadas por la empresa, y no hay una referencia clara de si están o no están de acuerdo con la ley. Además, lo más importante, los trabajadores expresan la no participación del sindicato en estas decisiones.

Finalmente, el contrato de protección presenta una cláusula por demás innovadora, al expresar que *la empresa se compromete a proporcionar una ayuda económica al Sindicato con el fin de incrementar los actos deportivos y culturales de sus miembros, cantidad que será a criterio de la empresa* (Cláusula 12).

La cláusula resulta por demás interesante, primero, porque dada la no relación real que existe con sus trabajadores y la nula vida sindical que existe, es evidente que esto es un pago por sus servicios a la empresa; segundo, porque con ella rompe el vínculo tradicional que el sindicalismo ha tenido con sus trabajadores, el pago de cuotas. En los recibos de pago de los trabajadores, al menos hasta mediados de los noventa, no existía el descuento tradicional de cuotas sindicales. El sindicato renuncia a su relación —y representación— de los traba-

jadores, a pesar del control sobre ellos, y se convierte en un protector de la empresa, convirtiéndose en una involución de lo que debería ser una organización sindical: de defensa y equilibrio en las relaciones laborales de la empresa.

Finalmente, el contrato es celebrado de manera indefinida, y expresa que será revisado de acuerdo a lo que marca la ley. Lo cierto es que esas revisiones no se realizan, un contrato puede permanecer sin actualizarse por muchos años, pero en esencia sigue vigente. Y cuando la revisión se realiza es un mero trámite administrativo.

La cláusula final (número 15) resulta bastante interesante. En esta cláusula se establece que el contrato entrará en vigor desde el momento de su firma, *independientemente de su depósito legal*. Es decir, es un acuerdo entre empresa y sindicato, la instancia legal parece ser un elemento secundario en esta contratación.

Un comentario final, en este aspecto de regulación y control de la fuerza laboral al interior de la planta no deben ser olvidados los Reglamentos Interiores de Trabajo, que al final se convierten en las instancias reguladoras que norman la vida diaria de los trabajadores al interior de la empresa.

3. Algunas notas finales sobre la realidad en donde se mueven los colectivos de protección

Estos contratos de protección son complementados por una política empresarial bastante articulada, en contraposición a la división inter-sindical que existe. Primero de manera individual, el empresario a nivel de empresa, especialmente en las plantas electrónicas y de capital japonés, practica una política laboral de acercamiento y preocupación del trabajador. La identificación con la empresa resulta central. Segundo, en el aspecto colectivo existe una excelente organización empresarial, mediante la Asociación de Maquiladoras. En esta organización el empresario cuenta con un conjunto de apoyos legales, laborales y fiscales. Además de que ellos se encargan de organizar actividades culturales y deportivas para los trabajadores.

Los empresarios manejan el argumento que los sindicatos no son necesarios, que son conflictivos y problemáticos. Sin embargo, aceptan estas instancias dada la supuesta prevención que les pueden ofrecer en cuanto a conflictos laborales y el surgimiento de sindicatos problemáticos en su interior. Esta ambigüedad contradictoria debe

ser aclarada. Si se prefiere la opción de relaciones laborales libres sin sindicato, es legal y adecuado, pero si se acepta una instancia sindical, debería existir una obligación de que ésta desempeñase la función para la que fue establecida.

Finalmente, empresarios y abogados de las industrias maquiladoras han expresado que estas industrias no necesitan sindicatos dado que tienen mejores salarios y condiciones laborales en comparación de las que están sindicalizadas. La situación puede ser cierta, pero como lo expresan los líderes sindicales tradicionales, ¿quién garantiza que esos *buenos* salarios y condiciones laborales se mantengan cuando no están estipulados en un convenio o contrato? La pregunta resulta importante porque a pesar de las limitaciones que pueda tener el contrato colectivo, de la poca fortaleza que tiene en este momento, de los recortes que haya sufrido, resulta incuestionable que sigue siendo el principal instrumento para fijar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores, no sólo sindicalizados sino en general de las empresas, dada su extensión a todos los trabajadores; de ahí la importancia de terminar con las simulaciones.

