

CONTRATACIÓN COLECTIVA DE PROTECCIÓN EN MÉXICO

Informe a la Organización Regional
Interamericana de Trabajadores
(ORIT)

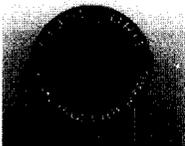
Graciela Bensusan José Alfonso Bouzas Ortiz Aleida Hernández Cervantes Claudia Patricia Juan Pineda María Xelhuanzi López María Muñoz Jorge Robles Luis Oliver Reyes Ramos



CONTRATACIÓN COLECTIVA DE PROTECCIÓN EN MÉXICO

Informe a la Organización Regional
Interamericana de Trabajadores (ORIT)

Graciela Bensusán
José Alfonso Bouzas Ortiz
Aleida Hernández Cervantes
Claudia Patricia Juan Pineda
María Xelhuantzi López
Mara Muñoz
Jorge Robles
Luis Oliver Reyes Ramos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Juan Ramón de la Fuente
Rector

Lic. Enrique del Val Blanco
Secretario General

Dra. Rosaura Ruiz Gutierrez
Secretaria de Desarrollo Institucional

Dra. Mari Carmen Serra Puche
Coordinadora de Humanidades

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dr. Jorge Basave Kurhardt
Director

COORDINADOR DEL LIBRO

Dr. José Alfonso Bouzas Ortíz

Aleida Hernández Cervantes
Asistente General

Reyes Gaytán Germán
Responsable de la logística

Registro en trámite

Primera edición 2007

© Derechos Reservados conforme a la Ley

Índice

Presentación	5
<i>José Alfonso Bouzas y Aleida Hernández Cervantes</i>	
Análisis Institucional	11
<i>Graciela Bensusán</i>	
Análisis Histórico	49
<i>Jorge Robles</i>	
Análisis Político-conceptual	97
<i>María Xelhuantzi López</i>	
Estudios de caso	121
Wal-Mart	127
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz y Luis Oliver Reyes Ramos</i>	
Compañías de limpieza	149
<i>Mara Muñoz</i>	
Trabajadores del transporte aéreo	177
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz</i>	
Prácticas del contratismo de protección en tres historias	193
<i>Claudia Patricia Juan Pineda</i>	
Conclusiones	205
<i>José Alfonso Bouzas Ortiz y Aleida Hernández Cervantes</i>	
De los autores	211

Presentación

*José Alfonso Bouzas Ortiz y
Aleida Hernández Cervantes*

Los contratos colectivos de protección patronal en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral. Debido a esta realidad que preocupa a diferentes sectores –académicos, sociales y laborales–, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) interesada en el fenómeno de la contratación colectiva simulada en nuestro país, solicitó a un grupo de especialistas en materia laboral un diagnóstico sobre la problemática, que es el contenido que se presenta en este documento en calidad de Informe.

La finalidad es plantear todas las aristas posibles de la problemática que encierra la contratación colectiva de protección. Partir de un diagnóstico que ayude a entretejer los hilos que sostienen y persisten en un fenómeno de tan graves dimensiones para la calidad de trabajo, los trabajadores y sus condiciones de vida derivadas de éste, allana el camino para identificar las causas y efectos del problema, los actores involucrados, las características de su *modus operandi* y las relaciones deformadas que se han ido derivando de todo ello.

Este Informe contiene un análisis multifactorial del problema de estudio: 1) institucional, histórico, político-conceptual, y 2) el que corresponde a algunos casos concretos de los que se puede inferir la existencia de contratos colectivos de protección.

El análisis institucional lo aborda Graciela Bensusán; en él la autora plantea una línea de argumentación que lleva a esbozar quiénes son los actores de la contratación de protección, cómo actúan las instituciones en torno a ella, esto es, los representantes de los sindicatos, los empresarios y las autoridades laborales y cómo está diseñada la propia ley laboral para que la contratación de este tipo pueda llevarse a la práctica sin mayores consecuencias para quienes la realizan.

El análisis histórico lo presenta Jorge Robles, quien delinea una ruta crítica del sindicalismo mexicano que ha llevado a desembocar en la perversión de la contratación colectiva: la contratación de protección.

En cuanto al análisis político-conceptual, María Xelhuanzi López profundiza en el concepto de contrato de protección y explica lo que es un sindicato de protección. El trabajo establece, además, lo que la autora llama *coordenadas de localización* de los contratos de protección dentro de un mapa general del sistema político y del sistema laboral mexicanos, que sirve para contextualizar el problema y explicarlo con mayor proximidad.

En la parte correspondiente al estudio de casos, José Alfonso Bouzas Ortiz y Luis Oliver Reyes Ramos analizan la forma en que opera Walmart en México en cuanto a contratación colectiva se refiere, desprendiéndose de varios elementos expuestos, la existencia de contratos colectivos de protección en torno a esta multinacional, primer empleador del sector privado y las deplorables condiciones laborales de sus trabajadores.

Mara Muñoz revisa el caso de las compañías de limpieza, las cuales en su mayoría operan en el Distrito Federal. Dichas compañías han tenido un gran auge de algunos años a la fecha, debido a sus contratos con el gobierno federal y el local. El contrato de servicios que prestan a instancias del gobierno tiene la finalidad de subcontratar trabajadores de limpieza. La autora establece una relación directa de los sindicatos como aval en la precarización de las condiciones de trabajo, a través de los contratos colectivos de protección aunado a una política gubernamental que los auspicia.

En el caso de transportación aérea José Alfonso Bouzas vuelve, para analizar ahora a los trabajadores del transporte aéreo, el contexto de desarrollo de este sector, los “membretes” que como sindicatos operan frente y con las empresas de aerolíneas y, la referencia obligada que constituye el caso de ASPA (Asociación Sindical de Pilotos Aviadores) en su lucha contra la contratación de protección.

“Prácticas de protección en tres historias” es el título del trabajo de Claudia Patricia Juan Pineda, en el que expone la historia de tres tra-

bajadores: una de ellas, trabajadora de una compañía de limpieza, otra de una constructora y otra de un trabajador de gasolinera, llamados “propineros”. Los tres casos expuestos, son ejemplos paradigmáticos de los efectos negativos de los contratos colectivos de protección: desprotección total para el trabajador y beneficio amplio para el empleador.

Finalmente no sobra decir que, esta investigación se realiza dentro de los trabajos del proyecto “*Perspectivas de las relaciones laborales en México*” del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, a solicitud de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), lo cual muestra el reconocimiento que a nivel latinoamericano tiene nuestra institución.

Marzo 2007.

Los determinantes institucionales de los contratos de protección

Graciela Bensusán

Una figura característica del viejo sistema de relaciones laborales mexicano –los “contratos de protección al empleador” (CCPE)- ha cobrado cierto protagonismo en el debate generado por los intentos de reformar el orden institucional y vuelve a ocuparnos hoy, cuando el evidente fracaso de un modelo de crecimiento hacia afuera basado en los bajos salarios y la degradación de las condiciones de empleo ha mostrado sus límites. Vale la pena decir que la preocupación por esta lacra del sistema sindical mexicano ya ha trascendido las fronteras, lo que es una de las ventajas de la globalización y la integración regional. Entenderemos en adelante por CCPE “los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo”.

Para quiénes buscaban condiciones institucionales capaces de permitir una profunda reestructuración del movimiento sindical mexicano, a tono con los drásticos cambios en el modelo económico y político, el fin de los CCPE se volvió un imperativo ineludible por lo menos desde mediados de la década de los noventa. Sin embargo, nada se logró hasta ahora al respecto al haber fracasado en los últimos veinte años los procedimientos de negociación tradicionales de la reforma laboral, en los que los beneficiarios de los “contratos de protección”, se trate de líderes sindicales, empresarios o abogados patronales adictos a este tipo de “negocios”, tuvieron invariablemente poder de veto y contrarrestaron cualquier propuesta destinada a dotar de autonomía, transparencia y democracia al sistema de representación sindical mexicano¹.

Es importante entender, así sea en forma esquemática, el renovado papel de los viejos CCPE en esa equivocada estrategia competitiva y sus

¹ En relación a los distintos episodios de la reforma laboral mexicana véase Bensusán, 2003 y Bouzas et al 2003.

consecuencias. En el contexto de la doble transición económica y política por la que atravesó el país en las últimas dos décadas, la “Nueva Cultura Laboral” (1995) expresó precisamente la afinidad y la continuidad de la política laboral de administraciones del PRI y del PAN. En este arreglo los “contratos de protección” siguieron viéndose como una solución pragmática a los problemas de la gobernabilidad laboral en un contexto de globalización y apertura comercial, entre tanto el sector empresarial lograba difundir su propio “modelo sindical”: los sindicatos que vienen del norte, es decir, el “sindicalismo” promovido por los propios empresarios, o simplemente relaciones laborales individuales.

Por más de una década, desde que dos figuras políticas prominentes-proveniente una del mundo sindical (el legendario dirigente de la CTM, Fidel Velásquez) y otra del mundo empresarial (el entonces presidente de la Coparmex, posteriormente Secretario del Trabajo y más tarde Secretario de Gobernación en la administración del Presidente Fox y destacado dirigente del PAN en la actualidad, Carlos María Abascal)-acordaron evitar cualquier cambio legal que pudiera afectar la “paz corporativa”, la NCL cumplió su propósito (Bensusán 2000). El sindicalismo mexicano aceptó su creciente degradación y participó activamente en la generalización de una práctica que en el viejo modelo económico solamente tenía presencia marginal en sectores atrasados del mismo, de baja productividad, como era el caso del sector del vestido y de la construcción. Por el contrario, la “nueva economía” centrada en las franquicias comerciales, la industria maquiladora y los servicios privados de diverso tipo desarrollados a partir de fines de los años ochenta, encontraron en los “contratos de protección” una salida a los dilemas de un modelo laboral que otorga considerables poderes coactivos a las organizaciones sindicales en un país en el que los empleadores han sido históricamente contrarios a admitir una auténtica interlocución sindical en las empresas. Se trate de la expansión de la industria maquiladora, la banca privatizada, las empresas de aviación o telefónicas y las subcontratistas que se hicieron cargo de las actividades descentralizadas de las grandes empresas públicas y privadas, todas aprovecharon en forma extensa este “fraude” a la ley que contribuyó a mantener a los bajos salarios como factor de atracción de las inversiones y de un estilo de “negocios” basado en redes políticas. Caracterizamos a esta práctica como “fraude a la ley” porque desvirtúa por completo el sentido de la contratación colectiva al

convertirla en un instrumento de protección del empleador contra una auténtica sindicalización y facilitar una flexibilidad laboral sin cortapisas, condiciones éstas del “modelo de negocios” resultante de las reformas económicas orientadas al mercado inspiradas en el Consenso de Washington. Mucho se ha dicho de ello, además de que otros autores de este libro abundarán en la dinámica que se genera en torno de estas prácticas con base en una larga experiencia encaminada a denunciarlas y combatirlas. Sin embargo, es importante ubicar en ese contexto el extendido argumento de la supuesta “necesidad” de este tipo de arreglos.

Una segunda cuestión que debe enmarcar el análisis de los determinantes institucionales de los contratos de protección, propósito de esta contribución, es la relación que existe entre éstos y las tendencias hacia el debilitamiento del poder de los sindicatos en el contexto de los cambios económicos experimentados en las dos últimas décadas. Aunque se trata de una tendencia generalizada en América Latina, el punto es que las diferencias institucionales entre los distintos países han influido, junto a otros factores, en el alcance y las modalidades que registró este debilitamiento². No solamente la caída de la tasa de sindicalización es muy diferente sino que, inclusive, en algunos casos se observa una reciente recuperación de la misma por lo que vale la pena saber si las instituciones inciden o no en esa evolución. Además, aún cuando en varios países se enfrenten pérdidas semejantes en la capacidad de agremiación, hay que observar que las tasas de sindicalización y otros indicadores de poder sindical, como la cobertura de la negociación colectiva, pueden estar expresando situaciones muy distintas. En el mismo sentido, los mecanismos por los cuáles se expresan ciertas tendencias, como el creciente poder de los empleadores para evitar la interlocución sindical, pueden ser muy distintos: desde obstáculos institucionales para la formación de los sindicatos o para el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como ocurre en los Estados Unidos, hasta prácticas encubiertas que desvirtúan en los hechos estos derechos, como es el caso de la expansión en México de los CCPE. Aunque los efectos son en cierta medida los mismos- una marcada unilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo y en la reestructuración productiva- son marcadas las diferen-

² En relación a la evolución de la libertad sindical en América Latina y sus efectos sobre la tasa de sindicalización véase Vega Ruiz, 2004.

cias entre las formas por las cuáles los empleadores han logrado bajas tasas de sindicalización en los EEUU y las que han posibilitado a sus contrapartes mexicanas eludir una auténtica interlocución sindical, como es el caso de la firma de los denominados “contratos de protección al empleador” (en adelante, CCPE) o la promoción de “sindicatos blancos”, originados en la década de los veinte en Monterrey, figura de la que no nos ocupamos en este artículo³. En este sentido debe quedar claro que en el caso mexicano no solamente estamos ante una marcada caída de la sindicalización, en parte debida a la pérdida de empleos en sectores tradicionalmente sindicalizados y en parte provocada por otro tipo de factores políticos e institucionales, que se acompañó de un deterioro constante de los salarios mínimos (Levine y Fairris, 2003). Lo que ocurrió a partir del viraje en el modelo económico y del predominio del enfoque gerencial en el mundo del trabajo es una marcada – tal vez intencional- degradación de las organizaciones corporativas que pasaron de representar a los trabajadores en forma subordinada al gobierno a convertirse, salvo contadas excepciones, en un simple negocio de supuestos líderes que se sostienen con el apoyo de sus cómplices debido a una ciudadanía laboral de “baja intensidad”.

En este contexto, el propósito de este trabajo es analizar los CCPE como un instrumento de degradación de la representación sindical, característico del modelo de regulación laboral mexicano, e identificar cuáles son los determinantes institucionales que los hacen posibles. Nos interesa poner de manifiesto el origen de estas prácticas y argumentar que si bien no se trata exclusivamente de un problema de diseño institucional, en tanto incide también el contexto político autoritario en que se desarrolló el sistema sindical mexicano, la democracia no puede modificar por sí sola los incentivos que las sostienen para ponerles fin.

³ Se incluye en esta denominación (CCPE) al beneficiario de la protección “el empleador” - para subrayar el hecho de que este tipo de instrumentos desvirtúan el propósito esencial de la contratación colectiva: beneficiar a los trabajadores al elevar sus condiciones de trabajo por encima de las establecidas en la legislación. Cabe aclarar, sin embargo, como se hace más adelante, que los empleadores no son los únicos que encuentran un interés en este tipo de prácticas. Igualmente es importante señalar que, en sentido estricto y por lo ya dicho, este tipo de instrumentos no son verdaderos “contratos colectivos” aunque formalmente estén depositados ante la autoridad. Es por ello que, aunque algunas interpretaciones sostienen que los CCPE “revisten legalidad y formalidad” (López Ruiz, 2006, p. 83) desde otra perspectiva se destaca que se trata de un “delito” cometido por “pillos que emplazan y gangsters que estallan huelgas y que en cualquier otra parte del mundo estarían en la cárcel” (Alcalde, 2005, p. 88).

Sin dejar de reconocer que debido a la pérdida de poder presidencial la autonomía sindical hoy es indiscutiblemente mayor – al menos considerando el tiempo transcurrido entre la consolidación del arreglo corporativo a fines de los años cuarenta y el comienzo de su declinación a mediados de los años ochenta- creemos que si no se acompaña de la devolución del poder legal de las dirigencias sindicales a las bases, este aparente avance no traerá una mayor representatividad sino más oportunidades para lucrar con dicho poder. En suma, sostenemos que para dotar al sistema de representación de nuevos atributos tales como la transparencia, la rendición de cuentas y la democracia interna en la vida sindical y cerrar el paso a los CCPE es necesario un nuevo marco institucional.

Estas cuestiones se tratarán en tres apartados. En el primero presentamos analíticamente a los contratos de protección al empleador como un caso de “colusión” para realizar un “fraude a la ley”⁴ y eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo, acordado entre empleadores y dirigentes sindicales con el respaldo de las autoridades laborales, en el que aparentemente todos “ganan”, salvo los trabajadores⁵. En el segundo apartado ubicamos los determinantes institucionales de estas prácticas en el contexto más amplio de los constreñimientos existentes para la emergencia de un sindicalismo auténtico en el país, cuya estructura y estrategias respondan a las necesidades de una efectiva representación de los intereses de los trabajadores. De esta manera subrayamos los problemas de diseño institucional que están detrás de los CCPE y evitamos aislar este tipo de prácticas de los factores que restringen, en un sentido más amplio, la libertad sindical en sus distintas dimensiones, tomando en cuenta la distancia existente entre normas y hechos. Finalmente señalamos qué es lo que explica que en México se haya desarrollado este tipo de prácticas, a diferencia

⁴ Esta idea ha sido tomada de un análisis sobre prácticas de “colusión” para evadir la legislación china en materia de migración interna. Las semejanzas en los problemas de incumplimiento en sistemas institucionales autoritarios son significativas al considerar los casos de México y China. Véase al respecto Xin, 2005 y Pantin, 2006.

⁵ Aunque existe un relativo consenso en que los CCPE impiden a los trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos se discute cuál es la verdadera intención de estos instrumentos. Por ejemplo, de acuerdo a Natividad Sánchez, quien los caracteriza como “contratos de no aplicación”, “su finalidad no es violar derechos, porque a su juicio” “las empresas pagan salarios muy superiores a los establecidos a por la ley; respetan los derechos de los trabajadores y tienen políticas de atención directa a los trabajadores...” (2006, p. 75).

de lo ocurrido en otros países con tradiciones corporativas, el tipo de reformas institucionales necesarias para cerrarles el paso y en qué condiciones podría esperarse que los beneficiarios del status quo acepten el cambio de las reglas del juego en este escenario.⁶

I. La lógica de los “contratos de protección al empleador”: un caso de “colusión” para evadir la bilateralidad

Los CCPE constituyen una práctica destinada a evitar una auténtica interlocución sindical en la empresa, asegurando a ésta márgenes amplios de unilateralidad y flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo, que suelen ser fijadas al mismo nivel que el establecido en la LFT, cuando no por debajo de ésta⁷. Pueden ser vistos como una especie de “antídoto” ante un orden institucional que asegura importantes poderes coactivos a los sindicatos para imponer la agremiación, la contratación colectiva y la huelga no solamente a los empleadores, sino a los mismos trabajadores⁸. Otros lo consideran con razón como una expresión del marcado antisindicalismo dominante en el mundo empresarial desde la revolución mexicana hasta nuestros días, encubierto bajo el manto del corporativismo estatal y de la misma simula-

⁶ Sin lugar a dudas, como lo advierte Tena Suck (2006), el tema de los CCPE es altamente polémico en tanto pueden verse como una evidencia de la extendida corrupción sindical existente en México y, a la vez, como un “mal necesario”.

⁷ Véase al respecto el análisis que hace Cirila Quintero de los CCPE y las posibilidades que ofrecen en materia de flexibilidad laboral en la industria maquiladora (2006, pp. 25-37). Aunque no existen datos oficiales acerca de cuál puede ser el grado real de extensión de los CCPE algunas fuentes los estiman en alrededor del 80% de los contratos colectivos depositados, en tanto solamente el 20% se revisaría regularmente y sería conocido por los mismos trabajadores. (Tena Suck, 2006, p. 70). Un ejercicio realizado por la JLC y ADF, donde por primera vez en 2001 se tomaron “medidas frontales” para combatir esta práctica, principalmente a través de aumentar la transparencia y la certeza de la información, encontró que alrededor de la tercera parte de los contratos depositados (36300) no habían sido revisados al menos en los últimos diez años, por lo que fueron archivados. (López Ruiz, 2006, p. 83). Igualmente, una revisión efectuada por esa dependencia a solicitud de la autora de este artículo, encontró que de los contratos revisados entre 2004, solamente un 23% contenía prestaciones por encima de la ley, lo que puede deberse a dos posibles explicaciones: el tamaño reducido de las empresas (la amplia mayoría de menos de 50 trabajadores, en una alta proporción obras de construcción) o el carácter simulado de dichos instrumentos. (Bensusán, 2006).

⁸ Un ejemplo de esta perspectiva lo ofrece García de Presno Arispe (2006, p. 53), al señalar que los contratos de protección son “el mecanismo de defensa de los patrones en contra de emplazamientos fraudulentos promovidos por organizaciones sindicales de membrete que solo buscan el beneficio económico a través de la extorsión, aprovechando las deficiencias de nuestro sistema y ordenamientos jurídico-laborales”.

ción en la actividad organizativa y reivindicativa que lo acompañó, acentuada en el contexto de las políticas neoliberales (Barba, 2006)⁹.

Si nos preguntamos por los orígenes de este tipo de prácticas encontramos que son consustanciales al régimen sindical construido en el país a partir de los años veinte, cuando una organización sindical – la CROM- ocupó un espacio privilegiado en el aparato estatal y generó los mecanismos que permitieron una rápida expansión del sindicalismo en la forma de “artificiales mayorías” que se volvieron “eternas” (Bensusán, 2000)¹⁰. Cuando la legislación laboral se federalizó y se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, estos mecanismos de expansión y control sindical se institucionalizaron en una forma muy semejante a la que existe en nuestros días: controles en el registro sindical y de las directivas; cláusulas de exclusión; celebración de contratos arreglados entre las cúpulas del poder económico, político y sindical y al margen de los trabajadores. Sin embargo, es importante insistir en que el punto de partida de los contratos de protección es el trámite de registro, manejado por las autoridades federales y locales, como un recurso de poder que les permite otorgarlo a los amigos o aliados y restringirlo a quienes no les aseguran su complicidad. Valdría por ello la pena hacer algún día una investigación puntual acerca de la forma en que se otorgaron los miles de registros que han hecho posible los “contratos de protección” manejados al margen de los trabajadores: ¿cuándo, bajo qué condiciones y con qué requisitos líderes que no tenían el menor respaldo de las bases lograron ser reconocidos por la autoridad laboral y construyeron monopolios que se volvieron prácticamente indestructibles? Sin embargo, aunque hay avances sustanciales en materia de acceso a la información, difícilmente exista en los archivos oficiales la documentación necesaria para asignar responsabilidades por el arbitrario otorgamiento de registros y tomas de nota de directivas completamente ajenas a los trabajadores mexicanos. Muchos actores de la vida nacional tienen en cambio testimonios y no pocas evidencias de los protagonistas, beneficiarios y víctimas de la degradación sindical y han

⁹ En este sentido, Chávez Orozco (2006, p. 55) sostiene que con los CCPE “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...”.

¹⁰ En cuanto a los orígenes de estas prácticas véase Xelhuantzi, 2006, pp. 15-18.

dado al menos cuenta parcial de ello en numerosas publicaciones académicas y periodísticas¹¹.

El debate sobre las ventajas y desventajas de este arreglo institucional típicamente corporativo, en el que a cambio de “poder legal” se cedió “poder real” por la vía de los controles estatales al proceso organizativo y reivindicativo, fue muy intenso en la primera mitad de los años treinta, culminando en el Primer Congreso de Derecho Industrial de 1934, cuando se discutieron los aspectos más importantes del régimen sindical mexicano. Ya por entonces la CROM, organización debilitada al calor de la crisis política de 1928 y por la salida del gobierno de sus principales figuras, denunciaba a los “sindicatos fantasmas” y a los “contratos de protección” como una perversión que solamente podría contrarrestarse dando a los trabajadores el derecho de votar en una asamblea el respaldo o rechazo mayoritario respecto del contenido de los contratos colectivos¹². Dicho en pocas palabras: desde hace siete décadas se sabía que la participación de los trabajadores y la transparencia en la negociación colectiva eran los ingredientes que podrían poner fin a la simulación en la vida sindical. Ningún acuerdo se logró en aquel congreso que, si bien concitó un gran interés de la opinión pública, fue el último en el que las modalidades del ejercicio de los derechos colectivos fueron puestas en tela de juicio por empleadores, funcionarios y sindicalistas para ser rápidamente asimiladas años más tarde (Bensusán, 1992 y 2000).

Después del cardenismo y de la institucionalización política del corporativismo en el seno del PRM/PRI (1937/1946) el debate sobre los mecanismos de control estatal sobre la acción colectiva se cerró, para recuperarse recién con cierto vigor en los setentas y ochentas, al calor de la insurgencia sindical y, más tarde, de la crisis política provocada por los resultados de los comicios de 1988. Pero el tema de los CCPE no volvió a ser objeto de un cuestionamiento público y sistemático hasta que en el marco del cambio de modelo de desarrollo para orientarlo hacia las ex-

¹¹ Véase por ejemplo el recuento de la triste historia del “Rey de los contratos de protección”, hoy prófugo de la justicia por pornografía infantil en Monge Amador, 2005, pp. 181-189.

¹² Véase al respecto la historia de la construcción de los controles corporativos en la legislación laboral mexicana, las lógicas que subyacían en las posiciones de los diversos actores del mundo del trabajo y las primeras referencias a la existencia de los contratos de protección en Bensusán, 1992 y 2000.

portaciones, estos se convirtieron en un recurso conveniente para atraer inversiones sin que los empleadores se vieran en la necesidad de asumir el riesgo de una auténtica interlocución sindical. La reforma procesal de 1980 (artículo 923), fuera o no su intención, había facilitado el camino al permitir a la autoridad laboral rechazar un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo cuando ya existiera uno registrado, de forma tal que los CCPE se convirtieron en un mecanismo eficaz para eludir la sindicalización real en los nuevos empleos.

A reserva de detenernos en el siguiente apartado a examinar, los soportes institucionales de este tipo de prácticas, proponemos entenderlas como una forma de “colusión” para violar la legalidad, como un “arreglo” en el que subyace un relativo o al menos aparente equilibrio entre los intereses de los inversores/ empleadores, autoridades laborales, abogados patronales y detentadores de los registros sindicales. Dicho de otra manera, no se trata de un simple negocio entre unos líderes corruptos y sus supuestas víctimas, los empleadores, sino de un “arreglo complejo” con diferentes actores como protagonistas y no pocos beneficiarios (Alcalde, 2006). Es por ello que para dejarlos atrás se requiere, antes que nada, modificar en la legislación los incentivos que sostienen un supuesto equilibrio en el que todos ganan, menos los trabajadores.

Expliquemos mejor este argumento considerando el interés de cada uno de los beneficiarios de este arreglo. Aunque la primera preferencia de los empleadores fuera (y siempre lo será) la no sindicalización, una segunda opción igualmente conveniente en un sistema como el mexicano lo es la firma preventiva de un CCPE con un supuesto líder, quien goza de personalidad jurídica al haber obtenido un registro sindical ante la autoridad laboral, con lo cuál se pone un freno real al peligro de una demanda verdadera por parte de los trabajadores¹³. A cambio de una cuota más o menos preestablecida según el tamaño de la empresa, el sector y el destino de la producción, pagada al celebrarse el CCPE y en cada supuesta revisión, el líder hace “negocios” y a la vez aumenta sustancialmente la capacidad del empleador para

¹³ Como lo advierte Chávez Orozco (2006), “los dirigentes sindicales dueños de las tomas de nota y de las patentes de los sindicatos, representadas por documentos que han sido avalados por las juntas locales y autoridades federales, venden trabajo barato, inseguro y con mínimos derechos”.

eludir el peligro del estallido de una huelga por celebración de un contrato colectivo, aún cuando los trabajadores sean ajenos a este tipo de coacción.

Vale la pena señalar que, según las fuentes entrevistadas en una investigación relativa a los problemas de diseño y desempeño de las instituciones laborales en México, no solamente los líderes y los empleadores sacan evidentes ventajas de los CCPE¹⁴. Los abogados patronales también encuentran incentivos al recomendar este tipo de prácticas y seleccionar a los titulares de los supuestos contratos colectivos, en tanto suelen recibir una parte de los beneficios obtenidos por los detentadores de los registros sindicales, con o sin el conocimiento de las empresas a quienes representan. Demás está decir que la posición de estos abogados patronales suele ser muy conservadora a la hora de pensar los cambios que requiere el modelo laboral mexicano¹⁵.

Para el gobierno, dominado cada vez más por una visión gerencial de los problemas laborales del país, esta opción (los CCPE) resulta conveniente entre tanto no haya una reforma que disminuya el poder legal del que goza en la actualidad la dirigencia de un sindicato registrado. Es un “atajo” que le permite ofrecer cierta seguridad y atraer inversiones que probablemente no llegarían si los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores mexicanos en el papel” – en forma más radical que los que existen en otros países- pudieran llevarse a la práctica libremente y sin control, particularmente por lo que se refiere al derecho de huelga como instrumento para expandir la sindicalización e imponer un determinado resultado en la negociación colectiva. Esto es sobre todo cierto en el caso de sectores que sustentan su competitividad en el bajo salario y la flexibilidad extrema, como es el caso de la industria maquiladora de exportación o diverso tipo de servicios con mercados inestables y fluctuantes. Basta recordar cómo la promoción del TLCAN fue acompañada precisamente de la promesa a los inversores de un verdadero paraíso

¹⁴ Véase al respecto Bensusán, 2006.

¹⁵ En contra de la idea de que los empleadores son solamente “víctimas” de la extorsión sindical y sin negar la existencia de este tipo de prácticas, se ha señalado que los CCPE parten de una iniciativa del patrón que busca un sindicato afín llegando a formar sus propios sindicatos y líderes. Se sostiene incluso que los abogados patronales actúan como secretarios generales de algunos sindicatos de membrete, cuyos servicios ofrecen a sus representados. (Franco, 2006, p. 96).

laboral en México, lo que suponía aumentar la capacidad de control estatal del proceso organizativo y reivindicativo para contrarrestar los efectos nocivos de una legislación laboral radical, al menos por lo que se refiere al reconocimiento de los derechos colectivos. En este sentido, es muy claro el interés del gobierno en los CCPE y el hecho de que la política laboral instrumentada a partir de mediados de los años ochenta fue orientada en esta dirección: ofrecer alternativas a los inversores para eludir la legislación a la vez que llevar al sindicalismo a su máxima degradación posible, deslegitimando ante los ojos de los “nuevos trabajadores” la acción colectiva y abriendo el espacio para un discurso cada vez más flexibilizador e individualista, en donde los “derechos” de los trabajadores son vistos como “privilegios” y la amenaza China como un excelente pretexto para desconocerlos.

No es de extrañar entonces que, como lo confirman diversos testimonios provenientes de los defensores de los derechos laborales en el país, los trabajadores estén hoy en día poco o nada interesados en formar un sindicato y mucho menos en pagar el alto costo que supone buscar una representación legítima de sus intereses, lo que no pocas veces termina con la pérdida del empleo. Lo grave es entonces que esta nueva generación de trabajadores no tiene el menor motivo para creer que el sindicato pueda ser realmente un instrumento capaz de posibilitar una auténtica bilateralidad en la empresa sin poner en peligro la fuente de empleo, cuando ha también quedado claro que otros actores transnacionales o nacionales, como las ONG´s, no pueden suplir el papel de los sindicatos como contrapeso al poder de los empleadores e instrumento de la distribución de los ingresos (Bensusán, 2007).

Como sucede con cualquier tipo de “mafia”, los detentadores de registros sindicales otorgados arbitrariamente por la autoridad laboral- que operan en estos casos como una “patente” para extorsionar a los empleadores- crean a su vez la necesidad de este tipo de prácticas, apoyados en una legislación que les da un conjunto de poderes que pueden ser ejercidos sin el menor control por parte de sus representados.

En cualquier caso es evidente que la “venta de protección”, ante el peligro de un uso abusivo de derechos concebidos originalmente para proteger a los más débiles, se tradujo en un negocio extendido en el

mundo sindical y empresarial, difícil de cuantificar pero sumamente rentable para aquellos que logran acumular un número importante de CCPE. En la mayor parte de los casos, los protagonistas directos de estas prácticas de simulación y extorsión así como sus beneficiarios son personajes cercanos a las mismas autoridades laborales, vinculados por lazos familiares, económicos o políticos, por lo que la impunidad queda garantizada de antemano. Dado el “equilibrio de intereses” generado en torno a los CCPE a partir del desarrollo de un modelo económico que poco se interesa por la productividad o por el papel de los trabajadores como consumidores y la persistencia de un modelo de regulación laboral basado en supuestos que ya no existen, la dificultad que implica el más mínimo intento de romper el statu quo es prácticamente insuperable.

Tal como ocurrió en el seno de la Mesa Central de Decisión (2001/2002) convocada por la administración del Presidente Fox para reformar la legislación laboral, ninguna propuesta capaz de remover los incentivos que alimentan este tipo de prácticas tuvo hasta ahora la menor posibilidad de prosperar, se trate de la creación de un registro público de sindicatos y contratos colectivos dotado de plena autonomía de la autoridad, del voto secreto y universal para elegir las directivas sindicales o del condicionamiento de la firma de los contratos colectivos al respaldo previo de los trabajadores (Bensusán, 2003).

Si bien la práctica de celebrar CCPE ha sido denunciada insistentemente por el “nuevo sindicalismo” y puesta de manifiesto a través de recurrentes denuncias en el marco del ACLAN (la casi totalidad de las quejas promovidas hasta la fecha por violaciones a los derechos laborales en México incluyen este tipo de denuncias) no es excepcional, sin embargo, que en muy diversos ámbitos del país se minimicen sus consecuencias o, más aún, se defiendan abiertamente el uso los CCPE como una especie de “fraude patriótico”¹⁶. El argumento es que, dadas las dificultades para construir con-

¹⁶ Así por ejemplo, se sostiene que “Desde el punto de vista socioeconómico, los contratos de protección han sido fuente de desarrollo y estabilidad laboral en México. La inversión extranjera y aún 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 logrando que la inversión que generan los empleos productivos se quedara y, más aún,

sensos en torno al cambio institucional y más aún en torno a uno que pudiera afectar intereses tan diversos, los CCPE contribuirían en el corto plazo a generar los empleos que tanto necesitan los mexicanos. Sin embargo, las posiciones en el mundo laboral son contrastantes respecto de los CCPE: para algunos se trata de un “mal menor” que hay que tolerar entre tanto se logre una reforma de fondo de la LFT, aunque poco hacen en esta dirección quienes realmente tienen alguna capacidad de promoverla. Para otros se trata no solamente de una de las peores lacras derivadas de la degradación del viejo corporativismo sino de una alternativa que lleva a sustentar la competitividad del país en los bajos salarios y desalienta la búsqueda de una mayor productividad. Cuando todo indica que los bajos salarios son insuficientes como estrategia competitiva, al menos desde que China ingresó a la OMC a fines de los noventa (país que no solamente tiene salarios más bajos sino políticas públicas acordes con el objetivo de promover un crecimiento acelerado), la defensa de los CCPE parece haber perdido por lo menos un poderoso argumento.

Todo ello destaca la dimensión económica de los CCPE, tal vez la menos explorada hasta ahora por la opacidad del tema ante la falta de información capaz de sustentar un análisis riguroso, pero que debería ser atendida en futuras investigaciones: ¿Cuánto le cuesta realmente al país esta perversión laboral? ¿Cuál es realmente la relación entre el costo y el beneficio que se deriva de este tipo de prácticas? ¿En qué medida por esta vía se está “incentivando” – cada vez con menor éxito – la atracción de inversiones generadoras de empleos de baja calidad en lugar de promoverse un fuerte compromiso con la capacitación, la productividad y la innovación científica y tecnológica que reorienta los empleos hacia sectores de alto valor agregado y mejores salarios?¹⁷.

fuera atraída por nuestro país” (García de Presno Arizpe, 2006, p. 53). En el mismo sentido, para Natividad Sánchez se trata de un “mal necesario” para la subsistencia de las fuentes de empleo y ofrece argumentos que no pueden dejar de considerarse: “... 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 que se mantiene hasta que se inician operaciones. No se puede trabajar así, sin una protección que cuesta dinero, a veces mucho y a veces poco. Y eso... justifica la existencia de los contratos de protección en zonas del país como la frontera norte, donde resulta prácticamente imposible trabajar sin ellos...” (Ibid, p. 73).

¹⁷ Paradójicamente, China comparte con México una extendida simulación en el mundo sindical, situación que se debe al marcado autoritarismo y a la ausencia de libertades, impidiendo a los trabajadores el ejercicio de derechos fundamentales y manteniendo bajos los

II. Derechos colectivos

2.1. Diseño legal y desempeño real

El modelo de regulación laboral mexicano privilegió desde sus orígenes los derechos colectivos sobre las libertades individuales y les imprimió un sesgo radical, debido al contexto revolucionario en el que se diseñó entre 1917 y 1931, supuestamente con la intención de favorecer la expansión de los sindicatos y la acción colectiva como principal vía para el mejoramiento de la situación de los trabajadores. Sin embargo, se acompañó de la posibilidad de un fuerte control estatal en el marco de un régimen político autoritario, lo que dificultó- si no impidió- a lo largo de la historia la acción colectiva independiente y sentó las bases de un arreglo de tipo corporativo que continúa vigente, a pesar de las críticas que suscitó, sobre todo a partir del inicio de la transición política a la democracia a fines de los años ochenta. Esto significa que el corporativismo, como arreglo institucional que vincula a las cúpulas del poder sindical, económico y político, es el marco general en el que se incuban y desarrollan los CCPE.

La regulación de los derechos colectivos es hoy la zona del ordenamiento laboral más cuestionada por las perversiones y simulaciones que generó, tanto en materia de sindicalización como de contratación colectiva. Se la acusa de haber otorgado legalmente a los sindicatos un poder prácticamente ilimitado para imponer la contratación colectiva y la huelga indefinida a los empleadores y las minorías, cuando lo que supuestamente se necesitaba era asegurar la “paz laboral” y el desarrollo económico, según la perspectiva empresarial. Pero independientemente de las críticas, es también uno de los aspectos del viejo régimen más difíciles de cambiar. El resultado del *statu quo* está lleno de contradicciones: desde la existencia de amplios contingentes de trabajadores sin representación auténtica de sus intereses, como es el caso de los trabajadores de la cons-

salarios (Pantin, 2006). Sin embargo existe allí una exitosa política industrial encaminada a incrementar la productividad por la vía de asegurar las inversiones en educación, ciencia y tecnología y promover el escalamiento hacia sectores productivos de alto valor agregado. Por el contrario, según el punto de vista de Chávez Orozco (2006) los CCPE estarían ayudando poco en México a que las empresas enfrenten el reto de aumentar la productividad y menos aún a generar empleos productivos.

trucción y en las micro y pequeñas empresas al igual que los jornaleros agrícolas o de gran parte de quienes trabajan en la industria maquiladora de exportación, hasta sindicatos que han logrado conservar contratos colectivos con altos beneficios (aunque decrecientes) para los trabajadores de las empresas estatales o dependencias gubernamentales, como en el sector del petróleo, la energía eléctrica y la educación, donde los liderazgos sindicales tienen no pocos privilegios y un amplio control de los procesos de trabajo. El mundo laboral mexicano hoy se caracteriza por la presencia de cúpulas todavía poderosas, con presencia en la arena estatal y recursos políticos y materiales significativos – aunque indiscutiblemente mermados, salvo excepciones- frente a unidades de agremiación débiles, sin instancias intermedias de coordinación ni capacidad para ejercer eficazmente las complejas tareas de representación en un contexto en el que los empleadores buscan reducir costos laborales como principal estrategia competitiva (Bensusán, 2006).

Si bien la construcción de una estructura sindical vertical pero a la vez atomizada como la mexicana resultó eficaz en el marco del modelo de sustitución de importaciones centrado en el crecimiento del consumo interno, al facilitar la negociación a la alza de los salarios y condiciones laborales de segmentos importantes del mercado laboral a la par que se reducía la conflictividad, hoy constituye una camisa de fuerza que limita la capacidad de respuesta de los trabajadores y asume formas muy variadas. Paradójicamente, en un país como México en el que los derechos colectivos fueron parte desde el despertar del siglo xx de un proceso revolucionario y después, de una “modernización desde arriba” por la vía constitucional que buscó incluir a los asalariados entre los beneficiarios del desarrollo, se experimentó históricamente un soterrado antisindicalismo que hoy se manifiesta en forma abierta, sea que se exprese en la subsistencia de barreras para la expansión de las organizaciones que verdaderamente intentan representar a sus agremiados o en la promoción de los “sindicatos blancos” y la simulación sindical a través de los CCPE.

Esta situación no se ha podido contrarrestar en forma alguna por el avance la democracia política en tanto hace falta todavía una “transición laboral” propiamente dicha que se oriente hacia la consecución de una gobernabilidad sustentada en formas democráticas y respetuosas del es-

tado de derecho. Una de sus dimensiones más importantes sería precisamente la aceptación del derecho de los trabajadores a elegir la forma más conveniente de defender sus intereses y la liberalización de los controles corporativos, todo lo cuál constituye una precondition de cualquier intento para cerrar el paso a los CCPE. En esta dirección, como veremos más adelante, existe un rezago de más de treinta años respecto a lo avanzado en el terreno electoral, en el que sucesivas reformas han ido aumentando la equidad en la contienda y ofreciendo mayores garantías a los electores. En cambio, en el mundo laboral apenas se han dado tímidos pasos, principalmente a partir de la mayor independencia del Poder Judicial con base en la reforma de 1995, cuyos integrantes han dado pruebas de una vocación indiscutiblemente más liberal que sus predecesores, pero cuya intervención no es suficiente para promover una reforma estructural del corporativismo ni tiene el propósito de lograrlo.

2.2. Los fundamentos jurídicos del arreglo corporativo y los CCPE

Cinco aspectos institucionales resultan claves para explicar las características predominantes en el sindicalismo mexicano, mismas que abren el paso a la existencia de CCPE creando tanto la “necesidad” como la “posibilidad” de este tipo de prácticas. En primer lugar, es necesario observar los mecanismos que, como contrapartida del “poder legal” reconocido a los sindicatos desde 1931, restringen la autonomía colectiva frente al Estado y los empleadores. La exigencia de un registro sindical de la organización y las dirigencias ante una autoridad que forma parte o depende del Poder Ejecutivo (federal o local) crea la oportunidad para el ejercicio del control gubernamental. Igualmente importante para ello es el procedimiento de negociación de los contratos colectivos al no exigir que se acredite previamente el respaldo real de los trabajadores, lo que más que facilitar la acción colectiva le permite a los mismos empleadores seleccionar convenientemente a su contraparte en forma completamente al margen de aquellos.

En segundo lugar, hay que considerar la arbitraria división de regímenes legales (jurisdicción federal *vs* jurisdicción local) y el uso restrictivo y discrecional por parte de la autoridad de la tipología sindical (gremiales, de empresa, de industria, etc.) en ocasión del registro de los sindicatos. Estas modalidades fomentan la fragmentación sindical, crean divisiones y

unidades artificiales y dan lugar a una menor visibilidad y transparencia del proceso organizativo, cobijando la manipulación y la simulación.

En tercer lugar, hay que mencionar los poderes coactivos asignados a los sindicatos en la legislación laboral en materia de agremiación (cláusula de exclusión), contratación colectiva y huelga, los que permiten expandir su presencia e imponer la negociación de las condiciones de trabajo en representación de sus agremiados, en contra de la voluntad de los empleadores pero, también, de los supuestos representados. Esta es la base del “poder legal” del sindicalismo mexicano, tenga o no representatividad real y explica porqué, ante el decreciente poder de negociación de los sindicatos (expresado en un premio salarial que desmerece frente a otros factores de diferenciación, como la escolaridad, y una relación débil entre el crecimiento del salario y el de la productividad) y su elevado desprestigio, no enfrentamos aún una caída de la tasa de sindicalización aún de mayor magnitud que la que actualmente se registra¹⁸. Sin embargo, es evidente que se experimenta un acelerado proceso de degradación de las organizaciones, sus dirigencias y los contratos colectivos, al perderse derechos y expandirse los CCPE en los empleos emergentes del nuevo modelo exportador.

En cuarto lugar, cabe mencionar las reglas relativas al manejo interno de los asuntos sindicales, en tanto la falta de rendición de cuentas y de participación de los trabajadores en la toma de decisiones fundamentales – como la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga- es la base del autoritarismo dominante en el seno de las organizaciones. En él se cobija la posibilidad de convertir el ejercicio de los derechos de los trabajadores en un negocio para los líderes, sin que aquellos puedan salir de las organizaciones que no dejan de representarlos ni cambiar a los dirigentes que los traicionan. No es de extrañar que ante un régimen legal tan poco interesado en crear incentivos para la democracia interna, la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de los sindicatos, se haya generalizado tal corrupción en el mundo sindical y haya tan pocos esfuerzos por promover la renovación de cuadros y estrategias.

¹⁸ En relación a la caída de la tasa de sindicalización véase Levine y Fairris, 2003 y Esquinca y Melgoza, 2006.

Finalmente, está la ausencia de espacios de representación de los sindicatos en el seno de las empresas (salvo excepciones)— como las estructuras de delegados y de otros mecanismos que alienten una auténtica representación y cooperación— lo que los ha mantenido por lo general alejados de los problemas productivos y de los trabajadores, sin oportunidades para influir realmente en el curso de la reestructuración económica, conformándose con una presencia mayor en la arena estatal. Cabe adelantar que la participación de los sindicatos en espacios tripartitas tales como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la justicia laboral y otras instancias administrativas como el IMSS no alcanza a contrarrestar su debilidad en el seno de la empresa y el sector industrial, menos aún cuando los márgenes de la política laboral son tan estrechos, como lo son en el contexto de las políticas económicas neoliberales. Por el contrario, estos espacios son otras tantas fuentes de negocios para los líderes que venden sus favores al gobierno y a los empleadores a cambio de continuar detentando la titularidad de los contratos colectivos al margen de la voluntad de sus agremiados.

Examinemos a continuación estos cinco aspectos centrales del régimen de derechos colectivos de nuestros días para ver de qué manera los problemas de diseño abren el paso a la expansión de los CCPE.

2.2.1. Ausencia de autonomía colectiva frente al estado y los empleadores

Sin autonomía, los sindicatos carecen de la capacidad de escoger las estrategias que permitan defender mejor los intereses de sus representados, lo que se agrava cuando estos intereses dejan de ser tomados en cuenta por las políticas gubernamentales, tal como ocurre en el contexto de la reestructuración neoliberal. La legislación mexicana no garantiza plenamente esta autonomía sino, por el contrario, amplias oportunidades para el control de la organización y lo hace con una ambigüedad tal que en cierta forma se enmascara la naturaleza corporativa del régimen sindical, lo que confunde no pocas veces a observadores nacionales y del exterior. a) Aunque una disposición legal señala que “los sindicatos pueden constituirse sin necesidad de autorización previa”, otra indica que para estar legalmente constituidos se deben inscribir en un registro a cargo de la autoridad. De esta forma, la adquisición de la personalidad

jurídica supone obtener previamente el registro sindical ante la autoridad laboral, por lo que se contraviene el principio legal. Este tema ha sido muy discutido por la jurisprudencia, misma que se inclina por el carácter declarativo del registro, aunque en los hechos sucede lo contrario. Son numerosas las evidencias recogidas en diversas investigaciones acerca del poder que ejercen los gobernadores en materia de registro sindical y de cómo estos se otorgan a los dirigentes amigos en forma totalmente discrecional. Pero el problema no se limita al momento del registro de la organización sino a la “toma de nota” de las directivas, que como lo dejó claro el caso de Napoleón Gómez Urrutia puede ser concedida y retirada sin el menor apego de la legalidad estatutaria¹⁹. b) No existen restricciones para escoger el alcance y las modalidades organizativas pero éstas se imponen a través de la discrecionalidad en el trámite de registro y, sobre todo, de los intereses de los sindicatos representados en las juntas de conciliación y arbitraje encargadas del registro sindical en la jurisdicción local o cercanos al gobierno federal a cargo del sistema de registro en dicha jurisdicción. c) Formalmente existe libertad de los sindicatos para redactar estatutos –cumpliendo con las exigencias legales- y elegir sus representantes pero la autoridad interviene al revisar la documentación en el trámite de registro y en la toma de nota de las directivas, siendo esta facultad causa del rechazo de los registros en un alto porcentaje de los casos, cuando no se garantiza por otras vías la disciplina de la organización. Los sindicatos están obligados a informar a la autoridad cada seis meses del alta y baja de sus miembros así como de los cambios de las directivas, lo que brinda una oportunidad adicional para el control sindical por parte de la autoridad laboral. Las sanciones por incumplimiento son administrativas pero en los hechos la falta de “toma de nota” de dicho cambio sino impide al menos dificulta seriamente el ejercicio de la representación, como nuevamente lo ilustra el conflicto minero²⁰. d) No existen sanciones a los empleadores por prácticas antisindicales ni “fuero sindical” lo que constituye una laguna legal que abre el paso a los despidos por este tipo de conductas, tanto de los trabajadores como de sus representantes.

¹⁹ En relación al conflicto minero y la destitución de Napoleón Gómez Urrutia véase CEREAL, 2007.

²⁰ En relación al conflicto minero véase Cereal, 2007.

2.2.2. Competencias, tipologías y registro sindical

La capacidad para determinar cuál es la estructura organizativa que mejor conviene a los intereses de los trabajadores es una condición indispensable para que estos se hagan efectivos, muy particularmente por lo que se refiere a la decisión de quién tendrá el derecho de negociar colectivamente. Sin embargo, el encuadramiento legal impuesto a las organizaciones sindicales mexicanas es responsable de divisiones y unidades artificiales que no responden a los criterios de oportunidad de los propios trabajadores, contrastando con las crecientes libertades de las empresas para decidir sus ámbitos y formas de acción, lo que por sí solo acentúa la desigualdad en el poder de ambos interlocutores sociales.

Si se toma en cuenta la autoridad competente para registrar a los sindicatos se encuentran por lo menos tres tipos de organizaciones: a) las que agremian a trabajadores de las industrias y actividades de jurisdicción federal que deben registrarse ante la STYPS (autoridad administrativa perteneciente al Poder Ejecutivo Federal); b) las que agremian a trabajadores de industrias y actividades de jurisdicción local, cuya autoridad de registro son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, dependientes de los poderes ejecutivos locales, c) las que agremian a trabajadores al servicio del Estado que se registran ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dependiente de la Secretaría de Gobernación. Esta regulación, que incluye además derechos colectivos diferenciados²¹, propicia una división artificial de la actividad organizativa de los trabajadores en general respecto a la que corresponde a los trabajadores al servicio del estado²², si bien sus respectivas organizaciones permanecieron unidas en el seno de un organismo cú-

²¹ Los trabajadores al servicio del estado tienen derechos colectivos limitados en tanto legalmente se impuso la unidad sindical obligatoria (un solo sindicato por dependencia gubernamental); no existe derecho a negociar un contrato colectivo (solamente se escucha al sindicato a la hora de que el titular de la dependencia fije las condiciones de trabajo) y la huelga solamente puede ejercerse bajo serias restricciones (arbitraje previo de la autoridad, respaldo de las dos terceras partes de los trabajadores y cuando se haya producido la violación general, reiterada y sistemática de las condiciones de trabajo). Véase Bensusán y Alcalde, 2000.

²² La extensión del régimen de los trabajadores al servicio del Estado (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial) a los trabajadores de organismos descentralizados y a aquellos que tuvieran a su cargo servicios públicos, con la consiguiente restricción de sus derechos colectivos, ha sido declarada inconstitucional en 1996 por la Suprema Corte de Justicia. Igualmente fue declarada inconstitucional la imposición de un sindicato único por dependencia y de una sola fede-

pula- el Congreso del Trabajo- que tiene una naturaleza esencialmente política y ha sido un instrumento fundamental del control gubernamental sobre los sindicatos. También se dificulta la agremiación conjunta de trabajadores pertenecientes a actividades conexas e integradas dentro de una misma cadena productiva pero que pertenecen a distintas jurisdicciones (industria del vestido de jurisdicción local y textil de jurisdicción federal), a pesar de que han formado parte de las mismas centrales, como la CTM, la CROC o la CROM. Hay que señalar, sin embargo, que las restricciones legales a la actividad organizativa conjunta no siempre se hacen efectivas y podrían haberse superado si las centrales hubieran desarrollado instancias intermedias de coordinación para posibilitar estrategias sectoriales siguiendo las cadenas productivas, en lugar de haberse orientado a mantener la atomización y el aislamiento entre las organizaciones de base como recurso para fortalecer el poder a nivel de las cúpulas, a la vez que se cobija una importante actividad de simulación sindical.

Otra fuente de limitaciones es la aplicación restrictiva de la tipología organizativa definida para los trabajadores en general en la LFT (art. 360) pero que sin embargo se deja de lado para favorecer con el reconocimiento de “radios de acción” prácticamente sin límites a los sindicatos aliados. De acuerdo a ella, son posibles cinco tipos sindicales: oficio, empresa, industria, nacional de industria y de oficios varios (cuando no haya en el mismo municipio veinte trabajadores del mismo oficio). Esta clasificación impide a los trabajadores elegir libremente el ámbito de la representación en las diversas ramas de actividad y es usada en forma discrecional por la autoridad al limitar el radio de acción sindical y por consiguiente, el potencial de la contratación colectiva, cuando así lo juzga conveniente. Así, mientras existen sindicatos “generalistas” con registro, con amplias facultades para expandir su presencia y la de los CCPE con la complicidad de la autoridad laboral, en contra de la voluntad de los propios trabajadores, otros sindicatos encuentran serios obstáculos al definir su propio radio de acción de acuerdo a los intereses de los trabajadores.

ración por lo que el régimen jurídico y la estructura organizativa de este sector, que abarca a más de dos millones de trabajadores, es actualmente endeble. Cabe señalar que en 2005 fue reconocida la existencia de una nueva federación por parte de la Suprema Corte de Justicia, negada en principio por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1 de junio del 2005.

Cabe señalar que el régimen de contratación colectiva establece las reglas a aplicar cuando concurren varios sindicatos, siendo el criterio predominante el de que corresponde la titularidad al que tiene la mayoría, lo que supuestamente tendería a evitar la atomización y a posibilitar que se ventile cuál es el grado de representatividad real de las organizaciones. Sin embargo, además de que estos criterios se desconocen por las juntas y los mismos tribunales colegiados, no existen procedimientos democráticos para conocer la voluntad de los trabajadores en los trámites de recuento. Otro problema es que al no exigir un recuento previo a la firma del contrato colectivo, la legislación permite que un sindicato sin el menor respaldo y una empresa interesada en evitar una verdadera bilateralidad acuerden la firma de un CCPE, dejando a los trabajadores totalmente al margen de la firma de dicho instrumento.