Referencias

- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y empleados de la Industria y del Comercio Lázaro Cárdenas-CROM, mayo de 1987.
- Quintero Ramírez, Cirila. *La sindicalización en las maquiladoras tijuanaenses*, Conaculta, Col. Regiones, México, 1990.
- Quintero Ramírez, Cirila. *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*, El Colegio de la Frontera Norte, 1997.

DESAPARICIÓN FRAUDULENTA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE SERFIN, PAUTAS HACIA UN NUEVO MODELO DE SINDICATOS DE PROTECCIÓN EN MÉXICO

*Arturo Ayala Galindo**

Agradezco a los organizadores por invitarnos a exponer el caso de la desaparición del Sindicato Único de Trabajadores de Serfin, que en la coyuntura de la supuesta fusión de Banco Santander Mexicano y Banca Serfin, hoy Banco Santander Serfin, se lleva a cabo. Para iniciar es importante mencionar que este caso actualmente se encuentra en proceso de demanda por un grupo de trabajadores que eran parte del Comité del Sindicato de Serfin, por lo que está plenamente documentado para quienes lo quieran conocer más de cerca.

El Sindicato Único de Trabajadores de Serfin, SUTS, es un sindicato de empresa constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores de Banca Serfin, SA, de conformidad con los Artículos 356 al 360 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo. Este sindicato fue formado por trabajadores que prestan sus servicios en Banca Serfin, SA, de conformidad con el Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y se registró ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En forma totalmente irregular e ilegal, sin atender lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 370, los señores Gustavo Jáuregui Aguilar y Juan Daniel López Martínez, secretario general y de Organización del Comité Ejecutivo Nacional del SUTS, promovieron la disolución del Sindicato por la vía administrativa, ante la Dirección General de Registro de Asociaciones. Utilizando la empresa documentos falsos como prueba, consistentes en el “acuerdo de

* Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chih. Ha sido sindicalista bancario durante más de 20 años. Actualmente es secretario general del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Serfin, sin registro de la STyPS.

disolución” supuestamente votado y aprobado por unanimidad por todos los trabajadores, según actas que obran en el expediente número 10/10723-19 del índice de la Dirección General de Registro de Asociaciones, ante la Junta Especial número 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. En su oportunidad, ante esta Junta un grupo de trabajadores demandamos la nulidad de esos documentos apócrifos.

Gustavo Jáuregui Aguilar y Juan Daniel López Martínez simulamos la existencia de asambleas en las secciones que componen dicho sindicato, a fin de hacer creer de que con fecha 9 de octubre de 2002 tuvo lugar la Asamblea Nacional Extraordinaria, en la que supuestamente se acordó la disolución de la agrupación y liquidación de su patrimonio. Las firmas que acompañaban las actas exhibidas no fueron de puño y letra de los trabajadores ni de los integrantes del Comité del Sindicato, lo que se puede apreciar a simple vista es que se trata de una falsificación, documentos falsos que se encuentran extrañamente en el expediente número 10/10723-19, cuando el expediente del SUTS es el 10/10723-18, ambos del índice de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS.

Es inexplicable que la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS no haya cotejado, ni entrado al estudio del asunto —cuando está enterada, en virtud de las evidencias ofrecidas ante esa autoridad y la falta de constancia fehaciente de que realmente hubiesen asistido los trabajadores de Banca Serfin a las asambleas, y hubiesen firmado de conformidad—, si bien es cierto se acompañó a las actas listas de asistencia de trabajadores con firmas, no existe comprobación alguna de la veracidad y legalidad de las mismas y de que ellas se hubiesen asentado con oportunidad, pues se trata de una simulación, un engaño, ya que jamás se celebró asamblea alguna con el fin de disolver el sindicato y liquidar su patrimonio.