También surgen dificultades cuando coexisten distintos tipos organizativos. Así, siguiendo a la ley, cuando concurren en una misma empresa varios sindicatos gremiales, el CCT puede celebrarse con el conjunto de éstos (los mayoritarios de cada gremio) si se ponen de acuerdo. En caso contrario cada uno celebra un contrato para su profesión. Si en cambio concurren sindicatos gremiales y de empresa (o industria) los primeros pueden celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que afilien un número mayor de trabajadores de dicha profesión respecto al sindicato de empresa (art. 388). Paradójicamente, un fallo reciente del Tribunal Colegiado ratificado por la Suprema Corte de Justicia resolvió que este derecho de los sindicatos gremiales puede ejercerse solamente cuando no existe contrato colectivo celebrado en la empresa ya que, en caso contrario, a pesar de que la mayoría de trabajadores de un gremio se manifieste a favor de que éste se haga cargo de la titularidad de su contrato colectivo, ésta deberá corresponder al sindicato de empresa, supuestamente con el fin de preservar la unidad organizativa. Este fallo, que puso fin a un largo y costoso conflicto promovido por los pilotos de Aviacsa para lograr primero su afiliación a ASPA y después la titularidad de su contrato colectivo, en manos de un sindicato de empresa que no los representa (es un típico sindicato de membrete o de protección al empleador), es un buen ejemplo de cómo el encuadramiento legal y la interpretación restrictiva del mismo conduce a unidades sindicales artificiales, es decir, impuestas en contra de la voluntad de agremiación de los propios

trabajadores. Prueba fehaciente de ello es que después de más de cinco años de lucha, de un recuento ganado ampliamente por el sindicato de pilotos (ASPA) y numerosos despedidos, las condiciones de trabajo de los pilotos que laboran en Aviaca seguirán bajo un supuesto CCPE que no protege sus derechos ni atiende a las características específicas de su profesión y, lo que es peor, esto ocurrirá en contra de la voluntad libremente manifestada por la mayoría de los pilotos de esa empresa de aviación comercial.

2.2.3 Poder sindical: agremiación, contratación colectiva y huelga

Los sindicatos mexicanos, salvo excepciones, tuvieron como principal fuente de poder los recursos institucionales de que dispusieron en materia de agremiación, contratación colectiva y huelga. Este hecho fue decisivo al determinar la naturaleza coactiva del sindicalismo en este país y darle bases institucionales firmes al arreglo corporativo. Si bien estos recursos fueron convenientes para expandir su presencia y mejorar la condición de sus agremiados a la par que se desarrollaba el modelo de sustitución de importaciones— en tanto los sucesivos gobiernos y las organizaciones empresariales respaldaron el arreglo corporativo en el que se sustentó la paz social a partir de los años cuarenta— se tendieron a generar mayorías no solo artificiales sino irreversibles. Además, la disposición gubernamental a respaldar la sindicalización cambió drásticamente a partir de los años ochenta, cuando el viraje en la política laboral llevó al deterioro de la contratación colectiva y a la declinación del poder sindical, creando el espacio para la simulación sindical. En este sentido, no solamente han sido afectados los sindicatos independientes sino el sindicalismo corporativo tradicional, que ha tenido que degradarse para sobrevivir. La proliferación y/o reactivación de “sindicatos de membrete” que no tienen existencia real- o dicho de otra forma, una vida interna real- no tendría ninguna razón de ser si no existieran reglas, como las antes expuestas, que permiten a la autoridad mantenerlos con vida artificial y a los empleadores escogerlos como contrapartes convenientes.

A la par que el poder de imponer la agremiación, incluso a trabajadores que lo ignoran, varios factores llevan a la degradación de la contratación colectiva a través de la firma de CCPE con sindicatos de

“membrete”²³: **a)** Existe el derecho a celebrar un contrato colectivo a solicitud del sindicato cuando se utilicen los servicios de dos o más trabajadores sindicalizados. Los sindicatos pueden además emplazar a huelga con tal motivo, lo que le da un gran poder a la organización. Por una parte, el empleador puede verse obligado a esperar al estallido de la huelga para demostrar, vía la solicitud de declaración de inexistencia, que el sindicato no tiene el respaldo de los trabajadores pero, por otro, puede decidir igualmente la firma del contrato en esas circunstancias- es decir, con un sindicato sin ninguna representación- si le resulta conveniente a sus intereses. Además, como ya se dijo, cuando varios sindicatos aspiran al mismo tiempo a celebrar un contrato colectivo, no existe un procedimiento adecuado para que el ganador resulte de una competencia equitativa, con garantías para que los trabajadores expresen libremente su preferencia. De esta forma, el margen para que un empleador seleccione a su contraparte y firme CCPE a su favor es amplísimo, aunque ello no ocurriría si no fuera porque al igual que la empresa, los dirigentes que cuentan con el registro de uno o varios sindicatos encuentran ventajas sustanciales en este tipo de arreglos y pueden aprovecharlas porque no necesitan del aval de sus supuestos representados. **b)** Un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo puede ser rechazado por la autoridad laboral cuando ya existe uno depositado. Una vez firmado un contrato con un sindicato, solamente puede disputarse la titularidad a través de un complicado procedimiento que puede durar años, en el que los trabajadores tampoco tienen garantías y suelen ser despedidos impunemente, como sucedió con los pilotos de Aviaca. **c)** Los trabajadores no tienen ninguna participación durante las negociaciones del contrato colectivo ni en sus revisiones con lo que se abre el paso a la firma de CCPE, que no despegan de los mínimos legales pero sirven para evitar una auténtica contratación colectiva. **d)** Los contratos colectivos pueden convertirse en contratos-ley (obligatorios para una determinada rama de la industria) o celebrarse como tales bajo determi-

²³ En estricto sentido y aunque cuenten como tales en las estadísticas y registros oficiales, llamar a estas entidades “sindicatos” es realmente un abuso del lenguaje, en tanto no se proponen ninguno de los objetivos que legalmente debe perseguir este tipo de organizaciones: “estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores”. En realidad, se trata de un negocio de quienes se ostentan como líderes sindicales, los que han llegado a obtener en algunos casos miles de registros sindicales simplemente por su cercanía con la autoridad laboral a nivel federal o local y consiguen la firma de CCPE con la complicidad empresarial.

nadas condiciones y procedimientos, pero la autoridad laboral tiene la última palabra y los ha respaldado en forma excepcional (solamente llegaron a existir ocho contratos de este tipo, cinco de ellos en la industria textil, y dos de ellos han desaparecido). La contratación por ramas podría ser un recurso para hacer más visible el proceso de negociación y generar mínimos sectoriales que puedan ser posteriormente incrementados a través de acuerdos a nivel de empresa, quitando incentivos a los CCPE. Por el contrario, un régimen predominantemente descentralizado de contratación colectiva como el mexicano, en el contexto de una estructura productiva donde predominan las micro y pequeñas empresas, constituye una fuerte limitante del poder sindical real a la par que lleva a la empresa el peligro de un alto nivel de confrontación interno vinculado a la revisión anual de los contratos colectivos. Esta modalidad genera un fuerte incentivo para que el empleador escoja a su contraparte sindical y se prevenga de futuros conflictos con sus propios trabajadores o con otros sindicatos más agresivos a través de los CCPE. e) Aunque el contrato colectivo beneficia a todos los trabajadores, las cláusulas de exclusión imponen la obligación de afiliarse al sindicato y permanecer en él para conservar el empleo. Concebidas como un recurso para asegurar la unidad interna y evitar las prácticas antisindicales, no es realmente una facultad legal sino que deben ser previamente negociadas con el empleador por lo que se convierten, nuevamente, en un poderoso incentivo para que éste entregue tal poder de agremiación (con los consiguientes recursos derivados de las cuotas sindicales) a un sindicato de “membrete”, sin existencia real. f) El alcance del derecho de huelga merece atención especial porque es aquí donde se expresa mejor la naturaleza radical del orden laboral mexicano que, formalmente, convierte al poder de confrontación sindical en el principal recurso para mejorar la condición de los trabajadores pero, paradójicamente, obliga al control sindical para evitar que ello ocurra. Veamos los principales problemas de diseño en los que se anidan los incentivos para promover la firma de CCPE: 1) La huelga es reconocida en la Constitución como un derecho colectivo que puede durar indefinidamente porque no hay arbitraje obligatorio. Se puede estallar una huelga durante la vigencia de un contrato colectivo, sobre todo por violaciones al mismo, pero no se permite la huelga cuando se viole la legislación laboral. 2) La forma normal de solicitar la celebración de un contrato colectivo, su cumplimiento o su revisión anual es a través del emplazamiento a huelga presentado a la autoridad, lo que

abre la posibilidad del control estatal de la acción reivindicativa y burocratiza innecesariamente el ejercicio de este derecho. 3) La huelga procede por diversas causas vinculadas principalmente a la celebración, revisión y cumplimiento de los contratos colectivos y contratos ley así como por solidaridad con otros movimientos. No existe arbitraje obligatorio, lo que significa que solamente procede si lo solicitan los trabajadores y que puede durar mucho tiempo o incluso indefinidamente, lo que genera incertidumbre a las empresas y se vuelve en contra de los mismos trabajadores. 4) Durante la huelga no se permiten nuevas contrataciones ni el reemplazo de los huelguistas y se impone el cierre total de la empresa, salvo las labores de emergencia, con lo que se busca imponer una negociación seria por parte de los empleadores. Sin embargo estos aprovechan mecanismos de control preventivo para evitar los efectos del estallido de las huelgas como es el caso de los CCPE. Un incentivo para ello es que al no existir límite alguno de duración la capacidad de los huelguistas de hacer daño a la empresa, el posible daño generado por el ejercicio de este derecho sobrepasa desproporcionadamente el resultado perseguido con la medida de fuerza y puede llevar con alguna frecuencia al cierre definitivo de la empresa. 5) Para evitar la prolongación indefinida de la huelga existe un procedimiento que permite ponerle fin sin arbitrar el fondo del conflicto, denominado *procedimiento de calificación* de la huelga por falta de fondo (causa legal), forma (procedimiento); mayoría (solamente puede hacerse el recuento después del estallido) o ilicitud (cuando la mayoría de los trabajadores ejerce violencia), lo que ha permitido a la autoridad restringir en cierta forma el ejercicio de este derecho y se ha utilizado extendiendo más allá de la ley y en forma discrecional los requisitos establecidos. Sin embargo, el uso de este mecanismo puede estar condicionado por factores políticos por lo que no existe certidumbre desde la perspectiva de los empleadores. Parte de la explicación de la necesidad que a lo largo de la historia el Estado Mexicano tuvo de mantener vínculos institucionales con los sindicatos- de tipo *político*, a través de su afiliación a un partido de estado y del control de las cúpulas y *jurídico*, a través de la intervención estatal en el nacimiento y en la actividad reivindicativa- radica en el poder legal de confrontación reconocido a estos a nivel constitucional por lo que es posible pensar que sin una disminución de este poder, será muy difícil liberar a los sindicatos de los controles corporativos y lograr con ello limitar la oportunidad y los incentivos para el uso de los CCPE.

2.2.4. Democracia, transparencia y rendición de cuentas dentro de los sindicatos

La promoción de la democracia interna y la participación de los trabajadores en la vida sindical como condición para la realización de negociaciones válidas con los empleadores ha sido uno de los recursos más valiosos por parte de los sindicatos en vías de renovación, además de que constituiría el mejor antídoto contra la firma de CCPE. Sin embargo, es prácticamente nula la inducción legal hacia la consecución de una vida interna más democrática, lo que más que una consecuencia del respeto por la autonomía sindical- muy vulnerada como se acaba de ver- es el resultado del interés de los diseñadores en concentrar el poder en las cúpulas de los sindicatos, federaciones y centrales. Veamos algunas de las limitaciones institucionales más importantes: a) No está establecida como obligatoria la votación universal, secreta y directa para la elección de las dirigencias; b) No existen mecanismos legales que obliguen a la participación de los trabajadores en la aprobación del contenido de la contratación colectiva y de sus sucesivas revisiones; c) No existen mecanismos legales que garanticen la participación de los trabajadores en la decisión de ejercer el derecho de huelga. d) Existe la obligación de las directivas de rendir cuenta cada seis meses a la asamblea, pero no hay una sanción prevista para cuando no ocurre; e) No existen delegados sindicales democráticamente electos en la empresa o establecimiento, que pudieran establecer mejores lazos entre dirigencias y bases, cerrando el paso a la simulación.

2.2.5. Representación en la empresa y participación en la administración o gestión

En contra de la generosidad con que este modelo otorga recursos institucionales de poder a los sindicatos frente a los agremiados y les otorga amplios espacios de representación en el aparato estatal (Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisión de Salarios Mínimos, IMSS, INFONAVIT, entre otros) no deja espacios significativos para la representación de delegados en la empresa ni para la cooperación con ésta, aunque existen comités mixtos en materia de seguridad e higiene, capacitación y reparto de utilidades que simplemente no funcionan, salvo excepciones. Ello puede ser visto también como un problema de diseño que

incentiva la simulación en la actividad organizativa y reivindicativa, porque deja en la confrontación a nivel de la empresa la única posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo y no alienta el involucramiento de los sindicatos en la esfera productiva. Dicho de otra forma, la promoción de una estructura descentralizada de representación a través de delegados electos por los trabajadores y del derecho a la cooperación en el seno de la empresa debería tener hoy, al menos en el diseño legal, tanto espacio como el que se otorga al reconocimiento del derecho a la confrontación, sobre todo porque el ejercicio de este derecho cada vez es más limitado y arroja menores resultados. En suma, un diseño que incentive menos la confrontación y más la cooperación puede ser indispensable para reducir la “necesidad” y las ventajas que la simulación y los CCPE traen a los empleadores.

El siguiente cuadro sintetiza los principales problemas de diseño en materia de derechos colectivos que favorecen la simulación y el uso de CCPE. Algunos de estos problemas han dado lugar a una abundante producción jurisprudencial que, sin embargo, deja algunos subsistentes, como se observa en la columna de la derecha, y vuelven indispensable una reforma institucional.

3. El fin de los CCPE: cambio de regulaciones y/o cambio de incentivos

¿Porqué otros regímenes corporativos como los que se desarrollaron en Argentina y Brasil en América Latina no generaron prácticas tan perversas como los CCPE? Responder este interrogante así sea brevemente puede ayudar a esclarecer mejor aún las estrategias que pudieran poner fin a los CCPE.

Hay diferencias importantes a destacar en esta explicación porque tanto en Argentina como en México el corporativismo tuvo en sus orígenes una dimensión partidaria –a través de la relación entre los sindicatos y el partido justicialista en el primer país, y con el PRM/PRI, en el segundo caso- ausente en Brasil²⁴. Sin embargo, tal vez tuvo mayores

²⁴ Si se considerara el caso de Chile, habría otros factores explicativos de la debilidad sindical en ese país, como es el caso del carácter predominantemente liberal de las regulaciones y

consecuencias el hecho de que en México el arreglo corporativo-estatista se forjó en el contexto y como resultado de una revolución social en la que los derechos laborales, tomados de otros países, asumieron su versión más radical. Además de haberse adoptado este arreglo cuando el desarrollo de las fuerzas productivas era muy incipiente, los instrumentos de control estatal se mantuvieron prácticamente intactos a lo largo de más de siete décadas, pervirtiendo el carácter de los sindicatos como instrumento de los trabajadores para expresar sus intereses frente al Estado y los empresarios. Por el contrario, en los otros dos países no hubo ni tal radicalidad ni mucho menos tal continuidad. Tal vez por ello sea válido señalar, como lo hacen Cardoso y Lage (2006) que existió un corporativismo “blando” en Brasil, que si bien fue concebido como instrumento de control de la movilización social y disciplinamiento de los trabajadores- al igual que en los otros dos países- sufrió transformaciones profundas sustentadas en la mayor autonomía conquistada en la Constitución de 1988. Si bien la intensa conflictividad laboral de esa década tendió a decaer, es un hecho conocido el papel que el sindicalismo de ese país jugó en el desarrollo de una estrategia competitiva con importante frutos. Argentina tuvo también episodios de ruptura del orden constitucional y largos períodos en los que el Partido Justicialista estuvo en la oposición pero al igual que Brasil conservó diferentes recursos de poder, como el impuesto sindical obligatorio en el primer caso y el control de las obras sociales y la negociación colectiva por rama en el segundo²⁵, como un valioso instrumento para mantener altas tasas de sindicalización²⁶.

Es suma, el tránsito del corporativismo estatal a un arreglo más cercano al corporativismo social, en el que los sindicatos guardan márgenes significativos de autonomía frente al Estado pero también

de los escasos poderes de negociación y huelga reconocidos a un sindicalismo que tiende a fragmentarse por la misma naturaleza de la contratación colectiva a nivel de la empresa. Véase al respecto Figueroa, 2006.

²⁵ Una diferencia sustancial con el caso argentino, donde también es fuerte el corporativismo y la relación entre sindicatos y estado a través del trámite de la personería gremial es precisamente el hecho de que ahí predomina una negociación colectiva por rama de actividad, con una amplia cobertura de los trabajadores asalariados en dichas ramas. Por el contrario, el régimen de contratación a nivel de empresa dominante en México es mucho más propicio para la simulación sindical y crea a su vez mayores incentivos y oportunidades a los empleadores de buscar una interlocución afín a sus intereses. Bensusán, 2006.

²⁶ En relación al régimen sindical argentino véase Senen y Palomino, 2006.

significativos recursos institucionales, fue viable en esos países pero no en México. Sin embargo, en el contexto de la transición política a la democracia se consolidó un arreglo cada vez más sustentado en la subordinación de los sindicatos al Estado y menos en la incorporación a un partido político. Mientras de esta manera la democracia creó en México un escenario más abierto al pluralismo interno en la vida sindical y a la recuperación de cierto margen de autonomía, a la par que se debilitó el poder presidencial, los candados legales también fueron más fuertes y persistentes que los existentes en los otros dos países y el antisindicalismo empresarial, probablemente más pronunciado y temeroso del poder sindical que tienen las organizaciones, al menos en el papel. Uno de los resultados, no el único, fue el “atajo” ofrecido por los CCPE en el marco de un arreglo corporativo que no ha sido reemplazado pero ya no funciona igual.

Es importante por tanto observar que más allá de las diferencias en los contextos políticos en los que operaron estos regímenes sindicales, pesan las diferencias de los respectivos diseños institucionales, algo que ha sido poco advertido en la literatura sobre el tema. Aspectos puntuales relativos al grado de poder sindical e intervención estatal como los descritos en el apartado anterior cuentan significativamente a la hora de explicar el tipo de estructuras y dinámicas sindicales dominantes en cada país, lo que resulta sumamente valioso para mostrar cómo podrían desatarse en México cambios profundos alterando apenas algunas reglas del juego.²⁷

Tomando en cuenta la experiencia de otros países puede decirse que existen por lo menos dos maneras de cerrar el paso a los CCPE: cerrar los resquicios legales desde donde se puede manipular el proceso organizativo y/ o eliminar los incentivos para recurrir a este tipo de prácticas. La primera vía sería la opción ideal para los sindicatos verdaderamente representativos, que pudieran tener la esperanza de ganar autonomía, capacidad de expansión y de negociación sin sacrificar poderes legales tan valiosos como las cláusulas de exclusión, el poder de imponer la negociación colectiva al empleador y un derecho de huel-

²⁷ Una comparación de estos poderes en materia de derechos colectivos en los tres países mencionados se encuentra en Bensusán, 2006.

ga sin cortapisas. Sin duda estos sindicatos pudieran estar también interesados en profundizar en tales condiciones la democracia interna, pero su mejor opción sería lograrlo a través de sus propias normas, sin aceptar condicionamientos exógenos de ninguna naturaleza. Una salida semejante no tiene sin embargo la menor viabilidad en el mediano plazo, porque los empresarios rechazarían un modelo laboral en el que los poderes coactivos de los sindicatos no estén supeditados a algún tipo de control estatal y/o patronal. Los sindicatos corporativos tradicionales, menos aún respaldarían un arreglo semejante en el que tendrían que competir en condiciones de equidad por la representación, cuando están cada vez más alejados de las bases. ¿A cambio de qué cederían el control de las mayorías de que hoy disfrutan sin siquiera tener que responder ante los trabajadores por los recursos y privilegios de los que gozan con total impunidad?

La alternativa de eliminar los incentivos a los CCPE pudiera en cambio interesar a los empleadores y a un gobierno con una visión gerencial de los problemas laborales. Un modelo sindical sin “dientes”, en el que se recorten al máximo los poderes de agremiación, contratación colectiva y huelga, no generaría el menor incentivo para simular el ejercicio de derechos de forma tal que queden anulados en los hechos. ¿Por qué habrían de buscar los empresarios la firma de CCPE y pagar el costo que representa la complicidad si existieran suficientes obstáculos legales para detener la acción colectiva y, sobre todo, para imponer la flexibilidad laboral y limitar el ejercicio de huelga? Sin embargo, esta alternativa tampoco sería viable en el mediano plazo porque cualquier intento por recortar sin más los derechos colectivos podría generar una intensa movilización convocada por sindicatos independientes y otros sectores de la sociedad, incluyendo a los partidos políticos de oposición poco dispuestos a dejar que avance el desmantelamiento de derechos que siguen teniendo un alto valor simbólico.

Es posible entonces que cualquier intento de poner fin a los CCPE que se mueva en uno sólo de esos ejes nos conduzca una y otra vez al statu quo. En cambio, una vía intermedia podría tener mayores posibilidades porque sería tal vez una salida negociable. Se trataría de garantizar por una parte un proceso organizativo autónomo, transparente y sin intervenciones exógenas, acompañado de la devolución de los po-

deres sindicales hacia las bases, con la inclusión de algunas restricciones legales que eliminen la radicalidad de ciertos derechos mientras por otra parte se abren espacios para la cooperación en la empresa y se dota de legitimidad a los procedimientos para resolver conflictos de intereses en este escenario. De esta forma, disminuirían los incentivos para la simulación pero no se anularían los derechos colectivos. El gobierno tendría una solución más institucionalizada que la que ofreció hasta ahora la NCL y ganaría al encontrar una manera de transitar hacia otro tipo de arreglo sindical más afín con la gobernabilidad democrática, la transparencia y el Estado de derecho, evitando el riesgo de un incremento incontrolable de la conflictividad laboral. Diversas experiencias han demostrado que los controles estatales ya no operan como antes, que la discrecionalidad presidencial tiene sus límites y que las organizaciones sociales están ganando, quíerese o no, autonomía. El viejo sindicalismo tendría su última oportunidad: renovarse y cambiar sus estrategias, para ganar de verdad el apoyo de las bases o simplemente desaparecer. El “nuevo sindicalismo” tendría suficientes incentivos para demostrar que lo es y expandir su presencia compitiendo por primera vez en condiciones de equidad y ofreciendo mejores resultados que sus contendientes. Los empresarios podrían aprovechar una interlocución sindical más arraigada en las bases y más comprometida con la capacitación y la productividad para dejar atrás una estrategia competitiva de todas maneras fracasada, sin dejar por ello de esperar que los trabajadores opten libremente por salirse de los sindicatos. Se incluirían sin embargo candados que limiten su acción en esta dirección, como las sanciones por conductas antisindicales, reduciendo en cambio la intervención estatal en respaldo de los sindicatos.

En una salida como la que sugerimos, todos ganan pero también sacrifican algo en aras de un nuevo equilibrio, más acorde con los nuevos tiempos. Sin embargo, es claro que nadie arriesgará nada de lo que hoy tiene a menos que cambie el contexto en forma sustancial.”Un nuevo pacto social que respalde las decisiones que se tomen al respecto a la vez que genere confianza entre los interlocutores y un mapa orientador de las metas y prioridades, vinculándolo a las transformaciones en otras esferas de la reforma laboral, las políticas públicas y de la reforma del estado, serán seguramente recursos más eficaces que los viejos procedimientos de institucionalización” “desde arriba”.

Sin embargo, sería indispensable que desde la nueva administración-2006-2012- se dejaran de alentar las expectativas de sobrevivencia de la gerontocracia sindical y se enviaran señales adecuadas que dejen claro a los actores del mundo del trabajo que existe la decisión de gobierno de no permitir en adelante la trasgresión de la legalidad laboral ni mucho menos los intereses ilegítimos que sostienen la corrupción y la simulación que hoy afecta al proceso de sindicalización y la negociación colectiva. Igualmente necesario es que las organizaciones sociales ajenas al arreglo corporativo y los partidos políticos que estén a favor de un nuevo equilibrio y formas de gobernabilidad democráticas en el mundo del trabajo, coloquen la reforma laboral en un lugar destacado de su agenda. En este sentido, habría que promover los acercamientos que lleven a la discusión abierta y equilibrada de los diferentes diagnósticos sobre los orígenes, consecuencias y alternativas de solución a los problemas laborales del país, como es el caso de la extendida presencia de los CCPE. Lo que no puede hacerse más es dejar esta alternativa exclusivamente en manos de quienes más temen perder con el cambio y siguen obteniendo no pocos beneficios del viejo arreglo corporativo.

Esta no es, hay que decirlo, una agenda de interés exclusivo para los llamados “sectores productivos” sino para la sociedad en su conjunto porque numerosos obstáculos para el desarrollo están relacionados con la ausencia de equilibrios y contrapesos entre los intereses de trabajadores y empleadores y, de manera general, con la ausencia de un árbitro confiable para resolver conflictos de intereses que el corporativismo ha mantenido en estado latente en ámbitos decisivos como la educación, el petróleo o la energía. Aunque la democracia pudiera imponer la necesidad de gradualidad en el cambio, lo importante es el caudal de legitimidad que imprimiría a las nuevas instituciones del mundo del trabajo para el siglo XXI y la manera en que contribuiría a dejar atrás una estrategia competitiva basada en bajos salarios, precariedad laboral y simulación sindical.

Bibliografía

- Alcalde Justiniani, Arturo (2005), El difícil camino de la justicia laboral en México, en Varios autores, *Auge y perspectivas de los contratos de protección*, FES, México.
- Barba García, Héctor, (2005), *Contratos de protección: grave desviación estructural nacional*, en Varios autores, *Auge y perspectivas de los contratos de protección*, FES, México.
- Bensusán, Graciela y Arturo Alcalde (2000). “El régimen jurídico del trabajo asalariado en México”. En: Graciela Bensusán y Teresa Rendón (Coords.), **Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo**. Ed. Porrúa, México.
- Bensusán, Graciela (2003). “Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT”. En: Alfonso Bouzas, (Coord.). **Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de Reforma a la Ley Federal del Trabajo**. UNAM, México.
- Bensusán, Graciela (2006) “Diseño legal y desempeño real: México” en Graciela Bensusán (coordinadora) **Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina**. UAM-X/Porrúa. México.
- Bensusán, Graciela (2007), “Normas, hechos y percepciones: la situación laboral en la industria del vestido”, Fundación Levi Strauss, México. (Mimeo)
- Bouzas Ortiz, Alfonso, “Los contratos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral”, en Varios autores, **Auge y perspectivas de los contratos de protección**, FES, México.
- Cardoso, Adalberto y Telma Lage (2006) “Diseño legal y desempeño real: Brasil” en Graciela Bensusán (coordinadora) **Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina**. UAM-X/Porrúa. México
- Centro de Reflexión y Acción Laboral (2007). **A Cien Años de Cananea: el protagonismo minero ante el acoso del Estado Mexicano**, CEREAL, México.
- Chavez Orozco, Marcos, “¿Los contratos de protección: antídoto par la creación de empleos y productividad?”, en Varios autores, **Auge y perspectivas de los contratos de protección**, op.cit.

- Esquinca, Marco Tulio y Javier Melgoza (2006), "Afiliación sindical y premio salarial", en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord), **La situación del trabajo en México**, Ed. Plaza y Valdés, México.
- Franco, Pablo (2005), "El poder legislativo ante los contratos de protección", Varios Autores, **Auge y perspectivas de los contratos de protección**.
- García de Presno, Arizpe, Jorge (2005), "Contratos de protección: ¿responsabilidad de quién?", Varios autores, **Auge y perspectivas**.
- Herrera, Fernando y Javier Melgoza (2003). "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral". En: Enrique de la Garza y Carlos Salas (Coords.). **La situación del trabajo en México**. UAM-Plaza y Valdés-IET, México.
- Levine, Edward y David Fairris (2003). **El Declinar del Poder de los Sindicatos en México**. Department of Economics, University of California, EEUU.
- Quintero, Cirila (2005), Contratos de protección y flexibilidad laboral, en Varios Autores, **Auge y perspectivas**.
- Senén Cecilia y Héctor Palomino (2006) "Diseño legal y desempeño real: Argentina" en Graciela Bensúsán (coordinadora) **Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina**. UAM-X/Porrúa. México.
- Tena Suck, Rafael (2005) , "Los contratos de protección: ¿ a quiénes protegen?", en Varios autores, **Auge y perspectiva de los contratos de protección**, FES, México.
- Vega Ruíz, Ma. Luz (2004). **La libertad sindical y la negociación colectiva**, OIT, Lima.
- Xin He. (2005) "Why Do They Not Comply with the Law? Illegality and Semi-Legality among Rural-Urban Migrant Entrepreneurs in Beijing" en **Law & Society Review** Amherst:Sep Vol. 39, Iss. 3, p. 527-562 (36 pp.)

Cuadro No. 1
Principales problemas de diseño

Derechos Colectivos	Jurisprudencia
Disparidad en la autoridad de registro sindical según jurisdicción (federal o local); dependencia del Poder Ejecutivo (directa para la jurisdicción federal o indirecta para la jurisdicción local) y ambigüedad en el carácter constitutivo o declarativo del mismo. Falta de autonomía, transparencia e imparcialidad en el proceso de registro.	Reafirmó el carácter declarativo del registro sindical.
Restricciones en materia de tipos organizativos, radio de acción sindical y por la existencia de dos jurisdicciones (federal y local)	Limitación a la firma de un contrato colectivo gremial cuando ya exista uno celebrado con un sindicato de empresa.
Condicionamiento de las cláusulas de exclusión a la discrecionalidad del empleador y restricciones a la libertad individual.	Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión 8 no hay jurisprudencia obligatoria).
Excesivo poder a los líderes sindicales en materia de contratación colectiva y derecho de huelga	
Incentivos para la simulación en materia de formación de sindicatos de "membrete" y celebración de cCPE: a) Procedimiento de celebración; b) Ausencia de participación de los trabajadores en el procedimiento de negociación colectiva y c) Ausencia de garantías en los juicios por pérdida de titularidad de los contratos colectivos. d) Restricciones para la celebración de contratos ley (convenios por rama)	La mayoría para ganar un recuento debe formarse en relación a la totalidad de trabajadores de la empresa y no sólo de los que concurren al acto.
Ausencia de espacios de cooperación entre sindicatos y empresas en temas de productividad y reparto de resultados.	Ausencia de reglas que induzcan la democracia, la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de los sindicatos.
Burocratización del derecho de huelga y ausencia de mecanismos y árbitros legítimos para resolver los motivos de la huelga y evitar suspensiones indefinidas.	Restricciones en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los sindicatos gremiales
Ausencia de sanciones a los empleadores por conductas antisindicales.	

**Los contratos de protección:
Un producto de la Ley
Federal de Trabajo**

Jorge Robles



En México, durante los años sesenta, los pocos sindicatos auténticos existentes como la Liga de Soldadores (LS), Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), Frente Sindical Independiente (FSI), que pretendían extender los principios de autonomía, libertad y democracia sindical se enfrentaban cotidianamente a un aparato jurídico laboral que impedía su crecimiento cómo corriente legítima de organización obrera.

Una de las prácticas más frecuentes en el sindicalismo oficial, agrupado en esos años en el Congreso del Trabajo, consistía en establecer relaciones contractuales con los patrones sin que los trabajadores directamente aludidos por esos contratos conocieran la existencia de esos sindicatos, en el lenguaje cotidiano fueron identificados como *sindicatos fantasmas*, es decir, sindicatos con existencia jurídica real, pero absolutamente desconocidos por los trabajadores, y en muchos casos ni siquiera se robaban las cuotas sindicales pues estas no eran recolectadas por nadie.

Cuando después de un largo proceso de organización sindical se lograba establecer una estructura propia, de los trabajadores, de manera independiente y con funcionamiento democrático se procedía a solicitar la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. En muchos casos los trabajadores se encontraban con que la demanda no procedía pues en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) ya existía un sindicato en la empresa y un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) firmado y depositado, aunque los trabajadores no estuvieran enterados de ello.

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

ta asesinatos cómo el de Efraín Calderón Lara del Frente Sindical Independiente (FSI-FAT) en Yucatán.

Si dentro del plan de trabajo de organización, los trabajadores habían detectado la existencia del *Sindicato Fantasma* y el de un CCT depositado en la JCA, el procedimiento se concretaba a demandar la titularidad en la administración de ese contrato.

Luego de muchos meses de resistencia a los embates patronales, la burocracia y corrupción de las JCA y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), si después de enfrentar recuentos a viva voz y de frente a los golpeadores del sindicato, la supervisión de la empresa y la autoridad laboral, los trabajadores ganaban, sólo obtenían el derecho a administrar el CCT ya existente: un documento que contenían pocos o ningún derecho, muchas responsabilidades y obligaciones para los trabajadores y trabajadoras. Era y es, partir de cero con ese contrato, enfrentando políticas oficiales restrictivas en materia de derechos y prestaciones cómo topes salariales y de prestaciones.

A esta experiencia se le empezó a llamar en el FAT (Frente Auténtico del Trabajo), contratos de protección: Contratos que protegían a las empresas contra la participación de los sindicatos auténticos.

Al paso del tiempo, el concepto nacido del movimiento democrático de trabajadores, y aún con las dificultades propias de la imprecisión del término, pero con una carga social muy importante: **CONTRATOS DE PROTECCIÓN A LOS EMPRESARIOS.**

Poco a poco el concepto fue llamando la atención de estudiosos del movimiento obrero, de otros sindicatos que en su crecimiento se enfrentaban con este fenómeno, hasta que hubo un reconocimiento explícito de esta práctica por parte de los empresarios.

El fenómeno no es nuevo en México. No nace en los ochenta con las políticas neoliberales, ni nace con Arsénio Farel Cubillas en la STPS que otorgó registros cómo franquicias a sus amigos y personeros¹; no nacen en los años 50 cuando las disidencias de la CTM conforman nuevas centrales sindicales cómo negocio propio.

Nacen cuando la legislación laboral convierte a los sindicatos en “marcas registradas”, y a sus secretarios generales en representantes jurídicos únicos, dando origen a una especie de “sindicalismo imperial” donde nada se mueve sin el consentimiento de “mi secretario general”, cómo sujeto jurídico único reconocido por el Estado y el único que puede estallar o no una huelga, con el gran riesgo de convertir la lucha sindical y la huelga en particular, en una forma de lucro; donde la paz laboral y “la no-huelga” se convirtió en una mercancía muy codiciada por empresarios, convirtiendo a la organización sindical en una mercancía y en un mecanismo de control a través de Contratos de Protección al servicio del desarrollo económico de los empresarios.

Los contratos protección se caracterizan por prestar ese servicio profesional de protección en contra de trabajadores independientes organizados. No necesariamente se comportan espectralmente cómo fantasmas, pueden incluso ser revisados en tiempo y forma, para adecuarlos a las condiciones y circunstancias que la empresa necesite.

Los sindicatos de protección pueden, si así lo consideran necesario los empresarios o los dueños del registro sindical, realizar algún tipo de vida sindical, ya sea para justificar las cuotas sindicales que los dirigentes se embolsan o para pagar a sus operadores, golpeadores y *coyotes*².

Los Contratos de Protección pueden ser administrados por sindicatos que presuntamente se oponen o critican esta forma de contratación, pero lo pueden usar, si es necesario, cómo bandera en su política de comunicación social: el Sindicato Metropolitano de Transporte Colectivo Metro³, Canal 40⁴, el diario *La Prensa* en Oaxaca⁵. El caso más

¹ Así inició su emporio sindical Ramón Gámez.

² Caso del Sindicato Progresista Justo Sierra de Ramón Gámez, en la empresa Zinc y sus derivados S.A. donde el FAT recuperó el CCT para los trabajadores en 1997.

³ Ver a detalle en López Laredo, Gustavo. **Democracia y corporativismo sindical. El caso de los trabajadores del metro - 1970-1987**. Tesis de licenciatura, ENAH-SEP, Cuicuilco 2001. [http://www.fatmexico.org/miscelanea/charrazo en el metro.doc](http://www.fatmexico.org/miscelanea/charrazo%20en%20el%20metro.doc) Consultada 3 de marzo de 2007.

⁴ El sindicato de la CTM estalló una huelga y la sostuvo en contubernio con TV Azteca para que este consorcio televisivo se apropiara del Canal. Ver Gómez Leyva, Ciro. **La infame historia del canal televisivo secuestrado**. Etcétera, 18 de agosto de 2005, <http://www.etcetera.com.mx/pagciro1ne58.asp>. Consultada el 6 de marzo de 2007.

⁵ Federación de asociaciones de periodistas mexicanos A.C. Agresiones a la libertad de expresión en el continente americano. Junio 2005, en <http://www.fapermex.com/main/comunicados.htm> Consultada el 6 de marzo de 2007.

cínico puede ser el del Grupo Morelos que anuncia y vende contratos de protección por Internet⁶.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo la tarea de los sindicatos no era fácil, pues ya estaban implementadas las Juntas Conciliación y Arbitraje como mecanismo de intervención en la vida sindical; el Departamento del Trabajo y la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo (SICT) y era frecuente la intervención del ejército o la policía para reprimir los movimientos.

A pesar de todo, la existencia de los sindicatos dependía únicamente de la voluntad soberana de los trabajadores tanto para conformarlos, como en elaboración sus estatutos, al establecer sus formas de lucha, sus tiempos de negociación con las empresas, el estallamiento de las huelgas y sus motivos, pudiendo coexistir con sindicatos minoritarios en una misma empresa.

Después de 1917 cada presidente estableció su propia política laboral, algunos reprimieron como Carranza, otros aprovecharon el impulso sindical para ganar adeptos como De la Huerta, otros combinaron concesiones con represión como Obregón y otros reprimiendo abiertamente al sindicalismo independiente como Calles lo hizo en contra de la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT).

Mientras los caudillos de la Revolución Mexicana se repartían el poder en el interior de la República, la presidencia se peleaba literalmente a muerte, organizando levantamientos armados y proclamando planes. Con la reelección de Obregón y su posterior asesinato el sistema de reparto del poder hizo crisis y el presidente en turno, Plutarco Elías Calles, lo resolvió institucionalizando el reparto del poder a través de un partido de Estado. Para desarrollar este proyecto Calles se valió de intelectuales que recorrieron Europa para copiar modelos de estructura partidaria y mecanismos de gobernabilidad que le permitieran controlar a los grupos sociales más representativos: los sindicatos independientes y las organizaciones campesinas.

⁶ Ver anexo 1. <http://www.sindicatos.com.mx> y www.chili.com.mx ir.php?site=86d0d26c72fa0a50 - 5k Consultadas el 3 de septiembre de 2006.

El resultado de estas pesquisas en Europa, fue la formación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y del sistema de Estado corporativo que controlara a los y las trabajadoras por medio del control estatal de los sindicatos, el arbitraje obligatorio, la cancelación de la libertad sindical y del nacimiento de esta figura que ahora llamamos *Contratos de Protección*.

La historia aquí contada de manera detallada cuenta este proceso, cuenta las luchas de los sindicatos y su resistencia al autoritarismo estatal, la febril actividad de los operadores políticos que establecieron lo que en este trabajo llamamos El contacto en Italia, y que ocuparon el puesto de Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, dos de fueron antes embajadores en Italia: Manuel Y. de Negri y José Manuel Puig Casaunac; otro operador político fue el que impulsó la aprobación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en la Cámara de Diputados, Aarón Sáenz, bajo la supervisión de Calles; el cuarto operador fue uno de los más cercanos colaboradores de Calles, Abelardo L. Rodríguez quién viajó de manera expresa a Europa para afinar el proyecto de LFT y después, cómo secretario del ramo, lo aplicó de manera implacable en contra de los sindicatos independientes; detallamos la acción de los operadores sindicales de Calles: primero Luis Napoleón Morones, luego Vicente Lombardo Toledano y al final Fidel Velásquez; también mostramos la cara de la resistencia: David Alfaro Siqueiros, Valentín Campa, Miguel Ángel “el Ratón” Velasco y sindicatos cercanos a la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM); y por último detallamos la participación de los empresarios, entre ellos Eugenio Garza Sada, quién recién aprobada la LFT, depositó el primer contrato de protección, el de la Cervecería Cuauhtémoc.

Los sindicatos

En México, el proyecto de control corporativo sobre el movimiento sindical se vislumbra ya desde 1915, con el intento de agrupar a los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial (COM) alrededor del constitucionalismo. Para esto, sesenta y siete militantes de la COM establecen un pacto con Carranza, el cual da origen a la formación de los famosos Batallones rojos; aunque, es importante mencionar, que los 32 sindicatos afiliados a la COM rechazaron el pacto en sus asambleas y nin-

guno lo firmó. Existió un caso especial, el del sindicato tranviario, cuando su secretario general firmó el compromiso porque según él, fue secuestrado y obligado a firmar unos papeles en blanco, comprometiendo a su gremio, y en contra de su voluntad, a afiliarse al constitucionalismo. No es casual que el principal promotor y negociador por parte de los constitucionalistas fuera el pintor Gerardo Murillo (Dr. Atl), quien años después, durante la Segunda Guerra Mundial, manifestó abiertamente su simpatía por los nacionalsocialistas alemanes.⁷

De esta experiencia nació poco después el proyecto de formar una central sindical ligada al Estado y en efecto, a convocatoria expresa del gobernador de Coahuila, Espinosa Mireles, nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) con Luis Napoleón Morones a la cabeza. A menos de un año de vida (1919), sus dirigentes forman el Partido Laborista Mexicano a través del cual consolidan su alianza con el Estado, recibiendo sus respectivas cuotas de poder: gobernaturas, diputaciones y hasta una cartera en el gabinete de Calles.

Entre los principales fundadores del PLM los dirigentes de los sindicatos minero, electricista y tranviario. El comité organizador fue conformado por reconocidos carrancistas como: Alfredo de León, Juan M. Anzures y Juan Lozano. Morones no formó parte del comité organizador de este congreso, debido a que él y su grupo habían sido sancionados por haber formado, en 1916, el Partido Socialista Obrero⁸.

La CROM apareció como heredera natural de ese grupo sindicalista de la COM que aprendió, en 1915, las ventajas de moverse de acuerdo a las necesidades del Estado.

El carácter oficialista de la CROM lo determinaba no sólo el patrocinio gubernamental, la militancia a favor del presidente en turno, sino también el papel operador tanto como central sindical que como gru-

⁷ Para revisar a detalle el qué, los quienes y el cómo del pacto de un grupo de sindicalistas de la COM con el Constitucionalismo ver: *Alrededor de febrero de 1915, La COM, los batallones rojos, Atl y las huelgas*. Fernández, Jorge. et al. **En Memoria del 2º Coloquio regional de historia obrera** Mérida Yucatán 3 -7 septiembre de 1979. CEHSMO, México. 1979. Tomo II pp.353 - 496.

⁸ Treviño Valustri, Ricardo. *Entrevista*. Programa Historia Oral. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero (CEHSMO), México. s/f. Archivo CEHSMO.

po de presión del gobierno en contra de cualquier opositor al presidente.⁹ El caso más obvio fue la toma de la iglesia de la Soledad por militantes de esta central para golpear al clero, convirtiendo este incidente en la primera acción de la guerra cristera.

Durante el gobierno de Obregón la política obrera fue de dos manos: convivieron la represión con el diálogo. El gobierno acorraló a la central independiente de la época, la anarcosindicalista Confederación General de Trabajadores (CGT),¹⁰ sin poder vencerla.

Cuando Morones fue nombrado secretario de la recién creada Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo¹¹ por el presidente Plutarco Elías Calles, jugó un papel determinante en la política oficial respecto al movimiento obrero. Durante su gestión se reglamentaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y se intentó que todos los conflictos obrero-patronales fueran resueltos por medio de ellas. En 1925 se presentó también un fallido proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.¹²

La Confederación General de Trabajadores (CGT), nació en 1921 recuperando a las organizaciones sindicales y militantes que rechazaron el pacto de los *batallones rojos* con el carrancismo; también participaron en su creación militantes que, aunque sí participaron activamente firmaron el documento de adhesión la carrancismo, llegaron a la conclusión de el pacto había ocasionado la pérdida de la autonomía sindical y que era un costo muy alto de pagar y que por ningún motivo no valía la pena repetir.

Entre sus gremios más importantes están, entre otros, los telefonistas, los tranviarios, los trabajadores de la construcción, los petroleros,

⁹ Castro, Pedro. *El convenio De la Huerta-Lamont de 1922: la diplomacia financiera cómo arma de la revolución*. En **Economía, teoría y práctica**. Nueva época, Número 7, 1997. México. <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/etp/num7/a4r.htm>. Consultada el 19 de enero de 2007.

¹⁰ Rosemberg, Florence y Margarita Zarate Vidal, *Informe CGT*, en **Historia y crónicas de la clase obrera en México**, ENAH-INAH, México, 1981.

¹¹ No es el único cromista en el gabinete: Reynaldo Cervantes ocupa la dirección del Departamento del Trabajo. Lombardo Toledano es diputado federal por el XII distrito, Teziutlan, Puebla.

¹² Fernández del Castillo, Antonio. *Derecho obrero*. En **Evolución del derecho mexicano (1912-1942)**, Escuela Libre de derecho, Editorial Jus. México, 1943. p 225.

las trabajadoras de la industria del vestido y la columna vertebral de la nueva central, la federación del ramo textil.¹³

En el año de 1925 la CGT tiene que atender no sólo la lucha cotidiana por mejorar las condiciones de trabajo, sino que al mismo tiempo tienen que enfrentar las embestidas de la central oficial, la CROM que pretende copar sus espacios y apropiarse de ellos. A través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje manejadas por Morones, el gobierno justifica legalmente la represión directa a las huelgas, cómo fue el caso de la *Huasteca Petroleum Co.*, paralizada por la huelga del sindicato afiliado a la CGT y fue rota por el ejército, en este caso, comandado por el general Lázaro Cárdenas, que permitió la entrada de los esquirols afiliados a la CROM¹⁴; otro aporte de la JCA fue cuando declaró ilegales toda huelga estallada por solidaridad.¹⁵

Cómo ejemplo de la combatividad de la CGT, en el mismo año de 1925 la Federación del Ramo Textil realizó cuatro huelgas generales, veinte huelgas parciales, el aumento significativo de sindicalización independiente y un saldo represivo de treinta y cinco militantes detenidos, cinco muertos y cincuenta heridos.¹⁶

La Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) nació en 1920, primero a nivel regional (Confederación Católica del Trabajo) convirtiéndose dos años después en organización nacional. Fue fundada por el Secretariado Social Mexicano (SSM)¹⁷ y rápidamente se extendió a más de 80 mil miembros, incluyendo sindicatos obreros, campesinos y cooperativas, todas ellas asesoradas por el SSM. Ante su inesperado éxito, y los conflictos que esto generaba a los jesuitas con el gobierno, en 1924 su fundador Alfredo Méndez Medina P.J. fue retira-

¹³ conapros; **La Confederación general de Trabajadores** cgt. <http://www.conampros.gob.mx/Efemerides006.html>. Consultada el 13 de enero de 2007.

¹⁴ Informe del representante del departamento del Trabajo sobre la huelga de la Huasteca petroleum Co. Archivo CEHSMO, citado en Robles, Jorge. **La huelga de la Huasteca y el fin del sindicato petrolero rojo**. Mecanografiado, archivo CEHSMO, México, 1979.

¹⁵ El Demócrata, 26 de febrero de 1925.

¹⁶ Ferrer A, Guadalupe *et al.* **Los hilanderos rojos** en **Memoria del 2º Coloquio regional de historia obrera** Mérida, Yucatán 3-7 septiembre de 1979. CEHSMO, México. 1979. Tomo II p. 735.

¹⁷ Robles, Jorge. **Historia del Secretariado Social Mexicano**. En http://www.fatmexico.org/historia/historia_ssm.doc Consultada el 12 de febrero de 2007.

do por su congregación; en sustitución el episcopado mexicano nombró a Darío Miranda como director, quien cambió radicalmente el rumbo del SSM, abandonando la asesoría de los sindicatos y cooperativas contentando su acción exclusivamente en la formación de organizaciones piadosas como la Asociación Nacional de Padres de Familia.

En 1925 el Comité Central de la CNCT informó a la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), su intención de presentar en el congreso de la CNCT la propuesta para afiliarse a la central internacional cristiana.¹⁸ El congreso no pudo reunirse nunca más.

La CNCT sufrió este año un ataque demoledor por parte del gobierno de Calles, que la dejará moribunda: Golpeadores de la CROM tomaron de manera violenta la iglesia de La Soledad, pretendiendo instaurar un culto católico nacional alrededor del padre Joaquín Pérez.¹⁹ Ante esta situación Darío Miranda director del SSM, que ya había abandonado a su suerte a la central católica, se refugió en Italia. En 1926 los acontecimientos se precipitan con la implantación de la Ley Calles, que equiparó las infracciones en materia de cultos con delitos penales fuero común, además de que limitaba el número de sacerdotes (uno por cada seis mil habitantes) y se ordenaba que los sacerdotes se registraran ante las autoridades municipales, quienes les otorgarían una licencia para ejercer el sacerdocio. La Ley prohibió la libertad de enseñanza y el derecho de los padres a educar a sus hijos en la fe católica. Entrada en vigor, se clausuraron numerosos templos, capillas y conventos.²⁰

Durante el conflicto cristero la iglesia recibió apoyo solidario de algunas organizaciones simpatizantes del fascismo, comenzando por el Partido Fascista Mexicano,²¹ el Sindicato de Agricultores (SA) formada

¹⁸ Gómez Ceda, José. *Cronología del sindicalismo internacional. 1801-2001* <http://www.acmoti.org/IV%20LIBRO%20.%20CRONOLOGIA%20DEL%20SINDICALISMO%20INTERNACIONAL.%20CAP%20I.htm>. Consultada el 22 de febrero de 2007.

¹⁹ Robles, Jorge *et. al.* *De la autonomía al corporativismo. Memoria cronológica del Movimiento Obrero en México 1900/1980*. El Atajo ediciones. Segunda edición, México. 1997 p 46.

²⁰ *La Cristiada, o revuelta de los Cristeros*. En ConoZe.com <http://www.conoze.com/doc.php?doc=1500> Consultada 22 de febrero de 2007.

²¹ MacGregor Campuzano, Javier. *Orden y Justicia: El Partido Fascista Mexicano 1922-1923, UAM-I*. http://148.206.53.230/revistasuam/signoshistoricos/include_getdoc.php?id=160&article=8&mode=pdf Consultada el 3 de marzo de 2007.-

por terratenientes afines al PFM²², la Liga Política Nacional y los Caballeros de Colón.

Los empresarios

Por el lado de los empresarios, existen asociaciones en varios estados de la república, incluyendo a organizaciones de comerciantes, industriales y banqueros: Confederación Fabril Nacional Mexicana, Cámara Británica de Comercio, Cámara Española de Comercio, Cámara Francesa de Comercio, Cámara Italiana de Comercio, Cámara Nacional de Comercio, Confederación de Cámaras de Comercio, Cámara Nacional de Minería, Unión de Comerciantes e Industriales, S. C.²³ y Confederación de Cámaras Industriales de la República Mexicana.²⁴

El grupo empresarial más importante era sin duda el encabezado por Eugenio Garza Sada que ya incluía entonces a Vidriera Monterrey S.A., el Banco Mercantil, Fábricas de Monterrey (FAMSA), Cervecería Cuahtémoc, Compañía Hostelera Colonial S.A. Tapón Corona y Envasas Titán entre otras.²⁵

Eugenio Garza Sada nació en Monterrey en 1892, integrándose al trabajo del consorcio familiar en 1918, después de haber estudiado en Estados Unidos,²⁶ donde aprendió los modelos de relaciones laborales del fordismo, adaptando el modelo a su emporio, convirtiendo a los emplea-

²² SA es “una asociación de protección y partido político, compuesto de propietarios de tierra y ganaderos, organizado con el propósito de proteger las propiedades productivas en contra de la aplicación de las leyes agrarias.””U.S. Military Intelligence Reports: México, 1919-1941. Reel I, 0549, G-2. Subject 3700, No. 177, Political Parties. México, April 23, 1925. Citado por MacGregor Campuzano, *op.cit.*

²³ *Sesión de la Cámara de Diputados del 28 de septiembre de 1925. Diario de debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.* <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/31/2do/Ord/19250928.html> Consultada el 28 de enero de 2007

²⁴ El primer Congreso de empresarios se realizó en junio de 1917; uno de sus resultados fue la conformación de la CONCAMIN al año siguiente. Puga, Cristina. **La controversia sobre el proteccionismo en México.** Ponencia presentada en el XIV internacional Economic History Congress, Helsinki, Finlandia, 21 to 25 August 2006. <http://www.helsinki.fi/iehc2006/papers3/Puga.pdf> Consultada el 22 de febrero de 2007

²⁵ FEMSA. En <http://www.femsa.com/es/about/history/> Consultada el 23 de febrero de 2007...

²⁶ Tecnológico de Monterrey. **Eugenio Garza Sada** en <http://www.mty.itesm.mx/daf/centros/cevcp/noticias/social/personalidades/home.htm> Consultada el 7 de febrero de 2007.

dos, obreros, proveedores en potenciales consumidores de sus productos, desarrollando desde los años veinte el esquema de subcontratación de materia de trabajo: por ejemplo, en una planta se producía la cerveza (Cervecería Cuauhtémoc), otra fabricaba las tapas de la botella (Tapón Corona), otra las cajas de cartón (Envases Titán), otra las botellas de vidrio (Vidriera Monterrey) y otra proporcionaba el financiamiento (Banco Mercantil). Para capitalizar el ahorro de los trabajadores fundó desde 1918 la Sociedad Cooperativa de Ahorros e Inversiones para los empleados y trabajadores de la Cervecería Cuauhtémoc.

Merece una mención especial el caso de las empresas de origen italiano, como la fábrica de chocolates.

La Suiza, los pequeños productores de lácteos del pueblo de Chipilo, las haciendas Nueva Italia y Lombardía, de la familia Cusi.²⁷

A principios de 1925 se realizó en la Ciudad de México el segundo Congreso Industrial, donde los empresarios no permitieron la presencia de representantes de la central oficial, la CROM, a lo cual el presidente Calles respondió molesto: “*Se extraña que los empresarios no quieran permitir que los trabajadores asistan a sus sesiones (...) esto debe ser recapacitado para las futuras conquistas, tanto más cuanto que redundará en beneficio para el capitalista y el trabajador*”.²⁸

El Congreso muestra una gran molestia ante la creciente corrupción gubernamental en beneficio de la central oficial; en su declaración oficial manifestó la voluntad de los empresarios de mantener su autonomía con respecto al Estado y en particular de las JCA; defendieron la bilateral como forma de relación laboral y la necesidad de establecer Contratos Colectivos de Trabajo como mecanismo de regulación:

²⁷ En 1927 un grupo de italianos, con el patrocinio de la embajada italiana, fundó el Fascio Italiano di Messico nombrando como Presidente a Eliseo Lodigiani, hijo del dueño de la fábrica chocolates “La Suiza. Ver Franco Savarino. **BAJO EL SIGNO del “Littorio” la comunidad italiana en México y el fascismo (1924-1941)**. *Revista Mexicana de Sociología*, vo. 64 n° 2, pp. abril-junio 2002, pp. 113-139. INAH-ENAH http://www.geocities.com/nihil0x/Sociologia.htm#_ftn40 consultada el 23 de febrero de 2007.