Curiosamente el patrimonio fue enajenado en favor de Banca Serfin, SA, se trata del edificio en el que se encontraba el domicilio legal del sindicato y donde trabajaba el Comité Ejecutivo Nacional. Por lo que se refiere al contrato colectivo de trabajo celebrado entre el SUTS y Banca Serfin, fue dado por terminado el 10 de octubre del 2002, entregándole el Banco a Gustavo Jáuregui Aguilar por dicho concepto la suma de \$6,037,182.27.

El aparente motivo, que dio lugar al acuerdo de disolución en las asambleas inexistentes, supuestamente celebradas en los meses de septiembre de 2002 y octubre de ese mismo año, fue la fusión

de Banca Serfin con Banco Santander Mexicano, farsa sostenida en septiembre de 2002, ante los trabajadores por el director general, hoy Presidente de la Asociación de Banqueros de México, señor Marcos Martínez Gavica.

Enterándonos del engaño en virtud de los oficios de fechas 16 de octubre del 2003 y 26 de febrero del 2004, de la Subsecretaría de Hacienda y Crédito Público, Unidad de Banca y Crédito, Dirección Adjunta de Banca Múltiple, oficios identificados con los números UBA/DGABM/808/2003, y el UBA/DGABM/199/2004, en los que se nos enteró que Banca Serfin y Banco Santander Mexicano no se han fusionado, y que no existe solicitud alguna para llevar a cabo su fusión, incluso a esa fecha que no se había celebrado asamblea general extraordinaria de accionistas de Banca Serfin en la que se hubiera adoptado acuerdo alguno referente a una fusión con Banco Santander Mexicano. No obstante lo anterior Banca Serfin y Banco Santander Mexicano simulan la existencia de la fusión desde el mes de septiembre de 2002 diciendo ser Banco Santander Serfin.

El engaño de la supuesta fusión fue a tal grado que de inmediato se difundió en los medios masivos de comunicación la nueva imagen sustituyendo el logotipo de Banca Serfin por el de Santander Mexicano (la flama por el águila) trasformando el decorado de las oficinas, y la papelería entre otros, todo mundo creyó cierta la fusión no sólo nosotros los trabajadores, sino también los usuarios y clientes de ambos bancos, así como el público en general.

De las resoluciones y acuerdos a nuestras promociones se aprecian una serie de contradicciones, las que a continuación se desarrollan, con lo que se presume el contubernio y confabulación entre la autoridad y la empresa:

1. Ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en virtud de que Banca Serfin a la fecha no hace del conocimiento de los trabajadores el balance anual correspondiente a los ejercicios 2002, 2003, 2004, omitiendo su obligación que, de acuerdo al artículo 121 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, está obligada, aquí es clara y manifiesta la complacencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a quien le demandamos el cumplimiento, oficios identificados con los números UBA/DGABM/808/2003, y el UBA/DGABM/199/2004, a la fecha no se ha obtenido respuesta.

Además, en los oficios citados, primero la Secretaría de Hacienda niega su obligación de intervenir, en virtud de no existir fusión. Cuando a la SHCP se le cayó este argumento de la “fusión” se lo hicimos de su conocimiento, a pesar de que ya llevaban más de dos años de trabajar y de iniciar operaciones como si existiera tal fusión. Con fecha diciembre de 2004 se había acordado esta fusión y había sido autorizada por la SHCP, que siguió sin actuar, desobedeciendo e incumpliendo lo establecido en la Ley de Instituciones de Crédito, Artículos 27 fracción II, 28 fracción I. Además no aplica las sanciones conforme a las atribuciones que le confiere la ley, ya que los directivos del Banco ha incurrido en forma grave, reiterada en trasgresiones a la ley.