²⁸ *El Demócrata*, 2 de febrero de 1925.

*“No se rechaza la agrupación sindical, sino que se acepta de buen grado y se pretende, por lo mismo, el contrato colectivo, reglamentado con responsabilidades para los sindicatos y para los patronos, con clausulados que precisen derechos y deberes para ambas partes (...) para facilitar la inteligencia entre la dirección y la mano de obra, se han propuesto los organismos mixtos en cada fábrica, compuestos por representantes de los trabajadores y de los patronos, para que entre ellos mismos se puedan conocer a fondo las verdaderas necesidades de unos y otros(...) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje... no intervendrán para nada en las relaciones de la mano de obra con el patrón, sino que sólo servirán de organismos de observación, de cuerpo consultivo.”*²⁹

Ya en estos años los empresarios sufrían la carga de corrupción y extorsión por parte de los funcionarios de la JCA y del Departamento del Trabajo, al mismo tiempo que tenían que enfrentar las reivindicaciones de los trabajadores en los centros de trabajo.

Los Operadores

Contacto en Italia

Juan Manuel Puig Casauranc,³⁰ aparece en el gabinete de Madero en 1912, fue diputado federal por Veracruz en 1921 y 1922 y senador por el Estado de Campeche en 1924-1926. Amigo personal de Calles, en 1926, siendo Secretario de Educación Pública y por el reconocimiento a su capacidad cómo intelectual, fue designado embajador en la Italia fascista, que no está por demás decir que este país estaba en plena reestructura política en manos de Benito Mussolini. En 1928 Calles lo llamó para sustituir a Morones en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, con la tarea de implementar la primera parte de la estrategia legislativa que culminó en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo; también trabajó en la investigación de estructuras y funciona-

²⁹ *El Universal* 1 de abril de 1925. Las negritas son nuestras.

³⁰ Gobierno de Campeche. **Enciclopedia de los municipios de Campeche**. CARMEN. <http://e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/campeche/Mpios/04003a.htm>. Consultada el 11 de febrero de 2007.

miento de distintos partidos políticos en el mundo³¹, para definir la del Partido Nacional Revolucionario.³²

Con la reforma política que canceló el sistema de gobierno del DF, fue nombrado como el primer Jefe del Departamento del DF, (1928-1929) y después de haber cumplido su labor en la formación del PNR e iniciar el proceso de imposición de la LFT. En agosto de 1931 fue nombrado embajador de México en Estados Unidos pero con residencia en México, pues estaba comisionado por Calles a preparar una reorganización del poder ejecutivo, donde Calles ocupó en el nuevo gabinete la Secretaría de Guerra y Marina y con ello el control directo del ejército.³³

Ramón P. De Negri relevó a Puig Casauranc en la embajada de Italia. Nació en Hermosillo Sonora. Hijo de Casimira Pérez mexicana de origen estadounidense y francés y de Manuel De Negri, originario del sur de Italia. Inició su carrera en la administración pública como telegrafistas en el Estado de Sonora bajo el gobierno de José María Maytorena.

Con Venustiano Carranza ascendió a jefe de oficina de Ferrocarriles y Telégrafos. Por su origen materno norteamericano participó en diversas comisiones financieras y diplomáticas en Estados Unidos: Fue Cónsul General de México en San Francisco y Nueva York, además de encargado de negocios de México en Washington, D.C.

En 1924 fue vocal de la Comisión Nacional Agraria, sustituyendo en 1924 a Antonio I. Villarreal en la Secretaría de Agricultura y Fomento durante el gobierno del también sonorenses Álvaro Obregón.³⁴

³¹ Meyer, Lorenzo. *Periodo 1928-1934*. en *Historia de la revolución mexicana*. Vo. 12. El Colegio de México. México. 1978. p 54.

³² La redacción final fue responsabilidad de Basilio Vadillo en base a las consideraciones de Puig Casauranc. Meyer, Lorenzo, *op.cit.* p 54 y Puig Casauranc, José Manuel. **La Galeta rebelde a varios pigmaliones (De Obregón a Cárdenas (antecedentes y fenómeno Mexicano actual)**. Ediciones Botas, México, 1938.

³³ *Ídem.* pp154.

³⁴ Calles, Plutarco Elías. **Pensamiento político y social, antología (1913-1936)**. México, Fondo de Cultura Económica, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1988. <http://72.14.253.104/search?q=cache:ldp1WuVOpYIJ:www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/OliveraLA/cap3.pdf+%22Ferrocarriles+Nacionales%22%2B%22De+Negri%22&hl=es&ct=clnk&cd=8&gl=mx> Consultada el 3 de febrero de 2007.

Fue presidente de los Ferrocarriles Nacionales (1922-1923) y fundador de la Escuela Nacional de Agricultura en Chapingo, Estado de México. Asumió la embajada de México en Italia³⁵ y Hungría durante 1928, en pleno auge del fascismo italiano, sustituyendo después a José Manuel Puig Casauranc en la Secretaría Industria, Comercio y Trabajo. Recibió la encomienda de cabildear la reglamentación del artículo 123 constitucional. Él fue el responsable de implementar junto con Portes Gil, (secretario de gobernación entonces) la Convención Obrero Patronal para convalidar el proyecto de Ley Federal del Trabajo en 1928.

Su experiencia italiana fue determinante en el enfoque legislativo de la ley, cosa que se nota en la gran similitud de principios de la LFT y el Código del Trabajo que impuso Benito Mussolini en Italia.³⁶

Un tercer operador, fue Abelardo L. Rodríguez, que a diferencia de Puig y de Negri no fue embajador en Italia, pero por instrucciones Plutarco Elías Calles, viajó durante siete meses a Europa para investigar cuestiones relacionadas con la Industria (así se le llamaba entonces al entrono laboral)³⁷. A su regreso Calles lo instaló como su subsecretario de guerra y desde ahí operó la modificación al texto original del 1928, asesorando a Calles que fungió como supervisor directo en las comisiones de trabajo de la Cámara de Diputados, cómo lo atestiguan los propios diputados: *“que algunas de esas juntas (de las comisiones de trabajo de la Cámara de Diputados) fueron presididas por el señor Presidente de la República, con asistencia, cómo invitado de honor, del señor General don Plutarco Elías Calles, enérgico orientador de la Revolución, que no podía ni debía negar sus sabios consejos a obra de tanta importancia y trascendencia para el país.”*³⁸

³⁵ Secretaría de Relaciones Exteriores. **Embajadores en Italia**. <http://www.sre.gob.mx/acervo/embitalia.htm> Consultada el 3 de febrero de 2007.

³⁶ **Carta del trabajo** aprobada por el Gran Consejo del fascismo en 21 abril de 1927 y publicada en la Gaceta Oficial, 30 abril de 1927, n^o. 100. Una copia en español se encuentra en Robles, Jorge. *El estado corporativo y el movimiento obrero*. **Libertad Sindical** Bouzas, Alfonso coordinador. Editado por UNAM, AFL-CIO, FAT y otros. México, 2002.

³⁷ Estado de Baja California. **Biografía de Abelardo L. Rodríguez**. s/f. http://www.cicese.mx/mexico/bc/biografias/abelardo_rodriguez.html Consultada el 13 de febrero de 2007.

³⁸ Legislatura XXXIV *Diario de debates*. Viernes 10 de julio de 1931. - Año I - Período Extraordinario - Fecha 19310710 - Número de Diario 11.

Ya aprobada la LFT, Abelardo L. Rodríguez fue nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo quién de inmediato aplicó con precisión los mecanismos de control: Arbitró en contra de la Alianza de Tranviarios en su demanda de pago de horas extras, mutiló el CCT del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) reduciendo los días no laborales; negó registros sindicales independientes al mismo tiempo que reconoció de inmediato el registro del primer sindicato de protección: la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa en las industrias de Eugenio Garza Sada en Monterrey quienes suscriben el primer contrato de protección con las empresas del grupo.³⁹

El operador político

Hasta ahora los operadores habían realizado un trabajo más técnico que político y no habían logrado ganar voluntades al proyecto. Calles necesitó de un buen operador político probado, y recurrió a Aarón Sáenz, un obregonista de derecha que aspiraba a la presidencia de la república pero que subordinó su interés político a la lógica del jefe máximo y declinó su pre candidatura para beneficio de Portes Gil.

Sáenz había mostrado sus habilidades operativas cómo Secretario de Relaciones al lidiar con la embajada norteamericana en el conflicto cristero. Sáenz era el indicado para ocupar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y conseguir a la brevedad posible, la aprobación del Código del Trabajo de Portes Gil.

El operador sindical

Vicente Lombardo Toledano fue sin lugar a dudas, un personaje fundamental para imponer un código laboral donde se sacrificaba la autonomía y la libertad sindical y con ello, el origen del uso de los sindicatos cómo franquicia, y el derecho de huelga cómo mercancía y mecanismo de extorsión.

³⁹ Palacios, Lylia Isabel. **Construcción de una cultura del trabajo hegemónica en la gran industria regiomontana. 1918-1954** <http://mezcal.colmex.mx/historiadores/ponencias/162.pdf>
Consultada el 14 de febrero de 2007

Lombrado Toledano, licenciado en derecho vinculado a la CROM a través de su militancia en el Partido Laboral Mexicano y cómo fundador la Liga de Profesores del Distrito Federal. Con la llegada de Obregón a la presidencia, el cromista Celestino Gasca fue nombrado gobernador del Distrito Federal, y Morones cómo director de Abastecimientos Fabriles y Aprovisionamientos Militares; Lombardo Toledano trabajó cómo Oficial Mayor del Distrito Federal.

Fue por unas semanas gobernador interino del Estado de Puebla (1924-1925), con residencia en México y diputado federal por el XIII distrito electoral correspondiente a Teziutlan, Puebla, donde nació.

Su elección fue denunciada entonces por presunto activismo del ejército, que se convirtió en activo *“propagandista de la candidatura Lombardo, usando de la fuerza para amedrentar a la población civil y para estorbar la acción administrativa de las autoridades del Estado.”*⁴⁰

En el año de 1925, siendo diputado federal participó en uno de los intentos más serios para reglamentar el 123 constitucional, donde en su calidad de cromista presentó fiera batalla parlamentaria en contra del también diputado y fundador de la Casa del Obrero Mundial, el zapatista Antonio Díaz Soto y Gama. El tema central del debate fue la libertad sindical y la Contratación Colectiva.

Toledano tomó la defensa del artículo 114 del proyecto que en su redacción decía *“En ningún caso y por ningún motivo las autoridades podrán reconocer, para los efectos del contrato de trabajo, la existencia simultánea de dos agrupaciones en una misma empresa”*⁴¹ y por supuesto que reconocería exclusivamente a quién representara a la mayoría dentro de la empresa.

Soto y Gama preguntó durante el debate: *“¿Quién va a fijar la mayoría? ¿Quién va a hacer la declaración de que una agrupación obrera tiene la mayoría? ¿El ministro de Industria y Comercio? ¡Dios nos acompañe! (Ri-*

⁴⁰ xxxi Legislatura, *Diario de debate*, 16 de diciembre de 1924, <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/31/1er/Ord/19241216.html> Consultada el 13 de febrero de 2007.

⁴¹ xxxi Legislatura, *Diario de debate*, 3 de noviembre de 1925, <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/31/2do/Ord/19251103.html> Consultada el 13 de febrero de 2007.

sas). *¿Las juntas de Conciliación y Arbitraje, manejadas generalmente por los que están en el Poder? No salimos de apuros ni resolvemos el problema. ¿Qué autoridad va a ser la encargada de fijar la mayoría?*" (...)

(...) *¿Y quién fija la mayoría? ¿El señor Morones? Acuérdense del caso de la Terminal, compañeros. (Una voz: ¡Le tiene miedo!) ¿Pero cómo no le hemos de tener miedo a un individuo que a la vez es secretario de Industria y jefe de una organización obrera? ¿Cómo no vamos a tener miedo a la parcialidad del que funge de juez y parte?*⁴²

Lombrado contestó: *“¿quién va a fijar la mayoría? Ahí está el problema. ¿La Secretaría de Industria? No, iqué barbaridad! ¡Dios me libre, Morones calificando eso! No. Morones es el enemigo de las organizaciones obreras, etcétera. ¿Va a serlo el Gobierno del Distrito? ¿Y si el Gobierno del Distrito cae en manos de los laboristas? No. ¿La Secretaría de Agricultura? No. ¿La Secretaría de Hacienda? No. (...que) las juntas de Conciliación y Arbitraje sean las que vayan a justificar la existencia de la mayoría no le satisface al compañero Soto y Gama porque ahora gobierna el general Calles, (...) Pero todo mundo sabe que las juntas de Conciliación y Arbitraje se integran por obreros, por representantes del gobierno y por representantes del capital.”*⁴³

Lombardo defendió en este debate la necesidad de un sindicato único en cada centro de trabajo, expulsando de la empresa a los trabajadores disidentes. A los pocos meses Lombardo publicó su libro *La libertad Sindical* en donde afirmó: *“La libertad sindical es, pues, en México, por el sentido gramatical de las Leyes, es un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado, y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo.”*⁴⁴

Durante un breve periodo en que Lombardo fue ayudante de Morones en la SICT, estallaron huelgas ferrocarriles y en la industria minera del Estado de Jalisco, huelgas organizadas por Siqueiros, las cuales fueron declaradas ilegales y sangrientamente reprimidas por el

⁴² *Idem.*

⁴³ *Idem.*

⁴⁴ Lombardo Toledano, Vicente. *La libertad sindical en México*. UOM, México, 1974 pp 25, 267.

ejército. El fallo fue firmado por Lombardo en su calidad de oficial mayor de la SICT.⁴⁵

En 1928, justo antes de iniciar la discusión sobre la reglamentación del artículo 123, la polémica sindical sobre la contratación sindical estaba claramente definida, entre los sindicatos (CGT y algunas federaciones de CROM) que pugnaban por la firma de CCT y su extensión a carácter de Contratos únicos para cada rama de industria, pactados de manera bilateral entre trabajadores y patrones; en contraparte, Lombardo Toledano impulsaba la firma de *Contratos Sindicales de Trabajo* por empresa, acompañados de la expulsión de los trabajadores disidentes con el sindicato mayoritario por medio de la Cláusula de Exclusión.⁴⁶

Los partidos

En el país existían entonces al menos 55 partidos legalmente reconocidos, la inmensa mayoría se disolvió para integrarse al Partido Nacional Revolucionario, los que se quedaron al margen cómo el Partido Laboral Mexicano (PLM) o el Partido Comunista Mexicano (PCM) fueron asediados por el poder al grado de ser reprimidos y declarados ilegales o eliminados de todo espacio de poder, desmantelando su base social y exiliando a sus principales dirigentes.

PCM

Justo después de los primeros debates sobre la el proyecto de Ley Federal del Trabajo y después de una declaración de Lombardo Toledano acusando a Siqueiros y a Campa de recibir instrucciones de la embajada soviética,⁴⁷ en junio de 1929, el PCM fue declarado ilegal, la policía tomó violentamente la imprenta del partido, *El Machete*, se expulsó a diplomá-

⁴⁵ Campa, Valentín *Entrevista*. Anguiano, Arturo *et. al. Op. Cit.* p 132-133.

⁴⁶ Lombardo Toledano, Vicente. *El contrato sindical de trabajo*. Citado por Salazar, Rosendo. *Historia de las luchas proletarias de México*. 2 tomos. Ed. Del autor. México 1956. Vo. II p. 38.

⁴⁷ "Lombrado hizo una canallada: cuando la polémica sobre la Ley Federal del Trabajo, Siqueiros y yo lo teníamos acorralado, usó un recurso, -entonces de mucho efecto en los medios de publicidad que existían, la prensa principalmente, la radio apenas comenzaba-, fue el siguiente(dijo) ¡todo lo que dicen aquí Campa y Siqueiros lo reciben cómo consigna de Moscú en las valijas diplomáticas de la embajada soviética". Campa, Valentín en entrevista con Anguiano, Arturo, *et. al. Cárdenas y la izquierda mexicana*. Juan Pablos editor, S.A, México 1975.

ticos soviéticos cómo prelude al rompimiento de relaciones con la URSS, se desaforó al diputado comunista Hernán Laborde, se asesinó al principal estratega del partido, el cubano Julio Antonio Mella, impulsor de la formación de la Central Sindical Unitaria de México,⁴⁸ se expulsó del país a su compañera Tina Modoti, secuestraron a Valentín Campa y se recluyeron en las Islas Mariás a los principales opositores sindicales- Siqueiros, “El Ratón” Velasco, Evelio Badillo, José Revueltas entre otros-, se asesinaron en Durango y Tamaulipas al menos a 46 militantes, entre ellos al dirigente campesino Lupe Rodríguez⁴⁹, se reprimió violentamente los movimientos sindicales vinculados a la CSUM y se da un golpe de mano en la Liga Nacional Campesina brazo campesino del PCM, desligándola del partido.

El PLM

La batalla para acotar y eliminar al PLM se inició con el asesinato de Álvaro Obregón, pues Morones se había atrevido a mantener una disputa pública con él y su asesinato fue un buen pretexto para expulsarlo de la elite del poder. Fidel Velásquez, entonces compañero de Morones, sostiene que el verdadero motivo de la disputa y la caída de Morones fue que se atrevió a querer ser presidente.⁵⁰

El Congreso nombró presidente a Emilio Portes Gil, rival de Morones, con quien había tenido una relación conflictiva durante su gobierno en

⁴⁸ Sobre los sicarios que asesinaron a Julio Antonio Mella no se tuvo respuesta oficial. Para los estalinistas (Caridad Massón Sena) fueron sicarios mandados por el dictador cubano Machado, para los trotskistas (Pino Cacucci) fueron agentes estalinistas por haber impulsado la formación de una central sindical comunista en México, estrategia diferente a los acuerdos de la III Internacional. Lo indiscutible es que el gran beneficiario del crimen fue el gobierno mexicano y ¿por qué no? quizá contaron con la complicidad de mismo. Ver: Caridad Massón Sena. *Mella y el movimiento obrero mexicano*.

Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana “Juan Marinello”.

La Habana, Cuba, 2004, 14 pág. <http://168.96.200.17/ar/libros/cuba/marin/mella.rtf> Consultada el 2 de febrero de 2007; Cacucci, Pino. *Los motivos por los que asesinaron a Julio Antonio Mella*. *La Jornada*, 19 de junio de 2005, disponible en la web de la Fundación Andreu Nin: <http://www.fundanin.org/cacucci.htm> Consultada el 2 de febrero de 2007.

⁴⁹ González Prieto, Alejandro. *Bibliografía de Hernán Laborde (1895-1955)*. En revista Memorial, Nº 156, Disponible en: <http://www.memoria.com.mx/156/GPrieto.htm> Consultada el 23 de febrero de 2007 y Peláez Ramos, Gerardo. *Algunos comunistas caídos en México*. En http://www.comunistas-mexicanos.org/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=3 Consultada el 28 de febrero de 2007.

⁵⁰ Velásquez, Fidel. *En entrevista con Jean Meyer*, citado por Krauze, Enrique. *Los obreros y el poder*. Revista Vuelta Nº 147, febrero de 1989. pp. 26-29.

el Estado de Tamaulipas; Portes Gil cómo gobernador retiró la administración del CCT de los ferrocarriles en Tamaulipas a la CROM para otorgársela a Alianza de Ferrocarriles Mexicanos⁵¹. En otros casos llegó a tener mayor consideración, casi nunca correspondida, con la central independiente, la Confederación General de Trabajadores (CGT).⁵²

La campaña de desprestigio contra Morones se dió no sólo en el ámbito político, sino también ante la opinión pública, con obras de teatro donde se satirizaba a Morones y a los dirigentes cromistas: *“El desmoronamiento”* y *“Cromopolis”* son algunos ejemplos en donde inclusive participaron actores sindicalizados y ex compañeros cercanos a Morones, cómo Roberto “el panzón” Soto con quién compartió fiestas, coñac y suripantas. En *“Cromopolis”*, Soto que representaba a Morones, aparecía en escena, *“revolcándose en las alfombras, totalmente ebrio empinándose una botella y exclamando: ¡Arriba el proletariado!”*. En *“El Desmoronamiento”*, también representada por “el panzón” Soto y escrita por José Moreno Ruffo e Ignacio Baeza, se *“hacía una severa crítica de los procedimientos gangsteriles que usaron los directores del movimiento obrero en aquel entonces para imponer sus caprichos. Asimismo exhibía todas las lacras de que en su vida pública hacían ostentación algunos de dichos líderes, especialmente el señor Morones, quien en una de las escenas, aparecía en su famosa quinta de Tlalpan, presidiendo las grandes bacanales que noche a noche, y con asistencia de altos funcionarios del antiguo gobierno, se celebraban...”*⁵³.

Días antes de que Portes Gil asumiera la presidencia tuvo una reunión con dirigentes de la CROM, al que significativamente faltó Morones. Al día siguiente en la IX Convención de la CROM, Morones, en una demostración de fuerza frente al invitado especial, Plutarco Elías Calles, arremetió contra Portes Gil y contra el gobierno. Al final, la Convención abandonó el Teatro Hidalgo en donde se realizaba el evento, pues era un espacio gubernamental.

⁵¹ Córdova, Arnaldo. *Op. Cit.* P 60

⁵² En 1925 Portes Gil invitó a la CGT a participar activamente en la formación de un Frente Único en la Huasteca tamaulipeca. Ver *Nuestra Palabra*. 23 de abril de 1925.

⁵³ Pérez Montfort, Ricardo. **Tres prebostazgos en el México posrevolucionario: Luis Napoleón Morones, Maximino Ávila Camacho y Gonzalo N. Santos**. Red de investigadores latinoamericanos por la democracia y la autonomía de los pueblos. s/f. <http://www.ufg.edu.sv/ufg/red/montfort3.html> Consultada el 14 de febrero de 2007.

La CROM retiró a todos sus cuadros que ocupaban cargos gubernamentales, incluyendo a los delegados de la CROM a la convención Obrero Patronal,⁵⁴ dejando sin operadores sindicales al gobierno en la Convención Obrero Patronal lo cual retrazó los planes de Calles para imponer el proyecto de legislación laboral.

Este conflicto sólo atizó la incertidumbre en las dirigencias de los sindicatos nacionales y locales, que estaban acostumbrados a trabajar en conturbenio con las autoridades en turno y provocó la desbanda de muchos sindicatos cromistas.

La opinión pública sobre la posible complicidad de Morones en el asesinato de Obregón, era la comidilla cotidiana, pues se sabía que el caudillo sonorenses había debilitado la influencia del PLM. La salida de la Convención Obrero Patronal y la renuncia a los puestos de gobierno resultaron funestas para la CROM: se estaban enfrentando ni más ni menos que al *jefe Máximo*.

Calles les cobró caro esta insubordinación, en tres años de vivir en la oposición, la CROM perdió más de 349 organizaciones nacionales, locales y de empresa.⁵⁵

EL PNR

La reelección del propio Obregón en el '28, la multitudinaria lista de micro partidos en los cuales se apoyaba Calles para gobernar, el conflicto cristero, la experiencia de la CROM cómo central obrera oficialista y su crisis después del asesinato de Obregón, el apoyo incondicional a Calles de un sector de la CROM ligada a Lombardo Toledano, la existencia de decenas de partidos políticos reconocidos legalmente y la necesidad de integrar al sistema de control a los empresarios (la COPARMEX nació en 1929), el auge ascendente de los partidos fascistas en el mundo y la necesidad de controlar desde el centro, el reparto del poder movió a Calles a fundar el Partido

⁵⁴ Meyer, Lorenzo. *Op. Cit.* Pp 40-41.

⁵⁵ "El aparato de represión, control y patrocinio político que Morones había creado con la ayuda de gobiernos con los que se alió, fue usado por un gobierno muy hostil para hostigar a la CROM". Carr, Barry. *El movimiento obrero y la política en México, 1910-1929*. México SepSetentas, 1976, TII, pp 154-155.

Nacional Revolucionario y cómo ya vimos, comisionó a Puig Casauranc para presentar una propuesta para organizar el partido.

Desde la convocatoria para la formación de un partido oficial, se advirtió la mano del ex embajador en Italia, comenzando con el nombre: Partido Nacional Revolucionario, y terminando con la identidad cómo partido de Estado. Los delegados se contabilizaron en función del número de habitantes de cada entidad federativa y no por el número de afiliados; los delegados tenían que ser acreditados por los presidentes municipales. Todos los empleados públicos fueron considerados miembros y les retuvo un día de salario en calidad de aportación al partido; el periódico oficial del partido, El Nacional Revolucionario, era al mismo tiempo el periódico del gobierno.

A nivel organizativo el PNR estableció una relación totalmente jerárquica y antidemocrática donde el Comité Ejecutivo Nacional era la instancia superior y donde Calles era jefe indiscutible: *“Se le llamó Jefe máximo y se le dio el calificativo de hombre fuerte de México. La hoja del árbol no se movía sin su voluntad. Nada se hacía sin su autorización tácita o expresa. Su casa particular viose continuamente visitada por numerosa gente. Políticos de fuste y hombres de negocios pasaban a la residencia del general Plutarco Elías Calles, en donde siempre se encontraba el visitante con la figura de Luis N. Morones, gordinflón aún, con su cara atectónica, donde un ojo, el izquierdo brillaba cómo fuego. El mismo cuerpo diplomático, tan celosos de su contacto, le rendía homenaje. Muy amigos, muy íntimos, el general Calles y Mr. Dwith Morrow, embajador norteamericano.”*⁵⁶ Una figura que recuerda al Duce.

El modelo

La Italia que les tocó vivir a De Negri y a Puig Casauranc fue la de la consolidación del Estado Corporativo que en palabras de los propios fascistas *“representa una forma especial de actividad de gobierno del Estado, que en orden a la Economía, regula los problemas relativos a la producción, a la distribución y a la circulación de la riqueza.”*⁵⁷

⁵⁶ Salazar, Rosendo. **Del militarismo al civilismo en nuestra revolución**. Libro mex editores. México 1958. p. 329.

⁵⁷ Gay de Montellá, R. **El Fuero del Trabajo y el sistema del Estado Sindical-Corporativo**, Librería Santander, Valladolid, 1939, p.102.

El corporativismo italiano, es decir el proyecto fascista de Mussolini, consistió en la integración obligatoria de los ciudadanos al aparato de Estado por medio de corporaciones gremiales, es decir, de los sindicatos obreros y patronales, con la finalidad de garantizar por medio del principio de autoridad, el cumplimiento de los proyectos del Estado para lo cual requiere de mecanismos de control ideológico que le permitan funcionar de manera eficiente recurriendo al nacionalismo como motivo de unidad.

Por otro lado la sindicalización era obligatoria, mientras que el Estado se encargaba de mantenerlos *“ordenados jerárquicamente, reconocidos o autorizados por el Estado que deliberadamente garantiza un monopolio de representación”*⁵⁸

De Negri y Puig Casauranc encontraron en Italia una solución aplicable a la realidad mexicana, por lo menos digna de ser estudiada, dada la circunstancia de México, su crisis institucional y la diversidad de caudillos militares. Solución que incluían la formación de un partido de Estado con mecanismos de control sobre los sectores de la producción y que permitiera la gobernabilidad fundamentada en leyes y decretos, todo en nombre de la paz social, la estabilidad política y la económica del país.

En la Italia que les tocó vivir a Puig y De Negri, todos los partidos desaparecieron, se volvieron clandestinos o se integraron al Partido Nacional Fascista fundado en 1921. Todos los empleados públicos, desde el trabajador más humilde hasta el funcionario más alto son obligatoriamente miembros del partido, pagaban cuotas y se les prohibió, como funcionarios públicos, la integración en sindicatos para defender sus derechos laborales, pues lejos de ser considerados trabajadores se les denominaba representantes de la autoridad. Al final se les concedió del derecho de pertenecer obligatoriamente a un sindicato de empleados públicos, pero sin derecho a la contratación colectiva.

En materia ideológica dominaba el nacionalismo como sustento ideológico pretendiendo que el Estado es la encarnación de la nación.

⁵⁸ Schmitter, Philippe. “Ancora el secolo del corporatism? En” *La società neocorporativa, a cura de Marco Maraffi*, Ed Il Mulino, Bologna. 198. [Citado por Asís Nassif, Alberto. *El estado mexicano y la CTM*, Ediciones de la Casa Chata, México, 1989, Pág.42.

De aquí viene el término de Estado Totalitario, es decir el Estado que abarca la totalidad de las relaciones sociales, económicas, políticas y espirituales de los gobernados:⁵⁹ la subordinación del interés individual y particular al interés colectivo encarnado en el Estado cómo representante de la nación.

¿Y que es la nación para el fascismo italiano?: “*es un organismo que posee fines, vida, medios de acción superiores en potencia y en duración a los individuos aislados o agrupados que la componen. Es una unidad moral, política y económica que se realiza íntegramente en el Estado;*”⁶⁰. Y el Estado a su vez “*comprende las actividades sociales, económicas, morales, políticas y culturales de la Nación.*”⁶¹ “*Nuestro mito es la nación nuestro mito es la grandeza de la nación*” dirá Mussolini.⁶²

La lección fue aprendida por los embajadores mexicanos y el nacionalismo se convirtió cómo campaña publicitaria en el principio de identidad de los caudillos con el pueblo y expresada muy bien en la formación del Partido Nacional Revolucionario. En 1927 la CROM a través de de su secretario general, Ricardo Treviño sometió “*a consideración del gobierno del país y a las organizaciones patronales (un memorando) en beneficio de la nación y al concepto nacionalista del movimiento obrero.*”⁶³ Ya Calles siendo presidente declaró en tono de queja sobre “*la inundación que ha estado sufriendo nuestro país de judíos*”⁶⁴. En 1931 la Confederación de Cámaras Industriales y de Comercio, la Confederación de Cámaras, la Cámara de Comercio Francesa y el Departamento del Trabajo del Distrito Federal convocaron a una gran manifestación nacionalista para el día 1 de junio, estableciéndolo, el gobierno de la capital, día de descanso oficial.⁶⁵

⁵⁹ Aranguren, José Luis L., **Qué son los fascismos**, La gaya ciencia S.A., Barcelona, 1976, pp. 31-32.

⁵⁹ Aranguren, José Luis L., **Qué son los fascismos**, La gaya ciencia S.A., Barcelona, 1976, pp. 31-32

⁶⁰ **Carta del trabajo** aprobada por el Gran Consejo del fascismo en 21 abril de 1927 y publicada en la Gaceta Oficial, 30 abril de 1927, nº. 100. Cabe aclarar que en este documento al estado que se refiere es al estado fascista.

⁶¹ Gay de Montellá, R. *op. Cit.* p.92.

⁶² Mussolini, Benito. *Discurso del 24 de octubre de 1922*. Citado por Guerin, Daniel. **Fascismo y gran capital**. Editorial Fundamentos, Madrid. 1973. p. 104.

⁶³ Treviño, Ricardo. **El espionaje comunista y La evolución doctrinaria del movimiento obrero en México**. Edición del autor. México 1952. p 116.

⁶⁴ Gojman de Backal, Alicia. **Camisas, escudos y desfiles. Los dorados y el antisemitismo en México (1934-1940)**. FCE. México 2000. p. 103.

⁶⁵ *Idem*.

Es aquí donde se forja el discurso del nacionalismo revolucionario del partido oficial. Lombardo Toledano lo expresa de manera espontánea en el debate con Siqueiros y Campa sobre el carácter del proyecto de Ley Federal del Trabajo en 1929 *“todos somos nacionalistas sociales”*⁶⁶

En materia sindical y de contratación colectiva, Italia innovó los mecanismos de control sobre los sindicatos:

Después de la marcha sobre Roma (1922) los trabajadores que conservaban aun su credencial sindical fueron *“apaleados o pierden su empleo. Los patrones y las oficinas de colocación rechazan a los obreros que no llevan el carnet”* *“sindical’ fascista. En algunos casos, los mismos industriales apuntan a todo su personal a los ‘sibdicatos’ fascistas y retienen las cotizaciones de los salarios.”*⁶⁷

En diciembre de 1923 la Confederación Patronal Italiana y los sindicatos fascistas firmaron un acuerdo con el que forman una comisión mixta permanente, vigilada por la autoridad, para tratar todos los asuntos relacionados con el funcionamiento de las empresas.

En 1924 el gobierno fascista publicó un decreto-ley donde autorizó a los gobernadores provinciales a destituir a los dirigentes obreros no afines al fascismo y disponer de los bienes de los sindicatos independientes y en octubre de 1925 se firmó un pacto entre la Confederación Industrial Italiana (Confindustria) y los sindicatos oficiales suprimiendo las comisiones obreras creadas durante las tomas de fábrica del 1922; al mismo tiempo el Gran Consejo fascista prohibió el derecho de huelga y la libertad sindical.⁶⁸

La navidad de 1925 fue extremadamente fría para el pueblo italiano pues se aprobó el decreto que otorgó poderes absolutos al *Duce* Benito Mussolini.

⁶⁶ Cordova, Arnaldo. *Op.cit.*

⁶⁷ Guerin, Daniel. **Fascismo y gran capital**. Editorial fundamentos. Madrid 1973. p 259 y siguientes.

⁶⁸ Cronología de Gramsci 1922-1926 en <http://www.gramsci.org.ar/3/1.htm> Consultada el 3 de febrero de 2007.

En 1926 Mussolini decretó la disolución de todos los partidos políticos y se suprimieron las garantías individuales. Con la eliminación del parlamento, la cámara de los fascios y las corporaciones (sindicatos de trabajadores y empresarios) dieron forma final al “Estado Corporativo”.

En 1929, los dirigentes de los sindicatos fascistas que habían servido en la etapa combativa para posesionarse en la clase trabajadora y por lo mismo, en la que establecieron más compromisos sindicales, son destituidos y algunos de ellos encarcelados pues su función de agitación, a criterio del *Duce*, había terminado y ahora el sistema corporativo necesitaba menos beligerancia y más colaboración.⁶⁹

En Italia un trabajador común y corriente estaba obligatoriamente integrado aun sindicato, requisito necesario para conseguir empleo a pesar de que los sindicatos y sus dirigentes podrían no aparecer jamás en la vida cotidiana del trabajador. En un testimonio escrito por un trabajador afirma:

“jamás he tenido la posibilidad de entrar en contacto con la organización, de discutir en las asambleas ni de expresarme libremente.”⁷⁰

La afiliación a los sindicatos, oficialmente era libre y voluntaria, pero un desempleado no tenía posibilidad real alguna de conseguir trabajo. Para trabajar tenía que hacerlo afiliándose al sindicato oficial. El trabajador que se encontraba ya trabajando durante la modificación del régimen sindical, podía mantenerse al margen del sindicato pero el nuevo sindicato oficial y el patrón determinaban sus condiciones de trabajo, su salario y si quería conservar el empleo sin afiliarse, tenía que cumplir con todas las obligaciones sindicales, cómo el de pagar cuotas sin obtener nada más que el derecho a trabajar.

En materia de Contratos Colectivos de Trabajo el ministro de las Corporaciones, el equivalente al secretario de Industria, Comercio y

⁶⁹ Guerin. *Op.cit.* p 276

⁷⁰ *El Universale*, Florencia, 25 de abril de 1933. Citado por Guerin, Daniel. *Op. Cit.* P 262

Trabajo en México, elaboraba el documento en acuerdo con los patrones y era firmado por los representantes sindicales. El contenido de los CCT era casi siempre desconocido para los trabajadores, pero servía cómo justificación legal para determinar con toda precisión las obligaciones de los trabajadores incluyendo salarios y reglamento interno.

En materia de conflictos laborales el Estado fascista ejerció el arbitraje obligatorio a través de sus diferentes organismos estatales ya sean los Comités Provinciales Corporativos o la Magistratura del Trabajo.

Los organismos arbitrales eran tripartitos donde los funcionarios del Estado fingían mediar entre los intereses de la empresa y la de los trabajadores.⁷¹

Cuando se implantó en Italia el arbitraje obligatorio el impacto inmediato en las condiciones de trabajo fue:

- El Reemplazo de los antiguos CCT nacionales de industria por CCT de empresa, siempre y cuando así lo solicitara la empresa.
- La percepción económica de los trabajadores siempre fue, sin excepción, la reducción de salarios y la generación de grandes diferencias salariales entre regiones, y empresas de la misma industria.
- Escala móvil de salarios, pero a la baja y a criterio siempre de la empresa. (Decreto del 1 de julio de 1926).
- Movilidad y flexibilidad total de la mano de obra, también a criterio de la empresa y sin respeto al salario: Un trabajador podía ser removido a una categoría inferior con la reducción salarial correspondiente.⁷²

En materia de prestaciones sociales, el sistema corporativo italiano estableció prestaciones y previsiones sociales básicas que permitieran la reproducción de la fuerza de trabajo sana y estable, para mejorar el rendimiento en calidad y cantidad en los centros de trabajo.

⁷¹ *Revue des Vivants. La carta fascista del trabajo*. Octubre de 1927. citado por Guerin, Daniel. *Op.cit.* p 264.

⁷² Lazard, J. **La Agricultura en la Italia del Norte**. En *Le Correspondant*, 25 de octubre de 1933. Citado por Guerin, Daniel. *Op.cit.* pp 265-266.

El Estado garantizó asistencia médica y previsión social a pescadores y medieros, reglamentó el trabajo a domicilio, otorgó capacitación profesional a trabajadores, obligó a la indemnización en caso de despido injustificado, reglamentó el trabajo de mujeres y niños⁷³, ofreció la semana de cuarenta horas y:

“El perfeccionamiento del seguro de accidentes; La mejora y el aumento del seguro de maternidad; El seguro de enfermedades profesionales y de la tuberculosis cómo tendencia al seguro general entre todos las enfermedades; El perfeccionamiento del seguro contra la desocupación involuntaria; La adopción de formas especiales aseguradoras dotalicias para trabajadores jóvenes.”⁷⁴

Hay que remarcar que el modelo italiano de Estado Corporativo basó su economía en el capitalismo con una importante intervención del Estado en materia de control, supervisión, producción y financiamiento.⁷⁵ Esquema de Economía Mixta le llamó Mussolini.

De todo esto abrevaron De Negri, Puig Casauranc, y después Abelardo L. Rodríguez y el mismo Calles en su viaje a Europa en 1930-31.

La Ley Federal del Trabajo, el PNR, la Banca de Desarrollo, el Nacionalismo Revolucionario, la figura del Jefe Máximo no son meras coincidencias. No es coincidencia que Calles fundara el Banco de México en 1925 y Abelardo L. Rodríguez Nacional Financiera, el Banco Hipotecario y de Obras Públicas o la creación la empresa estatal Petromex.⁷⁶

Por esto bien dice Néstor de Buen que las prestaciones de seguridad social establecidas en la LFT son parte de la estrategia fascista de

⁷³ **Discurso pronunciado por S.E : Lantini, subsecretario de Estado para las Corporaciones**, 23 de mayo de 1936, citado por Armando Cassiguo, *op. cit.*, p. 344.

⁷⁴ **Carta del trabajo**, *op. cit.*

⁷⁵ El Estado fascista italiano tiene un número importante de acciones en la *Banca Commerciale, Credito Italiano*, Banco de Roma y en los llamados *Bancos de derecho público. Decretos y leyes del 12 de marzo de 1926*. en *Gazzeta Ufficiale*, 16 de marzo de 1936. Citado por Guerin, *op.cit.* p 316.

⁷⁶ Fundación Esposos Rodríguez. <http://www.fer.org.mx/abelardo.aspx> Consultada el 1 de marzo de 2007.

control sindical⁷⁷ y estas previsiones sociales están muy lejos del Estado Benefactor⁷⁸ sobre todo en materia de democracia y libertad.⁷⁹

La campaña pública del fascismo en México

México era fundamental en la política internacional de Mussolini, el hecho de ser frontera con Estados Unidos y puerta de entrada para Latinoamérica obligó a los italianos a la realizar un importante esfuerzo de construcción de una imagen favorable al fascismo en nuestro país.

El primer bombazo publicitario fue sacar a la luz pública que un hijo del mismismo Garibaldi, Giuseppe Garibaldi había combatido al lado de las tropas constitucionalistas. Mussolini mandó al Ezio Garibaldi, hermano de Giuseppe, cómo diplomático encargado de valorar la situación mexicana.⁸⁰

En agosto de 1924, el gobierno italiano mandó una gran comitiva internacional a visitar varios países de Latinoamérica para promover su imagen. La nave Italia tocó puerto en Veracruz. Iba cargada de una exposición de productos industriales y obras de arte: La delegación incluía a más de 700 personas relacionadas con la industria, el comercio, periodistas, políticos y militares.

El gobernador del estado, Adalberto Tejada recibió personalmente a tan distinguida tripulación. La nave fue visitada por más de diez mil personas el primer día,⁸¹ mientras que la prensa lanzó una campaña favorable al Duce.⁸²

⁷⁷ "Suele afirmarse en nuestro país que somos inventores"—o poco menos— de los derechos sociales (...). Nuestros derechos sociales son la expresión del control estatal sobre la fuerza social de los trabajadores." De Buen, Néstor entrevista con megia Prieto, Jorge. **Fidel Velásquez: 47 años de historia y poder**. Ed. Diana. México 1981 p. 145.

⁷⁸ Para muestra del carácter social del corporativismo basta observar el Fuero del Trabajo de Francisco Franco: **Texto del preámbulo y del fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938**. Ver anexo de Robles, Jorge. **El estado corporativo y el movimiento obrero**. *Op. Cit.*

⁷⁹ Ver: Barba García, Héctor. **El Corporativismo mexicano. Los contratos colectivos de trabajo de protección**. <http://www.fatmexico.org/analisis/CORPOCCP.doc> consultada el 28 de febrero de 2007. Díaz, Eduardo. **Qué son los Contratos de Protección**. En [http://www.fatmexico.org/analisis/contratos de proteccion\[1\].doc](http://www.fatmexico.org/analisis/contratos%20de%20proteccion[1].doc).

⁸⁰ Parés, Javier. *Op. Cit.*

⁸¹ *Excelsior*, 26 de agosto de 1924. Citado por Parés, Javier. *Op. Cit.*

⁸² *Idem*.

En 1927 con fondos de la delegación italiana se fundó el Fascio Italiano de México presidido por Eliseo Lodigiani, hijo del propietario de la fábrica de dulces y chocolates La Suiza.

En una crónica periodística de 1928, Mario Appelius describió una visita a la comunidad italiana de Chipilo, Puebla: "... una muchedumbre de campesinos: de un lado los hombres, del otro las mujeres: machos aquéllos, fuertes, descamisados, cortados por una raza viril en un granito ciclópico: altas las mujeres y robustas [...] potentes en la gallarda femineidad de su porte".⁸³

La campaña del gobierno italiano en México había permeado a la opinión pública mexicana. Serán de dominio público las declaraciones y militancia pro fascistas de personajes como Vasconcelos⁸⁴, el Dr. Atl, Ezequiel Padilla y Antonio Caso.⁸⁵

Ezequiel Padilla, que fue Secretario de Educación Pública en 1929 y también embajador en Italia, de abril de 1930 a abril de 1932, en octubre de ese mismo año y en su calidad de diputado, durante el debate para la formación del Departamento Autónomo del Trabajo y de la Secretaría de Economía para sustituir la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo lanzó una apología del fascismo que además fue aplaudida por sus compañeros diputados:

"Pasemos ahora al fascismo, ese otro ejemplo formidable de lo que significa en la vida moderna para la construcción económica de un país la lealtad de los principios claramente definidos. Así como los Estados Unidos sostienen su lucha de clases, su libre competencia, desatada y

⁸³ Sevarini Franco. **Un pueblo entre dos patrias. Mito, historia e identidad en Chipilo, Puebla (1912-1943)** Cuicuilco. Enero-abril. 2006 N° 36. ENAH. México. Pp 277-291.

⁸⁴ La militancia pro nazi de Vasconcelos y el Dr. Atl los llevaron a realizar propaganda activa financiada por la embajada alemana en México. Entrevista del autor con Ricardo Mestre Ventura, abril de 1995.

⁸⁵ ""(Antonio) Caso piensa que el socialismo cuando es válido se combina con un enérgico nacionalismo; por ello la revolución de México, que tiene un perfil original, "debe desembocar en un gobierno enérgico, de amplio sentido social. Esto es lo que ha realizado en Italia Mussolini; lo que hoy pretende lograr Hitler en Alemania." (...) y propone que "*el oriente de la universidad sea el nacionalismo social mexicano*" Torres Parés, Javier. **La política y la Universidad: crónica del dogmatismo.** en <http://saturnales.tripod.com/cerezos/articulos/parres04.html> Consultada el 1 Enero de 2007.

feroz en el campo de la lucha económica, y así cómo Rusia no admite la lucha de clases, sino el predominio inflexible de una sola clase, el Gobierno Fascista, el sistema Fascista, no quiere ni una ni otra cosa: busca el equilibrio, la coherencia, la cooperación de las clases. He allí su premisa fundamental.

Ellos van a organizar la cooperación de clases, van a edificar una política económica sustentada en la cooperación de todas las clases productoras de la nación; y en este sentido van a crear los órganos de su dinámica económica. El sistema Fascista descansa fundamentalmente en el sistema de las corporaciones, y las corporaciones son un conglomerado de sindicatos; allí no preocupa la libertad individual; es necesario encontrar el órgano en donde todas las clases de la producción se coordinen, y se ha hecho obligando al sindicalismo de toda la Italia, de todas las fuerzas económicas, y al mismo tiempo a la coordinación de los sindicatos pertenecientes a una línea de actividades, en una corporación, que es la que juzga todos los conflictos, que es la que resuelve todos los encuentros y todos los choques entre los distintos sindicatos. Allí el trabajador no está abandonado, y en esto es necesario en gran parte combatir prejuicios. En la corporación fascista el trabajador no está aislado; en la corporación fascista el contrato colectivo que representa la conquista máxima práctica dentro de la lucha de clases, porque ya no es el hombre abandonado y sólo con su debilidad, sino que ya obra solidarizado en un sindicato que tiene personalidad y fuerza, es una conquista definitiva; la corporación, cómo digo, coordina todos los sindicatos; de la corporación se asciende a un Consejo de Corporaciones y por último se llega al Ministerio de las Corporaciones que es el eje del Gobierno Fascista. El Estado Fascista es el Estado cooperativo. Su tesis económica es que abandonar la nación la lucha de clases cómo en los Estados Unidos, abandonarla a las fuerzas naturales de la competencia económica, significa el caos; es la causa de las crisis continuas el no prever, el no disciplinar los factores de la producción y ordenarlos de manera que no se entrechoquen y se desgasten y no ocasionen otra cosa que el desbarajuste y el desorden; es la causa de las crisis periódicas y de esas alternativas pasajeras de prosperidades que no duran; por eso hay que conjurarlas y para eso hay que buscar la coordinación de las clases, labor que sólo puede realizar el Estado, porque sólo hasta él trascienden los intereses contrastantes de los individuos y los grupos en pugna. Repito, no deseo criticar ni estu-

diar sistemas; quiero sustentar otra vez mi propósito de que para estas arquitecturas económicas, lo fundamental, lo que las hace grandes, lo que las ha llevado a resultados estupendos, lo que las hace ser ejemplos de realizaciones y construcciones asombrosas, es el respeto consciente y profundo a líneas ideológicas que de antemano se han trazado cómo premisas fundamentales de su edificación. (Aplausos).”⁸⁶

El operativo Ley Federal del Trabajo

13 de diciembre de 1927: El senado anuncia que deja para el siguiente periodo legislativo la discusión de un proyecto de reglamentación al artículo 123 constitucional.

1 de julio de 1927: Álvaro Obregón, como candidato único, gana las elecciones presidenciales.

17 de julio de 1928: Es asesinado el presidente electo Álvaro Obregón. La figura de Morones, que tenía serias diferencias con el caudillo sonorensé, se ensombrece por la sospecha de ser el autor intelectual, aunque lejos de tener evidencias, esta situación es aprovechada por sus adversarios políticos para dejarlo fuera de la carrera presidencial.

De inmediato los comunistas convocan a la formación del Comité de Defensa Proletaria; participan sindicatos obreros y campesinos de Jalisco, Nayarit, Tamaulipas y Coahuila incluyendo la Liga Nacional Campesina (120 mil afiliados), para realizar un Congreso Obrero y Campesino.

21 de julio de 1928: Ante las dudas planteadas y la presión de los obregonistas, Morones y Celestino Gasca renuncian a sus cargos dentro del gobierno para “no ser un obstáculo en la investigación”⁸⁷

28 de agosto de 1928: Emilio Portes Gil asume la Secretaría de Gobernación.

⁸⁶ xxxv Legislatura, *Diario de debates*. 21 de octubre de 1932. http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/35/1er/Ord_19321021.html.

⁸⁷ Salazar, Rosendo. *Op.cit.* Vo. I. p.279 .

- 26 de septiembre de 1928: Portes Gil es declarado presidente provisional de la República por la Cámara de Diputados.
- 3 de noviembre de 1928: Se publica la convocatoria para la Convención Obrero Patronal para discutir la reglamentación del artículo 123 constitucional.
- 15 de noviembre de 1928: Se inaugura la Convención obrero-patronal en el Anfiteatro de la Escuela Nacional Preparatoria. Portes Gil, cómo secretario de Gobernación asume la presidencia de debates de la Convención con el apoyo del Puig Casauranc, Secretario de Industria Comercio y Trabajo.

Por la representación obrera aparecen entre otros Vicente Lombardo Toledano y Ricardo Treviño, David Alfaro Siqueiros, Manuel “el Ratón” Velasco y Valentín Campa; por los empresarios Eugenio Garza Sada y” Joel Rocha; como asesores del gobierno, Manuel Gómez Morín (Fundador del Partido Acción Nacional, entonces colaboraba en el consejo del Banco de México) y Marte R. Gómez (Secretario de Agricultura y Fomento)⁸⁸.

- 19 de noviembre de 1928: Se discute la desaparición de los Códigos Estatales de Trabajo y retirar a los estados la ingerencia en materia laboral. Siqueiros se opone, pues con ello se perdían algunos aspectos avanzados de las legislaciones locales.
- 20 de noviembre de 1928: El tema central de la discusión fue el de la contratación: Los empresarios pugnaron por la contratación individual, un sector de los trabajadores (Siqueiros y el bloque comunista) por la Contratación Colectiva de Trabajo mientras que Lombardo Toledano insistió en la Contratación Sindical basada en la cláusula de exclusión.
- 21 de noviembre de 1928: Se discute sobre el arbitraje por parte del Estado: El debate fundamental se da otra vez entre Siqueiros y Lombardo Toledano.

⁸⁸ *Idem.*

Siqueiros: no intervención del Estado en los conflictos laborales y rechazo al arbitraje obligatorio.

Lombardo Toledano: “Los obreros tienen confianza en el gobierno, porque representa los intereses de la revolución. El arbitraje obligatorio es necesario.”⁸⁹

26 de noviembre de 1928: Ante la inminente toma de posesión de la presidencia el primero de diciembre, Portes Gil deja la presidencia de debates en manos de Puig Casauranc.

28 de noviembre de 1928: El tema de la autonomía sindical está en el debate. Ante la propuesta de registro sindical Siqueiros argumenta en contra:

“El Estado no debe intervenir en la vida sindical, (...) El Estado no podrá decretar el desconocimiento o la disolución de los sindicatos (...) El régimen fachaista da derecho al Estado para inmiscuirse en las cuestiones internas de las organizaciones. La causa de la división de los trabajadores ha sido la ingerencia de las autoridades en la organización interior de los sindicatos. Permitir la intervención del Estado en los asuntos internos de los sindicatos sería tanto como permitir la destrucción de ellos”⁹⁰

1 de diciembre de 1928: Toma posesión de la presidencia de la república Portes Gil. Entre las primeras acciones que toma es la de nombrar a Puig Casauranc jefe del Departamento del Distrito Federal y nombra a Manuel De Negri en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.

3 de diciembre de 1928: El tema de discusión es la huelga. El proyecto violentaba el derecho de huelga, pues para no contradecir el texto del 123 que establecía sólo los criterios de licitud de las huelgas, el proyecto encontró el antídoto contra este derecho: el concepto de huelgas lícitas pero “legalmente inexistentes”. La delegación de

⁸⁹ *Idem.*

⁹⁰ *Idem.* Vo. I. p 318.

la comunista acusó al recién nombrado presidente Portes Gil de ser un fascista criollo, este en represalia ordenó la aprensión de Valentín Campa y Siqueiros, pero los miembros de la convención de manera unánime se opusieron a ello y se nombró una comisión para que le pidiera al presidente que respetara la función de la Convención obrero patronal y que después hiciera lo que quisiera⁹¹... y así lo hizo después.

- 4 de diciembre de 1928: Se realiza la IX Convención de la CROM en el teatro Hidalgo. Se presenta Calles quién es aclamado y recibe una medalla al merito de la "Reconstrucción Nacional". Se aprovecha la ocasión para reclamar el maltrato a los cromistas por el asesinato de Obregón. La llegada de Portes Gil a la presidencia no deja tranquilo a Morones, pues este se había enfrentado a la CROM cuando fue gobernador de Tamaulipas.

La CROM decide romper todo trato con el gobierno y retira a sus delegados de la Convención Obrero Patronal.

- 9 de diciembre de 1928: Lombardo Toledano propone la disolución de PLM para integrarse plenamente al PNR. Su propuesta no fue atendida por los moronistas.
- 27 de enero de 1929: Como resultado del Congreso Obrero y Campesino convocado por el PCM se forma la CSUM, inician una campaña nacional contra el proyecto de ley.

En los meses siguientes la CROM se desmorona, cientos de sindicatos se separan de la central. Algunos se integran a la CGT otros forman nuevas federaciones como la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Distrito Federal, donde Fidel Velásquez queda de secretario del interior.

Al mismo tiempo se va conformando un bloque sindical que pretende llenar los espacios políticos que deja la CROM y exigen la apertura de espacios hasta ahora copados por esa central, llegando en

⁹¹ Campa, Valentín. *Entrevista*. Anguiano, Arturo. *Op. Cit.* p. 165.

algunos casos a la violencia física, cómo en las elecciones de representantes obreros en la JCA del siguiente año, en donde efectivamente la CROM pierde la mayoría de sus representantes. Fidel Velásquez es uno de los nuevos representantes.