Artículo 27, fracción II, “La propia secretaria que autoriza la fusión, cuidará en todo tiempo la adecuada protección de los intereses del público, así como de los trabajadores de las sociedades, en lo que corresponde a sus derechos”.

Artículo 28. “... podrá declarar la revocación de la autorización”.

Fracción I, “si inicia operaciones sin presentar la escritura constitutiva para su aprobación”

2. Ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la respuesta ha sido por demás contradictoria, sospechosa, oscura y confusa, un día nos dicen una cosa y otra lo contrario, me permito textualmente citar:

Resolución de fecha 5 de enero de 2004:

“... de la certificación que se tiene a la vista, emitida por la Secretaría de Acuerdos de la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, de esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de fecha 24 de diciembre del presente año, se desprende que ante dicha unidad aparece registrado un contrato colectivo de trabajo con número de expediente CC-2618/1992-XXIII-DF.(1), celebrado entre Banca Serfin S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de Serfin, con la aclaración que con fecha 10 de octubre del año 2002, las partes dieron por terminado dicho pacto colectivo de conformidad con el artículo 401 Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, y que a la fecha Banca Serfin, S.A., no cuenta con contrato colectivo de trabajo registrado y vigente...” acuerdo que

proveyó y firmo el C. Lic. Miguel Ángel Gutiérrez, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Resolución de fecha 16 de abril de 2004:

“... teniendo a la vista la certificación expedida por la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de esta Junta de la que se desprende que Banca Serfin, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Santander Serfin, tiene celebrado con número de registro CC-5941/2002-XXIII DF (1) contrato colectivo de trabajo del cual es titular el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana”, firmado y proveído por el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el Lic. Miguel Ángel Gutiérrez Cantú.

El secretario general de ese sindicato de protección, de origen cetemista, es Leopoldo Villaseñor, porque así lo dispuso el Banco Santander Mexicano, de donde es empleado Enrique Aguilar Borrego. Para un mejor control de este contrato, actúa como administrador el Sr. Arturo Delgado, secretario general del Sindicato de Trabajadores de Santander Mexicano, una agrupación de empresa que existe desde que la banca española Santander Central Hispano invirtió en México, afiliado a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB).

Este caso, como tal vez otros en la banca, se torna especial, ya que el Sr. Villaseñor firma de común acuerdo con el secretario general del Sindicato Santander Mexicano, Sr. Arturo Delgado, y con el aval de Enrique Aguilar, dicho contrato. Si el Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana está afiliado a la CTM, ¿cómo es que Enrique Aguilar Borrego, secretario general de la FENASIB, permite el control oficial de los trabajadores de Serfin por un sindicato no afiliado a su central?, lo que implica que no sólo pierde a un sindicato bancario afiliado a FENASIB, sino se presta a una maniobra triangular de control que puede marcar la pauta para ir perdiendo afiliados bancarios. La pregunta es: ¿cuál es la presión, el interés o el desinterés?

La desaparición fraudulenta del Sindicato de Serfin se hizo por la supuesta fusión de Banco Santander Mexicano y Banca Serfin,

dado que se convertían en un solo banco. Los dueños no querían la existencia de dos sindicatos, por ello se hizo del conocimiento que el Sindicato que representaría a los trabajadores de Serfin sería el de Santander Mexicano, el señor Arturo Delgado se presta a la firma de un contrato de protección, simulando representar en los hechos a los trabajadores de Serfin que sobrevivieron al despido después de consolidada en los hechos la fusión de ambos bancos. Está claro que en el fondo privó recortar muchas prestaciones, recontractar a los trabajadores de Serfin para quitarles su antigüedad; pero el control sindical no lo vislumbramos hasta no avanzar en la demanda laboral que efectuamos y dado que las autoridades no tuvieron más alternativa que entregarnos los papeles correspondientes, nos dimos cuenta que no sólo se trataba de intereses económicos, sino también políticos.