- 4 de marzo de 1929: Se funda el PNR. De su congreso fundacional se nombra a Pascual Ortiz Rubio cómo primer candidato presidencial del nuevo partido. Se levanta en armas el general José Gonzalo Escobar, levantamiento que abarca los estados de Durango, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Veracruz. Aunque los campesinos del LCN apoyaron al gobierno para acabar con la rebelión, en Durango, Zacatecas y La Laguna, se negaron a entregar sus armas después de ser derrotado el levantamiento, esto es usado cómo un pretexto más para cuestionar la legalidad del PCM.
- 6 de junio de 1929: Se inicia la represión sangrienta al PCM; los comunistas resultaron un hueso demasiado duro de roer y un protagonista importante en contra del proyecto de ley de Portes Gil. Un diputado desafortunado, 46 militantes asesinados, entre ellos a Guadalupe Rodríguez en Durango, decenas de detenidos y locales saqueados son el saldo de la represión.
- 21 de junio de 1929: Portes Gil y el arzobispo Leopoldo Ruiz firman el acuerdo para terminar el conflicto cristero. Aarón Sáenz juega un papel fundamental en la relación diplomática con el embajador norteamericano Morrow, para que Estados Unidos presionara al Vaticano para que a su vez obligara a los líderes cristeros de deponer las armas.
- 10 de julio de 1929: la Federación de Fidel Velásquez exige que se promulgue de inmediato la Ley Federal del Trabajo: “Bastante hemos esperado ya y no podemos seguir inactivos por más tiempo.”⁹²
- 14 de julio de 1929: De Negri responde al llamado de la FTDF denunciando que “son los líderes provocadores los que no permiten la unificación del movimiento obrero”, mientras Portes Gil insiste en

⁹² *Idem.* Pp369-370.

que a la brevedad será enviada a la Cámara de Diputados para su aprobación.

- 25 de julio de 1929: La Cámara de Diputados inicia un periodo extraordinario para discutir el Código Federal del Trabajo. La campaña gubernamental se sigue haciendo presente a través de algunos gremios. Hablan los ferrocarrileros: “los obreros de toda la república no aceptaremos que el texto original del citado proyecto sea modificado fundamentalmente a no ser para mejorar en beneficio de la clase obrera.”⁹³ La trampa funcionó. Algunas organizaciones hacen campaña a favor de la nueva ley.
- 26 de julio de 1929: Lombardo Toledano desecha las objeciones sobre la pérdida de derechos al cancelar los códigos estatales de trabajo y exige la federalización de la legislación laboral.
- 30 de julio de 1929: la cámara de Diputados retira a los estados la facultad de legislar en materia laboral.
- 15 de agosto de 1929: Los sindicatos opositores al proyecto de Ley Federal del Trabajo, ferrocarrileros, Artes Gráficas, disidentes de la CROM entre otros, se reúnen en el Centro Cívico “Álvaro Obregón” y declaran un “No a la reforma del Estado por el Estado.” Siqueiros insiste. “es fascista”, Lombardo declara que mientras el proletariado no conquiste el poder, la constitución de la república no podrá ser reformada para beneficio del proletariado, y aunque el código es un “desastre”, contiene, al menos, algunas conquistas del proletariado. Insiste en su propuesta de Contrato Sindical de Trabajo en contra de los Contratos Colectivos de Trabajo y remata “debemos estar satisfechos del resultado de nuestro trabajo.”⁹⁴
- 2 de septiembre de 1929: El ejecutivo manda a la Cámara de Diputados la propuesta de Ley federal del Trabajo para su discusión y aprobación. De Negri ha cumplido su encomienda y regresa a sus actividades diplomáticas, ahora cómo embajador en Bélgica. Lo sus-

⁹³ *Idem.*

⁹⁴ El discurso completo de Lombardo Toledano se encuentra en Salazar, Rosendo. *op. cit.*, pp. 375-383.

tituye el Luis L. León que por ser colaborador cercano a Morones deja casi de inmediato el cargo al que será el operador político, quien, de manera rápida y sin conflictos sociales, puede imponer la nueva legislación: Aarón Sáenz.

Durante los meses siguientes el propio Calles viajó por Europa para observar, entre otros casos, los mecanismos de control implementados en Italia.

- 17 de noviembre de 1929: Los empresarios se organizan de manera nacional en la Confederación Patronal de la República Mexicana, (COPARMEX)
- 30 de abril de 1930: La CROM, la CGT, varios sindicatos de industria (electricistas, artes gráficas y transporte), la Liga Nacional Campesina y algunas federaciones estatales presentan un frente común para defender los “derechos adquiridos por los trabajadores”. La estrategia de la CROM es la de posesionarse de nuevo, la CGT que se había mantenido al margen llega demasiado tarde y se deja llevar por el discurso de “las conquistas de los trabajadores” perdiendo de vista lo sustancial: la autonomía y la libertad sindical. Su presencia sólo ayuda a convalidar la nueva ley. Por lo pronto la CGT sufrirá sus primeras escisiones y quedarán marcados por la práctica cromista de todos los dirigentes adheridos a ella después de la crisis de la CROM.
- 4 de mayo de 1931: Sáenz convoca a los sindicatos a una reunión en el Castillo de Chapultepec para discutir la inminente discusión en la Cámara de Diputados el proyecto de ley. Por primera vez asisten los representantes de la CGT. El plan estaba armado, Lombardo asume una postura pretendidamente crítica exigiendo que para aprobar la ley, esta debe respetar los derechos adquiridos por los trabajadores. Ortiz Rubio convoca a los inconformes a que envíen sus objeciones a la Cámara de Diputados donde serán turnadas a las comisiones de trabajo. Y en efecto, en cada sesión parlamentaria se hace un recuento de los sindicatos obreros y cámaras patronales que han mandado sus mociones de rechazo o apoyo al proyecto de ley. Sólo eso, una mención en la plenaria.

Aarón Sáenz reclama a Lombardo su inconsecuencia con el proyecto de ley que apenas unos meses atrás defendió con vehemencia:

“Esta ley respeta los principios que usted (cómo diputado) defendió en 1925, ahora usted la critica para quedar bien con otras organizaciones obreras.”⁹⁵

Calles cómo Jefe Máximo y en su calidad de Secretario de Guerra y Marina asiste y supervisa personalmente las sesiones de las comisiones de trabajo, asesorado por Abelardo L. Rodríguez, su consejero en materia laboral y que ocupa en la nómina una subsecretaría en la Secretaría de Guerra y Marina.

20 de julio de 1931: La Cámara de Diputados aprueba casi sin discusión y en lo general la Ley Federal del Trabajo.

13 de agosto de 1931: Se aprueba la LFT de manera definitiva.

28 de agosto de 1931: La Ley Federal del Trabajo es publicada en el Diario Oficial y entra en vigencia en todo el país.

22 de enero de 1932: Abelardo L Rodríguez es nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo y primer operador real de la recién aprobada Ley Federal del Trabajo, de inmediato niega registros sindicales, declara lícita la huelga tranviaria, pero también la declara ilegal: “las huelgas son inoportunas y antipatrióticas en este momento en que se necesita la cooperación de todo mundo y especialmente de los trabajadores”⁹⁶; lo mismo hizo con la huelga ferrocarrilera. Eliminó prestaciones del CCR del Sindicato Mexicano de Electricistas para ajustarlas al tope mínimo de la nueva ley.

4 de septiembre de 1932: Por presión de Calles y falta de apoyo en las cámaras, Pascual Ortiz Rubio renuncia a la presidencia de la república. El general Abelardo L. Rodríguez ocupa de manera interina la presidencia de la república hasta 1934.

⁹⁵ Salazar, Rosendo. *Op. Cit.* Vo. II p.50.

⁹⁶ Rosendo Zalazar. *Historia de la luchas proletarias en México*. Citado por Cordova, Arnaldo. *Op. Cit* p 124.

Impactos y Consecuencias directas de la aplicación de la LFT

La LFT establece en su artículo 13 transitorio, que los CCT existentes, los reglamentos pactados, los contratos individuales y cualquier otro convenio que estableciera condiciones mejores a los establecidos por la LFT pueden ser revisados, a la baja, para ser ajustados a los derechos mínimos de Ley. Una lluvia de demandas patronales inundaron las oficinas de la JCA.

La Ley reconoció a los sindicatos cómo personas privadas, pero estableció criterios de persona pública para regular su constitución, sus fines, su ámbito de competencia y los requisitos legales para su existencia. Con esto se le otorgó al Estado el derecho a inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos, desde el otorgamiento de registro sindical hasta en la obligación que tienen los sindicatos a proporcionar información que el Estado le requiera. El propio CCT tendrá validez no cuando las partes lo pacten, sino hasta que esté depositado en la JCA correspondiente

Uno de los impactos más difíciles de librar para los sindicatos auténticos, ahora que se tienen que registrar ante las juntas y tramitar demandas colectivas, es el carácter tripartito de la JCA, pues los representantes obreros pertenecen a sindicatos oficiales que podrían ser desplazados, convirtiéndoles en juez y parte de los conflictos.

Con la entrada en vigor de la LFT los sindicatos tuvieron que presentar documentación para acreditar su existencia, sin importar la voluntad soberana de los trabajadores, todo bajo los criterios de la LFT, requisito sin los cuales no tendrán personalidad jurídica para negociar con los patrones sus condiciones de trabajo, lo mismo el comité ejecutivo.

Al mismo tiempo en que se niegan registros a los sindicatos auténticos o incómodos, se otorgan registros de sindicatos patronales, ocasión que aprovecha Eugenio Garza Sada y forma el primer sindicato de protección: la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa.⁹⁷

⁹⁷ Palacios, Lyliá Isabel. *Op.cit.*

Antes de la promulgación de la LFT, los trabajadores de la Cervecería Cuauhtémoc no tenían sindicato, toda negociación laboral era individual con toda la ventaja para la empresa. Ante el “riesgo” de que un sindicato como la CGT pudiera demandar un CCT a la Cervecería, Garza Sada promovió la formación del sindicato blanco, firmó su primer CCT, lo depositó legalmente y mantiene vivo hasta la fecha, ejerciendo un férreo control sobre la dirigencia sindical que es nombrada directamente por los directores de la empresa, construyendo al mismo tiempo una barrera ideológica en nombre de la colaboración, salpicada con algunas prestaciones sociales.

Criterios empresariales aplicados en Cervecería Cuauhtémoc⁹⁸

- Es preferible cerrar la empresa antes que ceder a las demandas de trabajadores en huelga.
- Despido inmediato a trabajadores que participen en alguna demanda de titularidad de CCT.
- Campaña intensa de ideologización en contra de las posturas sindicalistas auténticas.
- Quién demanda a la empresa no regresa nunca.
- Control unilateral de la empresa en la contratación del personal.
- Gran número de trabajadores eventuales, recontratados a intervalos para no generar derechos de antigüedad.
- Flexibilidad laboral.
- Despido inmediato a mujeres al embarazarse o por matrimonio.
- Contratación de trabajadores externos a través de intermediarios. Política implementada desde 1935.

⁹⁸ En base a los estudios de Palacios, Lylia Isabel. *Op.cit.*

- Los trabajadores desconocen la existencia del sindicato y del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Nula presencia del sindicato en las áreas de trabajo. Formalidad en las comisiones mixtas.
- Prima de creatividad para trabajadores con sugerencias productivas (1929).
- Despido por enfermedad con muy baja indemnización.
- Infiltración de “orejas” en los grupos donde se sospecha de organización incipiente.
- Despido inmediato al sospechoso de organizarse de manera independiente.

Perfil de los trabajadores de planta despedidos

- Buenos trabajadores.
- Hombres casados con un promedio de antigüedad de 15 años.
- Mujeres solteras con un promedio de antigüedad de 7.5 años.
- Mayoría de obreros calificados.
- Sindicalizados.
- Algunos habían participado en órganos internos: comités de ajuste y comisiones mixtas.
- Algunos habían ingresado a trabajar por recomendación directa de la familia Sada.

La estrategia jurídica de la empresa fue desconocer la relación laboral con los despedidos. La mayoría de los despedidos solo pudieron acreditar la relación laboral con las empresas subcontratistas.

Esquema del despido

- Los jefes de departamento ejecutaron el despido
- Ningún caso fue turnado previamente a la comisión mixta
- En ningún caso acudió al sindicato para defender al trabajador
- Las únicas pruebas documentales de la empresa fueron actas circunstanciadas muy breves, redactadas por el jefe y firmada por el trabajador
- “Renuncia voluntaria”
- Todos los testigos del demandante, que siendo trabajadores en activo, negaron todo conocimiento de los hechos
- La mayoría de los testigos (principalmente las mujeres) desconocía la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, de estatutos, así cómo los nombres de los dirigentes del sindicato.
- Sólo dos ganaron el juicio. La empresa no los reinstaló jamás.

La nueva legislación otorgó un poder absoluto sobre los sindicatos a los secretarios generales, poder que usaron para vender Contratos de Protección, extorsionar empresas y posesionarse dentro de sus propias centrales existentes en la lucha interna por el control al interior de los sindicatos. Ricardo Treviño, experto en estas prácticas nos describe el mecanismo preciso del uso de la nueva legislación para extorsionar empresas y vender Contratos de Protección:⁹⁹

- Se utilizan los registros sindicales ya existentes.
- El secretario general mantiene el control del registro.
- Se emplaza a huelga a la empresa por firma de CCT.

⁹⁹ Treviño, Ricardo. *El Espionaje Comunista...* pp.177-178.

- El secretario general ofrece de inmediato una propuesta para desistirse del emplazamiento a cambio de una cantidad de dinero que la empresa debe proporcionar cómo compensación al sindicato.
- Aunque la empresa sabe que el sindicato no tiene afiliados, no se arriesga a mantener cerradas las instalaciones por los días que tarda la JCA en dictaminar y prefiere entregar el dinero.
- Para evitar futuras extorsiones, la empresa compra al secretario general un Contrato de Protección, que por ley será vitalicio para la empresa.

Conclusión

La existencia de los contratos de protección es producto de la legislación vigente en materia laboral, las reformas y adiciones sólo han servido para estrechar aun más el margen de acción de los sindicatos auténticos, cómo la reforma de 1980 donde cancela el derecho a las coaliciones a emplazar a huelga, fortaleciendo la figura del secretario general como representante único del sindicato. La LFT legalizó la pérdida de la libertad sindical, la intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos y permitió la monetarización de la acción sindical al convertirla en monopolio del sindicato reconocido por el Estado; permitió la corrupción tanto con la venta de plazas que con la defensa de trabajadores deshonestos en los sindicatos; consolidó la intromisión de los empresarios a través de los sindicatos blancos y la compra venta de contratos de protección.

Posdata

Manuel Y. De Negri regresó a su carrera diplomática viajando por Europa y Centroamérica.

Juan Manuel Puig Casaunac terminó sus días como miembro prominente de la Academia Mexicana de la Lengua.

Aarón Sáenz se convirtió en un magnate de la industria del azúcar.

Abelardo L. Rodríguez fue presidente de México, amplió el periodo presidencial a seis años y entregó el poder a Lázaro Cárdenas.

Vicente Lombardo Toledano fue el primer secretario general de la CTM, el primero en promover el voto obligatorio de la CTM al candidato oficial, utilizando la amenaza de la cláusula de exclusión a quién no lo hiciera: su nombre está escrito en letras de oro en el palacio legislativo.

Fidel Velásquez fue secretario general del la CTM después de Lombardo Toledano, se convirtió en el prototipo de dirigente sindical corporativo; recibió la medalla Belisario Domínguez otorgada por el poder legislativo y una universidad en el Estado de México lleva su nombre.

Valentín Campa fue después candidato presidencial por el PCM a finales de los años 70, los últimos años los pasó cobijado por el aprecio de sus compañeros de partido.

David Alfaro Siqueiros fue exiliado del país por intentar asesinar a León Trotsky. Se convirtió en uno de los muralistas más prestigiados y reconocidos en el mundo.

Miguel Ángel “el Ratón” Velasco murió tal y cómo había vivido, pobre y solidario.

Luis Napoleón Morones fue exiliado del país por Lázaro Cárdenas, al igual que Plutarco Elías Calles.

Eugenio Garza Sada murió asesinado en 1973 por un comando armado de la Liga Comunista 23 de Septiembre.

¿Qué es un contrato de protección?

María Xelhuantzi López

Introducción

En términos generales, se ha vuelto un lugar común identificar al contrato de protección como aquél contrato colectivo de trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su conocimiento, en virtud de los arreglos y complicidades entre un patrón y un intermediario (dirigente, abogado, *coyote*) que es registrado y reconocido por las autoridades del trabajo y cuyos objetivos principales son, de una parte, evitar la posibilidad de que en la misma empresa se constituya y registre un sindicato verdadero, representativo de los trabajadores y, de otra parte, garantizar condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia por la vía de reducir los salarios, las prestaciones y los derechos de sus trabajadores.

Más allá de esta definición, el presente ensayo tiene como objetivo profundizar en el concepto de contrato de protección y, al mismo tiempo, explicar lo que es un sindicato de protección, en cuanto que la celebración, mantenimiento y gestión de contratos de protección, es la razón fundamental del sindicato de protección. La propuesta conceptual que aquí se presenta constituye una revisión y una reelaboración de definiciones que ya han sido presentadas con anterioridad¹. No pretende ser, en forma alguna, una definición acabada, aunque sí suficiente, para entender al fenómeno al que hace referencia, a la luz de observaciones y de análisis recientes pero, sobre todo, de cara a un conocimiento cada vez más amplio de los contratos de protección.

Como parte de la conceptualización misma, este trabajo establece también las coordenadas de localización de los contratos de protección

¹ María Xelhuantzi López, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Edición del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000.

dentro de un mapa general del sistema político y del sistema laboral mexicanos y en relación con los tipos principales en los que es posible clasificar al sindicalismo en México, a partir de categorías comparativas homogéneas y puntuales.

La definición y la ubicación de los contratos de protección resultan indispensables en una coyuntura en la que algunas de las contradicciones internas del sindicalismo en México se están acentuando, y se presenta con ello, la posibilidad de emprender importantes cambios y avances orgánicos y políticos en su interior. Ocurre también en un momento en el que el sistema laboral mexicano exhibe síntomas de decadencia cada vez más fuertes y complejos, a través de manifestaciones aparentemente tan distintas pero al mismo tiempo tan interdependientes entre sí, como pudieran ser el crecimiento de los niveles de pobreza entre los trabajadores o el desplome en la competitividad de la economía mexicana.²

Por otra parte, en el plano internacional, el fenómeno mexicano de los contratos de protección comienza a ser crecientemente conocido, difundido y denunciado como uno de los expedientes más vergonzosos e inverosímiles de violación de los derechos humanos y laborales fundamentales que existen en el mundo, aún cuando se presentan todavía confusiones en cuanto a las características, los alcances y las consecuencias que los distinguen y que a la vez los diferencian de otros tipos de contratos en el universo del corporativismo laboral mexicano.

De no haber una definición puntual del contrato de protección, se corre el riesgo de generalizaciones inconvenientes, tanto en el análisis académico como en el político, que conduzcan a suponer, de manera equivocada, que todo el sindicalismo corporativo y los contratos colectivos en su interior son de protección, y que las opciones de cambio y de democratización no sólo del sindicalismo, sino del sistema laboral mexicano en su conjunto son limitadas y escasas. Estas generalizaciones pueden resultar muy negativas, tanto para la toma de decisiones como para el diseño de políticas y estrategias laborales e incluso en la

² Según revelaciones de Foro Económico Mundial 2007, en los últimos siete años México retrocedió 28 lugares en el índice mundial de competitividad, véase “Baja productividad, culpa del *outsourcing*” en *Excélsior*, 30 de enero de 2007.

definición de aliados, si de lo que se trata es de promover una democratización integral del mundo del trabajo en México.

El contrato de protección:

¿Por qué es necesario un concepto específico?

Hace casi treinta años, el célebre politólogo Giovanni Sartori, planteó la necesidad de un mayor rigor conceptual en la Ciencia Política, el cual debía de ser asumido en particular ante fenómenos como lo que él denominó el “ensanchamiento de la política”, por un lado, pero también frente a lo que desde entonces identificó como una “creciente globalización de la política”.³ En su llamado a emprender tareas de reconceptualización como prioridad del análisis político y, en especial, del análisis político comparativo, Sartori hacía notar que “el vocabulario de la política resulta en alta medida insuficiente”, por lo que consideraba necesario renovar el aparato conceptual o los aparatos conceptuales disponibles en las diferentes áreas del conocimiento y del análisis, para evitar el estiramiento de los mismos conceptos y para atajar generalizaciones sin control que, lejos de mejorar la comprensión de la realidad, la hicieran más difícil e imprecisa. Sartori consideraba que el estiramiento de conceptos estaba produciendo en realidad un vaciamiento de los mismos o a lo sumo, estaba proveyendo conceptos incapaces de explicar la realidad y de hacer frente a los enormes desafíos para dar cuenta de nuevos fenómenos, cada vez más complicados, específicos y demandantes en la política. Estirar el concepto no es sino una ampliación de su rango de cobertura, a costa de esfumar su contenido, su significado y su capacidad de explicar los fenómenos a los que se refieren.

Esta evocación de Sartori es particularmente valiosa como prolegómeno para profundizar en el concepto de “contrato de protección”. Lograr una mayor precisión conceptual es condición indispensable para explicarlo, para clasificarlo y contextualizarlo, e incluso para sugerir ciertas formas de medición que le den grados de intensidad, más allá de su valoración puramente cualitativa. No sólo se trata de describir al fenómeno y anotar sus rasgos principales, se trata de ver que el contrato de

³ Giovanni Sartori, “El método de la comparación y la política comparada”, en *La política. Lógica y método de las ciencias sociales*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

protección constituye sin duda el grado más extremo e intenso de algunas de las peores prácticas laborales y sindicales que existen en México y muy probablemente en todo el mundo. El contrato de protección constituye la expresión más acabada y excesiva del corporativismo mexicano, entendido esencialmente como el control que el gobierno y el patrón (al fin de cuentas, el Estado capitalista) ejercen sobre los trabajadores y sus sindicatos. Sin definirlo, no es posible compararlo ni valorarlo en relación con otras formas del corporativismo laboral como lo es, por ejemplo, el charrísimo sindical, y mucho menos es posible establecer los referentes que lo diferencian de manera sustantiva del sindicalismo autónomo de bajo y medio nivel que, con enormes dificultades, se ha desarrollado en México en las últimas décadas.

¿Qué clase de concepto?

El concepto de contrato de protección constituye un prototipo de concepto de bajo nivel de abstracción, elaborado específicamente para dar cuenta de un fenómeno que se ha presentado y que se presenta en el sistema laboral en México.

En cuanto concepto de bajo nivel de abstracción, el de “contrato de protección” que aquí se postula es eminentemente descriptivo, de intensidad máxima y extensión mínima.⁴ Permite la configuración de teorías de radio estrecho, que a su vez facilitan la formulación y elaboración de hipótesis y es, al mismo tiempo, un concepto empíricamente contrastable.

La definición que aquí se postula hace posible, en efecto, distinguir al contrato de protección de otros tipos de contratos, así como diferenciar los tipos de sindicalismo que cada uno de estos representa. Al mismo tiempo, la definición lo delimita y lo hace comparable con otros tipos de contratos análogos, que pudieran presentarse en los sistemas laborales de otros países, pues al final de cuentas, el contrato de protección no es sino una respuesta “típicamente capitalista” para frenar la organización y la acción de los trabajadores y para emprender procesos continuos de reestructuración productiva y laboral sumamente

⁴ Giovanni Sartori, *Op. Cit.*

agresivos y salvajes, en contra de los derechos básicos de los trabajadores y de la bilateralidad obrero-patronal más elemental, ensanchando de esta manera las ganancias del capital a costa de la precarización de los empleos y de la pauperización de los trabajadores.

El concepto que aquí se propone se integra por tres enfoques, semejantes a los que Michel Crozier propuso en 1961 para definir al sindicalismo.⁵ Aún cuando en realidad los cuatro enfoques son importantes y convergentes y no se entienden cabalmente de manera aislada, aquí se les presenta de acuerdo con la relevancia que han tenido y que tienen para entender su persistencia en un sistema laboral tan autoritario y atrasado como el mexicano.

El enfoque genético

Este enfoque busca responder a las preguntas ¿cuándo, en qué circunstancias y para qué fin o fines surgieron los contratos de protección?

Lo cierto es que ni los sindicatos ni los contratos de protección son un fenómeno reciente dentro del sistema laboral mexicano. Es muy posible que hayan surgido a la par del propio corporativismo, en la primera y segunda década del siglo xx. La oferta de proteger al patrón de la organización sindical auténtica y de las protestas y exigencias de sus trabajadores, utilizando la violencia y otros métodos *gangsteriles*, pudo haber sido el atractivo principal que las primeras organizaciones de este tipo tuvieron entre los patrones. En este sentido, el sindicato de protección antecede en mucho al contrato de protección. Originalmente, el sindicato de protección tuvo propósitos simples de represión pura y de coerción hacia los trabajadores. Esta fue su primera etapa histórica.

Es preciso recordar que en las primeras décadas del siglo xx, el sindicalismo mexicano no había despejado una de sus disyuntivas fundamentales: corporativismo o autonomía. La actividad sindical era intensa, constante y diversa, y estaba protagonizada predominantemente por las organizacio-

⁵ Michel Crozier, "Sociología del sindicalismo", en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, Volumen 2, México, Fondo de Cultura Económica, 1963. La propuesta de Crozier se integra por: el punto de vista genético, el punto de vista estructural, el punto de vista funcional y el punto de vista ideológico.

nes de tendencia anarcosindicalista. Fue en esas décadas que la lucha por contratos colectivos de trabajo y por la negociación colectiva en general, despuntaron ya como los ejes de la propia acción colectiva y de la vida sindical. Las primeras grandes conquistas de los trabajadores, que genéricamente desembocaron de alguna u otra forma en el artículo 123 de la Constitución de 1917, no se dieron por generación espontánea, sino que provinieron de los aprendizajes y los logros de la incipiente contratación colectiva, de tal suerte que los patrones entendieron pronto los efectos y consecuencias de los contratos colectivos, y no tardaron en tratar de acotar y pervertirlos. Al ser socios y cómplices de la oligarquía económica, distinguidos integrantes de la oligarquía política se dispusieron a utilizar el aparato gubernamental con estos propósitos. La creación del “sindicalismo blanco” en Monterrey hacia 1919, fue el primer paso en esta dirección.

En la medida en que el gobierno fue creciendo progresivamente en sus facultades y funciones en materia laboral, y que se expandió la “sobreintervención” de las autoridades en este campo, aumentaron también la posibilidad y los recursos del sindicalismo de protección y su enfoque en la celebración de contratos colectivos de trabajo espurios. Esta etapa bien podría denominarse el tránsito del sindicato de protección al contrato de protección. Todo indica que la constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a finales de los años veinte fue un proceso estratégico en el crecimiento de la intervención gubernamental en materia laboral y un disparador del sindicalismo y de los primeros contratos de protección. Esta hipótesis encuentra sustento en la constitución, en 1944, de la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México (COCEM).⁶ En este sentido, de mediados de los cuarenta hasta principios de los ochenta se desarrolló una segunda etapa histórica del sindicalismo y de los contratos de protección. Ya en esta etapa, su objetivo central migró de la represión y de la coerción a la destrucción de la contratación colectiva.

El sindicalismo de protección del Estado de México fue sin duda el modelo más importante que los patrones habrían de seguir en adelante,

⁶ Salvador Maldonado Aranda, *Procesos regionales de centralización política. La influencia de los grupos políticos en la conformación del sindicalismo mexiquense (1925-1985)*, México, Tesis de doctorado en Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 2000.

en este afán por limitar y destruir la contratación colectiva. A diferencia del “sindicalismo blanco” de Monterrey, el sindicalismo de protección del Estado de México no permaneció como un sindicalismo regional, sino que por influencia de la oligarquía mexiquense en la política nacional, años después se convirtió también en un prototipo nacional. Esto ocurrió en los años setenta y alcanzó un momento clave con las reformas de 1980 al derecho procesal del trabajo, que tuvieron la característica de proyectar y difundir al sindicalismo de protección a escala nacional.