El último caso en la banca de un sindicato impuesto, lo encontramos en la recién creada Financiera Rural, donde como premio al apoyo patronal en Serfin, impusieron como directivo sindical a Juan Pérez Jáuregui, sobrino de Gustavo Jáuregui Aguilar, personaje que comercializó el contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Serfin por más de seis millones de pesos, apoyados por la dirigencia nacional de la Fenasib.

Se violentan los principios de libertad sindical establecidos en el Convenio 87 de la OIT, que entre otras cosas obliga a las empresas y a las autoridades públicas a no realizar actos que atenten contra la libertad sindical de sus trabajadores, permitiéndome insertar a la letra los Artículos 2, 3, 4, 7, del citado convenio 87. En su artículo 2 señala que los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la única condición de observar sus estatutos.

- Artículo 3.1., establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

- Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por la vía administrativa.
- Artículo 7. La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.

Las acciones de las autoridades laborales desobedecen la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT, adoptada en 1957, donde se instaba “a la adopción de una legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga” (OIT, 1957, página 780).

A manera de conclusiones

1. Si se dice que el Sindicato Unico de Trabajadores de Serfin fue disuelto el día 9 de octubre de 2002, por supuesto acuerdo de asamblea, ¿cómo se explica que con fecha 10 de octubre de 2002, la empresa conviene con ese sindicato la terminación del contrato colectivo de trabajo, entregándole la suma de mas de seis millones de pesos a Gustavo Jáuregui Aguilar por ese concepto?, cuando de conformidad con la Ley Federal del Trabajo el pacto colectivo no pierde su vigencia no obstante que se disuelva el sindicato titular de ese contrato. Artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo: “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento”.
2. En resolución de fecha 5 de enero de 2004, signada por el licenciado Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, se dice que no existe contrato colectivo de trabajo registrado y vigente en Banca Serfin y después, el día 16 de abril de 2004, se encuentra un contrato colectivo de trabajo con expediente del año 2002 (registro CC-5941/2002-XXIII DF (1)), también firmado por el Lic. Miguel Ángel Gutiérrez Cantú, en su calidad de presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana, es un sindicato que no conocen los trabajadores, no saben de su existencia, por lo que es el tradicional sindicato de protección, sindicato que no tiene ni tuvo afiliados a los empleados de Banca Serfin SA. Su fin es despojarnos de nuestros legítimos derechos laborales que nacen por decreto presidencial y que se habían respetado en todas las etapas de la banca —en la banca privada de 1937 a 1982, nacionalización y reprivatización—, lo que no pasa con la banca extranjera que viene a México a evadir los gastos por concepto de jubilación y que se niega a reconocer nuestros derechos, quedándose para ellos los fondos de jubilación, amén del lucro que adquieren indebidamente a costa de la negación y violación de los legítimos derechos de los trabajadores.
4. En forma distinta, pero igualmente irregular, siempre a espaldas de los trabajadores, lo mismo ha ocurrido en los otros bancos hoy en poder de extranjeros, como Banamex, Bancomer, Inverlat, etc., es la nueva política que concede y permite quitar, despojar los derechos adquiridos desde el año 1937, por decreto presidencial del licenciado Lázaro Cárdenas, de fecha 29 de noviembre de 1937; el de 14 de julio de 1972, por el entonces presidente de la República, el licenciado Luis Echeverría Álvarez; el de 1 de septiembre de 1982, Decreto de Nacionalización de la Banca por el presidente José López Portillo.
5. La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, FENASIB, y su secretario general, Enrique Aguilar Borrego, ha jugado un rol servicial ante las autoridades bancarias y gubernamentales. En este caso, del Sindicato de Serfin, no puede negar el desconocimiento de estos hechos ya que es trabajador de Banco Santander Mexicano, por lo que está enterado de todo lo sucedido con la simulación de fusión de Banca Serfin y Banco Santander Mexicano. La pregunta es: ¿cómo Enrique Aguilar Borrego se ha sostenido por tanto tiempo al frente de la FENASIB? El sindicalismo que representa, no sólo perpetúa la política de control corporativo, sino que, junto con El Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana, firma el contrato

de protección para los trabajadores de Santander Serfin. Si bien la FENASIB fue producto de un decreto después de la nacionalización bancaria, los sindicatos bancarios se afiliaron a ella en procesos de congresos de delegados que establece su Estatuto, lo cual es diferente de la forma tan simulada como se establecen los contratos de protección. Qué fenómeno es éste, dentro de qué estilo se ubica, acaso es algo nuevo al que este tipo de sindicalismo se acostumbrará, o desde cuándo se hace en la banca. El caso es complejo y requiere un estudio específico.

6. Asimismo, Gustavo Jáuregui Aguilar se encontraba imposibilitado para celebrar acto alguno en representación del Sindicato Único de Trabajadores de Serfin, por ser éste un sindicato de empresa que no permite a los jubilados ser miembros de la agrupación, mucho menos directivos. Jáuregui Aguilar fue jubilado por la empresa el 10 de octubre de 2002, con una pensión mayor al salario que percibía como trabajador activo; sin embargo, acudió ostentando una representación de la que ya carecía, ante la Junta Especial Número 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México en juicio en el año 2003, expediente número 123/2003. Este hecho tan claro nos lleva a otra pregunta que tiene profundas repercusiones en la democracia de los sindicatos y en la justicia laboral en México: ¿cuál es el rol que juega la autoridad laboral? Durante toda la exposición se mencionaron los números de expediente y asunto, con el fin de mostrar a los que nos escuchan que este caso está plenamente documentado, por lo que todo lo aquí vertido está respaldado por las pruebas documentales que están en poder de las instancias de justicia mencionados o en su caso, si es de su interés y desean conocer más de cerca el caso, el grupo de trabajadores que demandamos este fraude cuenta con copia del expediente que ponemos a sus órdenes.

*Memorias del seminario Auge y perspectivas de los contratos
de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?*
se imprimió en diciembre de 2005 por Gráficos eFe,
Urólogos 55, Col. El Triunfo, México, D.F.
efe5203@prodigy.net.mx

El contenido de esta Memoria es resultado del Seminario *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?*, que consideramos, representa un aporte importante al análisis de este mecanismo de control de los trabajadores en México.

Los contratos de protección son una herramienta que sustituye a los contratos colectivos de trabajo y que, puede decirse, conforma un mecanismo auténticamente sólo *Hecho en México*. El auge de los contratos de protección pudiera considerarse como un ejercicio inevitable ante el contexto de falta de empleo, poca justicia laboral y competitividad del país, que además ha generado una coyuntura oportunista para firmar estos instrumentos de especulación.

Los expertos señalan que “de diez contratos colectivos (depositados en las juntas de Conciliación y Arbitraje del país), nueve son de protección”. La firma de estos contratos no sólo perjudica a los trabajadores, quienes desconocen que existen, sino además contribuye a desmejorar la incipiente responsabilidad social de las empresas, amén del costo económico que implica para las mismas, por las cuotas que entregan a quienes administran los contratos, así como la complicidad en torno a un hecho que a todas luces es éticamente reproable.

Diversos abogados laborales reconocen que desde el punto de vista jurídico los contratos de protección son ilegales, porque en la realidad no representan a nadie; no obstante, al ser registrados y aceptados en la Junta, se vuelven “legales”. Por su parte, abogados empresariales señalan que los contratos de protección son la medida que han encontrado para evitar las prácticas abusivas de los sindicatos que emplazan a huelgas improcedentes, llegando a admitir que “éste es un juego de veneno y contraveneno”.

Pretendemos que esta Memoria se convierta en una consulta obligada, no sólo para los sindicalistas y abogados, sino también para los dueños y ejecutivos de las empresas.