Las reformas al derecho procesal del trabajo de 1980 inauguraron una tercera etapa histórica en la evolución del sindicalismo de protección, que se ha extendido prácticamente por más de dos décadas. Esta etapa bien podría denominarse de auge, y se conjuntó, de una parte, con una intensificación sin precedentes de la intervención del gobierno en el mundo laboral y, de otra parte, con la reestructuración productiva. Los contratos de protección se convirtieron en el instrumento ideal para imponer unilateralmente la flexibilización laboral a los trabajadores y para reducir cada vez más los costos del trabajo al capital, a través de la pauperización salarial, de la degradación de los empleos y de la precarización de las condiciones laborales. Con este fin, el gobierno no se detuvo en promover y literalmente crear nuevas organizaciones “sindicales”, imponer dirigentes y dificultar el fortalecimiento del sindicalismo autónomo.⁷

En síntesis, el enfoque genético muestra que, desde sus orígenes, el sindicalismo de protección surgió precisamente para proteger al patrón y repeler la acción de los sindicatos, en un principio mediante la violencia y la coerción. En la medida en que la lucha sindical hizo avanzar la negociación y la contratación colectivas, el sindicalismo de protección se enfocó en pervertir la contratación colectiva. A la represión y la violencia se sumaron los recursos cada vez más modernos del andamiaje

⁷ En los años noventa, el caso más importante en el sector privado fue tal vez la creación de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, alentada directamente desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y muy posiblemente desde la propia Presidencia de la República. Poco más de una década después, las autoridades promovieron la constitución de una nueva federación en el sector público (Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos), en muy buena medida destinada a repeler el avance del sindicalismo autónomo en dicho sector.

institucional corporativo, que le dieron al sindicalismo y a los contratos de protección, legalidad y la cobertura política y administrativa del gobierno y en las relaciones formales con la empresa. En una tercera etapa, el sindicalismo de protección ha seguido estando del lado de los patrones, permitiendo la flexibilización laboral salvaje y unilateral y abaratando cada vez más los costos del trabajo. Estos son algunos de los aspectos conceptuales que el enfoque genético permite establecer.

El enfoque estructural-funcional

Este enfoque busca responder a las preguntas ¿cómo se estructuran y funcionan el sindicalismo y los contratos de protección? ¿Qué tipo de estructuras institucionales los hacen posibles? ¿Cuáles son las funciones sustantivas del contrato de protección? ¿Qué papel desempeñan en el sistema laboral?

La premisa más importante en la que se sustenta este enfoque propone que los tipos, formas, desarrollos, mecanismos y manifestaciones de la negociación colectiva en general y de la contratación colectiva en particular, constituyen un indicador básico para clasificar y entender al sindicalismo, y consecuentemente al sindicalismo de protección. La negociación colectiva y la celebración y administración de contratos colectivos de trabajo son funciones sustantivas del sindicalismo, pero entendidas siempre en función de mantener y mejorar las condiciones de los trabajadores. Los métodos de la negociación colectiva varían de un país a otro, pero siempre consiguen nivelar las asimetrías entre capital y trabajo y empoderar a los trabajadores, que de manera individual o “cívica” difícilmente podrían igualar las ventajas económicas, políticas y sociales de los patrones.⁸ El tipo y grado de autonomía y de dinamismo de la negociación colectiva bien pueden ser considerados como indicadores mismos del desarrollo productivo y de la democracia.

Una parte de los estudios sobre el sindicalismo en México han tomado como referencia analítica básica criterios como la democracia o

⁸ Véase, entre otros, Hugh Armstrong Clegg, *Trade unionism under collective bargaining. A theory based on comparisons of six countries*, Basil Blackwell Oxford, 1978. John Roger Commons, *The economics of collective action*, New York, Macmillan, 1950.

la militancia, y en menor medida, la negociación colectiva. Esta debe de ser evaluada y medida en su conjunto por parámetros como: evolución del lenguaje contractual, bilateralidad obrero-patronal, desarrollo de mejores prácticas laborales y obrero-patronales. Asimismo, es preciso considerar elementos como el bienestar de los trabajadores (salarios, prestaciones y en síntesis, la distribución del ingreso) y los niveles de productividad y competitividad de las empresas. Aún cuando no es el propósito de este ensayo, la propuesta aquí planteada sugiere la formulación de indicadores y de otras formas de medición, empíricamente contrastables, para cada uno de estos criterios, y abre la posibilidad de establecer una especie de *índice de desarrollo laboral* que los integre y en el que, desde luego, jugarían tanto los criterios de los trabajadores como los de la empresa.

Una primera aproximación para integrar algunos de estos criterios de manera comparativa entre los diversos tipos de sindicalismo se presenta en el cuadro 1.

En relación con este cuadro, lo primero que es preciso puntualizar es que el sindicalismo de protección constituye un tipo particular dentro del espectro estructural del corporativismo laboral mexicano. Tal y como se apuntó con anterioridad, la protección de los intereses del patrón es el objetivo principal de este tipo de sindicalismo, y a través del tiempo, el contrato de protección se convirtió en el instrumento más importante para conseguir dicho objetivo. Al igual que en sus orígenes remotos, en el sindicalismo de protección siguen existiendo prácticas de *gangsterismo* y de intimidación a los trabajadores, que con frecuencia se utilizan como recurso o soporte para mantener los contratos de protección y, eventualmente, se utilizan también como un fin en sí mismo o para propósitos de índole política o política-partidista.⁹

Las estructuras del corporativismo del sistema político mexicano y del subsistema laboral en particular, constituyen la piedra angular so-

⁹ Es posible testimoniar una gran cantidad de casos de este tipo. En entrevista con la autora en el año 1996, un trabajador de la Sección Amarilla refirió haber sido golpeado y amenazado por sus "representantes sindicales" de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, para obligarlo a desistir de una denuncia en contra de la empresa por violación a sus derechos laborales.

bre las que se yerguen tanto los sindicatos como los contratos de protección. La sobreintervención del gobierno en el mundo el trabajo y, por medio de ésta, el control que ejercen las autoridades y los patrones en complicidad con las autoridades sobre la vida laboral y sobre la vida sindical, son las propiedades principales del corporativismo. Véase el cuadro 2.

La sobreintervención y el control del gobierno sobre los sindicatos e incluso sobre los patrones, han alcanzado manifestaciones difíciles de creer. En el sistema laboral mexicano, tal fue el caso, por ejemplo, de la imposición en los años noventa de un “bono de productividad” del 2% sobre el salario, como si la productividad se consiguiera por decreto y como si fuera lo mismo producir automóviles que zapatos. Por lo que respecta a los sindicatos y de los contratos de protección, los mecanismos de intervención y de control determinantes han sido:

- 1) Las atribuciones legales y reglamentarias de la Secretaría del Trabajo y Previsión, concentradas prioritariamente en el control político de los actores productivos. Estas atribuciones han sido incrementales desde sus orígenes, pasando por el registro de asociaciones y la toma de nota. En las últimas décadas, estas atribuciones se han logrado mediante reformas al reglamento interior y evadiendo la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Es preciso insistir en que los criterios que han prevalecido en el desarrollo de la STPS prácticamente desde sus antecedentes remotos como Departamento del Trabajo, han sido políticos, no productivos. En cualquier circunstancia, el control político neutraliza e inhibe las posibilidades y alcances que en el ámbito productivo podría tener la autoridad laboral en México.
- 2) La escasa o nula independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con ello, la politización de los conflictos, la corrupción, la discrecionalidad en el manejo e interpretación de la ley. Vale la pena recordar que el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvo una motivación eminentemente política a finales de los años veinte: formó parte del acuerdo existente entre los sonorenses y los laboristas (la CROM). A cambio de su incondicionalidad, el gobierno se comprometió a favorecer a la CROM en las dis-

putas y en los conflictos que enfrentaba con otras organizaciones sindicales.

- 3) La escasa o nula independencia y la ineficiencia del sistema de procuración de justicia laboral.
- 4) Una legislación laboral excesiva y confusa, en especial por lo que se refiere a la formación de sindicatos y a las atribuciones discrecionales de las autoridades del trabajo en la aplicación e interpretación de la propia ley y de la normatividad del trabajo.
- 5) La no existencia, tanto en las instituciones como en la ley, de mecanismos que impidan al gobierno y al patrón intervenir en la vida sindical. Procedimientos de registro y recuentos viciados, ausencia de neutralidad. La neutralidad del patrón en los procesos de sindicalización debiera de ser un principio de ley. En general, los Convenios 87 y 98 de la OIT no están reforzados ni jurídica ni institucionalmente en México.

Una vez establecido que es la propia estructura corporativa lo que explica en buena medida la estructura de los sindicatos y de los contratos de protección, es necesario ir más a fondo en la definición estructural-funcional. En este sentido, otros factores definitorios del contrato de protección son:

- 1) Proteger al patrón de los compromisos, responsabilidades y efectos derivados de la negociación colectiva y del contrato colectivo de trabajo, por mínimos que pudieran ser estos compromisos, responsabilidades y efectos. El contrato de protección funciona, en este sentido, como un instrumento que le permite a las empresas obtener mayores ganancias, directamente derivadas de la precarización laboral, en todos sentidos y niveles, en especial de la pauperización salarial y de las condiciones de trabajo. En una dimensión social más amplia, el contrato de protección impide la función reguladora de la negociación colectiva y con ello, la distribución del ingreso.
- 2) El contrato de protección “simplifica” y minimiza la relación laboral, porque el patrón o su representante tratan y resuelven, directamen-

te con intermediario, ya sea este un abogado o con quien se ostenta como dirigente de una organización sindical, los términos y características de la relación laboral en forma unilateral y autoritaria y de la manera más conveniente para los intereses del propio patrón y del intermediador de la relación, quien sin discusión alguna se beneficia de esta relación de manera económica y política. En este esquema el patrón, el abogado o representante sindical y la autoridad laboral suplantan la representación de los trabajadores y establecen condiciones de ventaja para la empresa y de desventaja y sumisión para el trabajador, quebrantando uno de los principios de la negociación colectiva: regular las asimetrías entre capital y trabajo que inevitablemente se presentan en las relaciones individuales de trabajo.

- 3) La simulación de relaciones laborales, de la organización sindical y de la contratación colectiva misma. Formal y legalmente la empresa cumple con los requisitos de la legislación laboral mexicana, aunque sólo sea en el papel. Simula tener un sindicato, simula negociar colectivamente, simula tener un contrato colectivo de trabajo, aunque todo esto sea efectuado a espaldas de los trabajadores. Al final de cuentas, se simula el “Estado de Derecho”.
- 4) Generar y mantener esquemas o prototipos de relaciones laborales unilaterales y en extremo autoritarias, en donde los trabajadores, en lo individual y en lo colectivo, se encuentran a merced del patrón. Esto trae consigo, inevitablemente, una institucionalización de la desigualdad social y política. El contrato de protección funciona como un instrumento que evita, anula y destruye los efectos tanto laborales como sociales de la negociación y de la contratación colectiva en las relaciones laborales y funciona también como una forma de poder del patrón sobre los trabajadores, que cancela toda bilateralidad obrero-patronal.

Las relaciones laborales son un factor clave de la regulación social en sentido amplio, de la regulación de los conflictos obrero-patronales, así como la base de políticas industriales.¹⁰ Dentro de las relaciones laborales, la negociación colectiva cumple funciones so-

¹⁰ John Roger Commons, *The economics of collective action*, New York, Macmillan, 1950.

ciales básicas como el establecimiento de normas y acuerdos, mutuamente convenidos, entre los actores productivos que dan certidumbre a relación laboral.¹¹

En este contexto, el contrato colectivo de trabajo es un micro-pacto social en el que se establecen no sólo las bases de acuerdo entre trabajadores y patrones, así como los factores del conflicto laboral.¹²

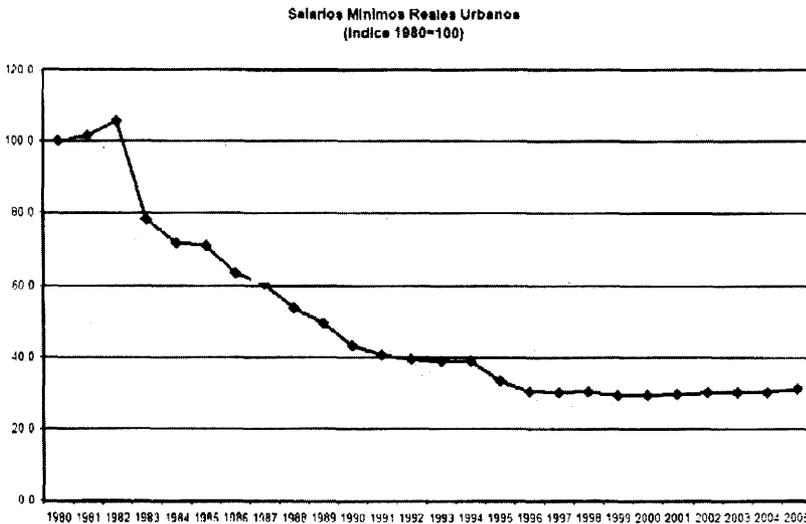
- 5) El contrato de protección se desempeña como un mecanismo muy efectivo de precarización laboral. En algún punto, siempre está por debajo de los mínimos de la ley, ya sea en lo económico (salarios, prestaciones y beneficios como vacaciones, aguinaldo, Seguro Social e INFONAVIT, indemnizaciones, licencias por gravidez, estabilidad laboral, etc.), y en lo político y social: destruye derechos básicos de los trabajadores, reconocidos como fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo: el derecho de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.¹³
- 6) En relación con lo anterior, el contrato de protección cumple la función de abaratar las referencias del mercado de trabajo y de competir deslealmente con los contratos colectivos verdaderos, que por el contrario tienden a estar por encima de los mínimos de ley en cuanto a beneficios económicos para los trabajadores y derechos laborales. El contrato de protección es un esquirolo en el mercado laboral; los trabajadores compiten entre sí por empleos escasos en condiciones de trabajo cada vez más degradadas.
- 7) El contrato de protección ha sido uno de los mecanismos principales en el país para la concentración del ingreso y de la riqueza. Constituye una verdadera maquinaria institucionalizada de inequidad, injusticia y empobrecimiento y de verdadera explotación para los trabajadores mexicanos. Aún cuando existen diversos factores que ayudan a entender el descenso dramático de los salarios en México a partir de los años 80, el crecimiento del sindicalismo de protección

¹¹ *Ibidem.*

¹² María Xelhuantzi López, *Op. Cit.*

¹³ Convenios 87 y 98 de la OIT.

en su tercera fase histórica, precisamente a partir de 1980 es uno de los factores que protagonizan este descenso.



Fuente: Regina M. A. Galhardi de Pujalt, *Evolución de la situación económica y laboral de México durante el periodo 1990-2006. Resultados preliminares*, Organización Internacional del Trabajo, oficina para Cuba y México, diciembre de 2006, multicopiado.

El enfoque ideológico

La interrogante principal que explora este último enfoque es ¿cuál es la ideología de los sindicatos y de los contratos de protección?

Hipotéticamente, es posible suponer que en su primera fase esta ideología fue, al igual que en el resto del sindicalismo corporativo, el llamado “nacionalismo revolucionario”, en cuanto que este tipo de sindicalismo se utilizó para repeler y destruir a algunas de las corrientes más autónomas que existían en el movimiento obrero, las cuales eran calificadas como “exóticas” o “extranjeras” a conveniencia de los grupos oligárquicos.

En su segunda fase, es probable que lo que predominó fue una ideología de corte regionalista y de “desarrollo económico” intenso y a cual-

quier costo, promovida por los grupos políticos y económicos dominantes en el Estado de México.

Sin embargo, es hasta su tercera etapa histórica que en torno de los sindicatos y los contratos de protección se logra constituir una ideología propia, un discurso aparentemente modernizador y de ruptura con el sindicalismo corporativo tradicional no obstante que, paradójicamente, los sindicatos y los contratos de protección dependen por entero de las estructuras y prácticas corporativas.

En efecto, el discurso ideológico construido alrededor de los contratos de protección después de los años ochenta, parte de una diferenciación explícita del sindicalismo tradicional, “charro”, obsoleto, atrasado. Este sindicalismo “moderno” es aséptico políticamente, al margen de los partidos. El sindicato no es visto como un espacio de acción social y política, sino como un gestor intachable y proveedor de algunos servicios necesarios para los trabajadores.¹⁴ Las asambleas son innecesarias, así como cualquier tipo de manifestación social de los trabajadores, es especial la manifestación del 1º de mayo.¹⁵ Al estar enclavado muy especialmente en segmentos de trabajadores jóvenes y de cuello blanco, el de protección trata de promover un pensamiento individualista, en donde el éxito no es colectivo sino depende del buen desempeño personal y de procurar una buena relación, de obediencia y méritos, con los patrones y jefes. Muestra un profundo desprecio por los sindicatos tradicionales corruptos, de obreros y trabajadores con bajos niveles educativos, por lo que este tipo de sindicalismo destruye la conciencia y la identidad de clase, así como el sentido de solidaridad que caracterizan al sindicalismo, y la acción colectiva en la que históricamente ha basado sus éxitos y las grandes conquistas para los trabajadores en todo el mundo.

¹⁴ María Xelhuanzi López, Entrevista con Ramón Gámez Martínez, Secretario General de la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, México, D.F., 29 de marzo de 2000, grabación. Algunas referencias a esta entrevista se encuentran en María Xelhuanzi López, *La democracia pendiente... ref. cit.*

¹⁵ *Ibidem.*

Consideraciones conceptuales finales

Los contratos de protección son una construcción particular del sistema laboral mexicano que, lejos de desaparecer y a pesar de los supuestos avances democráticos que se han experimentado en el país durante los últimos años, se han consolidado y acentuado, constituyendo una verdadera contraofensiva democrática.

Los contratos de protección son un obstáculo para el avance de la democracia en México en general, pero en especial son un obstáculo para el desarrollo laboral, que es sin duda parte substancial del desarrollo productivo y económico. En un plano global, el sistema laboral mexicano es uno de los más atrasados en el mundo. Numerosas evidencias empíricas lo sustentan. Los bajos salarios, el elevado y creciente índices de migración a Estados Unidos. El decreciente nivel de competitividad constituyen parte de dichas evidencias.

Estos contratos son, sin duda, el bastión más representativo y resistente del corporativismo laboral que ha predominado en México, el cual se caracteriza fundamentalmente por el control que desde el gobierno se ejerce o busca ejercerse sobre los sindicatos sobre las relaciones laborales en su conjunto, así como por las enormes dificultades que en el país enfrenta el sindicalismo democrático para su propio desarrollo y para el desarrollo productivo y económico de México. Es por ello que eliminarlos del mundo laboral requiere no sólo de transformaciones del sistema laboral en particular, sino del sistema político en su conjunto.

La autonomía de los órganos laborales públicos es un gran tema a debate, hay posiciones desde el registro autónomo y jueces de lo laboral hasta tribunales laborales autónomos al estilo del tribunal fiscal de la federación. Pero en general los sectores más progresistas dentro del mundo laboral coinciden en la necesidad de dar autonomía y sanear las instituciones públicas del trabajo y disminuir progresiva, pero significativamente, la intervención política y el control del gobierno en el mundo del trabajo, garantizando al mismo tiempo la neutralidad del patrón y el pleno respeto a la democracia y la autonomía sindicales.

El incremento de los contratos de protección ayuda a explicar por qué se ha acentuado el deterioro salarial y el rezago en la competitividad de la economía mexicana, la precarización laboral, pero también la elevación de los niveles de corrupción.

Los sindicatos y los contratos de protección representan, en suma, la antítesis de empleos decentes para la inmensa mayoría de los trabajadores mexicanos, toda vez que los cuatro ejes que definen a estos son: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social.¹⁶

En materia de negociación de derechos laborales, de diálogo social y de seguridad en el empleo, los contratos de protección constituyen muy probablemente lo mayores obstáculos de empleo decente para los trabajadores mexicanos.

¹⁶ Definición de la Organización Internacional del Trabajo.

TIPOS DE SINDICALISMO EN LAS ZONAS DE CONTROL ALTO

SINDICALISMO DE PROTECCION CONTROL ALTO	SINDICALISMO BLANCO CONTROL ALTO	SINDICALISMO SUBORDINADO CONTROL ALTO/MEDIO	SINDICALISMO CHARRO 2 CONTROL ALTO/MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: inexistentes, contratos suscritos a espaldas de trabajadores, pactados entre patrón y abogado "dirigente". • Unilateralidad laboral. • Flexibilidad salvaje. • Derechos y prestaciones en algún punto por debajo de mínimos de ley (seguro social, jubilación, vacaciones, aguinaldo, licencia por maternidad, vivienda, indemnización por despido). • Ocasionalmente no existe intervención directa de partidos políticos. Control laboral más importante que control político. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: mínima. • Unilateralidad laboral. • Flexibilidad alta. • Derechos y prestaciones en algún punto por debajo de mínimos de ley (seguro social, jubilación, vacaciones, aguinaldo, licencia de maternidad, vivienda, indemnización por despido, etc.) • Control laboral y control político en equilibrio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: mínima. • Unilateralidad laboral. • Flexibilidad alta. • Derechos y prestaciones en los mínimos de ley. • Control laboral y control político en equilibrio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: mínima. • Bilateralidad baja. • Rigidez laboral. • Derechos y prestaciones en algún punto por arriba de los mínimos de ley. • Control político más importante que el control laboral. • Alta partidización de vida sindical.
C O R P O R A T I V I S M O			

TIPOS DE SINDICALISMO EN LAS ZONAS DE CONTROL MEDIO Y DE AUTONOMIA BAJA, MEDIA, ALTA			
SINDICALISMO CHARRO 2	SINDICALISMO INDEPENDIENTE TRADICIONAL	SINDICALISMO INDEPENDIENTE RENOVADOR	
CONTROL MEDIO	AUTONOMIA BAJA	AUTONOMIA MEDIA	AUTONOMIA ALTA
<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: media/alta. • Bilateralidad media/alta. • Rigidez laboral. • Derechos y prestaciones por arriba de los mínimos de ley. • Control político y control laboral en equilibrio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación y contratación colectiva: media/alta. • Bilateralidad media/alta. • Flexibilidad pactada. (alta, media baja). • Derechos y prestaciones por arriba de los de ley. • Control laboral y político bajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negociación colectiva alta, evolucionada, dinámica. • Bilateralidad alta. • Flexibilidad pactada. (alta, media, baja). • Derechos y prestaciones muy por arriba de los de ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo ideal requiere de un nuevo entorno institucional y político. • Autonomía de gobierno y patrón. • Legislación laboral. • Despartidización. • Negociación colectiva directa y dinámica.
A U T O N O M I A			

CONTROL
ALTO

ESPECTRO DEL CORPORATIVISMO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CONTROL SINDICAL

1. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA POLITICO

- a) Intervención directa del gobierno (formación del sindicato, represión, designación de dirigentes, directrices político-ideológicas). Niveles: federal, estatal y local.
- b) Intervención directa del patrón (formación del sindicato, represión, designación de dirigentes, directrices político-ideológicas). Niveles: multinacional, nacional, estatal y local.
- c) Intervención indirecta del gobierno (presiones sobre los dirigentes, arreglos cupulares, represión). Niveles: federal, estatal y local.
- d) Intervención indirecta del patrón (presiones sobre los dirigentes, arreglos cupulares, represión). Niveles: multinacional, nacional, estatal y local.
- e) Intervención mixta gobierno-patrón (por ejemplo: recuentos sindicales).
- f) Corrupción (negocios, complicidades, cuotas de poder).
- g) Legislación general
- h) Intervención directa o indirecta de partidos políticos.

2. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SUBSISTEMA LABORAL

- a) Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Niveles: federal, local.
- b) Juntas de Conciliación y Arbitraje. Niveles: federal, local
- c) Autoridades del trabajo "históricas" con márgenes de autonomía propia, vinculadas con grupos políticos y/o empresariales.
- d) Legislación laboral restrictiva.

3. MECANISMOS SUPRA-INSTITUCIONALES

- a) Corrupción.
- b) Represión, violencia

CARACTERISTICAS INTERNAS: Nula a escasa vida sindical, prácticas autoritarias, inexistencia de liderazgos y de educación y formación de cuadros, **negociación colectiva inexistente.**

TIPO IDEAL : SINDICALISMO DE PROTECCION

ZONA DE AUTONOMÍA

CONTROL BAJO

1. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA POLITICO

- a) Intervención indirecta del gobierno. Niveles: federal, estatal y local (relación asimétrica por diferencias de poder).
- b) Intervención indirecta del patrón. Niveles: federal, estatal y local.
- c) Relaciones plurales, diversas y de no dependencia con partidos políticos, organizaciones sociales y sindicales, nacionales e internacionales, religiosas, cívicas, coaliciones, alianzas, etc.

2. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SUBSISTEMA LABORAL

- a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Niveles: federal, local.
- b) Juntas de Conciliación y Arbitraje. Niveles: federal, local.
- c) Autoridades del trabajo "históricas" con márgenes de autonomía propia, vinculadas con grupos políticos y/o empresariales.
- d) Legislación laboral restrictiva, discrecional

CARACTERISTICAS INTERNAS: Vida sindical activa, transparente, permanente, prácticas democráticas, existencia y formación de liderazgos y cuadros, negociación colectiva dinámica y evolucionada. Contratación colectiva en desarrollo.

CONTROL MEDIO

1. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SISTEMA POLITICO

- a) Intervención indirecta del gobierno. Niveles: Federal, Estatal y Local.
- b) Intervención indirecta del patrón. Niveles: Multinacional, nacional, estatal y local.
- c) Intervención mixta gobierno-patrón (por ejemplo: recuentos sindicales).
- d) Corrupción (negocios, complicidades, cuotas de poder).
- e) Legislación general.
- f) Intervención directa o indirecta de partidos políticos.

2. MECANISMOS INSTITUCIONALES DEL SUBSISTEMA LABORAL

- a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Niveles: federal, local.
- b) Juntas de Conciliación y Arbitraje. Niveles: federal, local.
- c) Autoridades del trabajo "históricas" con márgenes de autonomía propia, vinculadas con grupos políticos y/o empresariales.
- d) Legislación laboral restrictiva.

CARACTERISTICAS INTERNAS: Existe vida sindical con diversos grados de democracia y representatividad, hay liderazgos y educación sindical, existe negociación colectiva con diferentes grados de evolución.

ZONA DE AUTONOMÍA

AUTONOMÍA BAJA, MEDIA Y ALTA

SUPONE UN NUEVO DISEÑO INSTITUCIONAL CON ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

1. DEL SISTEMA POLITICO

- a) No intervención del gobierno en los sindicatos, relaciones simétricas con los sindicatos.
- b) No intervención del patrón en los sindicatos
- c) No intervención de los partidos políticos
- d) Rendición de cuentas, transparencia.
- e) Legislación precisa
- f) Eliminación de controles salariales

2. DEL SUBSISTEMA LABORAL

- a) Conciliación y Arbitraje no forzosas, sin asimetrías de poder
- b) Negociación colectiva dinámica y continua como eje de las relaciones laborales y de la “democracia industrial”.
- c) Entidades efectivas de procuración de justicia laboral
- d) Legislación laboral precisa y no discrecional.

CARACTERISTICAS INTERNAS: Vida sindical activa, transparente, plural, prácticas democráticas avanzadas, negociación colectiva dinámica y evolucionada, contratación colectiva desarrollada.

Estudios de Caso

Estudios de Caso

Estudios de caso

Los estudios de caso que procedemos a presentar son indicativos y no limitativos, aclaración que realizamos en virtud de que los contratos de protección afectan de manera significativa un alto porcentaje de la contratación colectiva en México, estimable entre un 80 o 90 por ciento y, por lo tanto, no quisiéramos dejar la idea de que tan sólo los casos que analizamos son aquellos en los que los trabajadores en México ven afectados sus derechos de asociación y contratación colectiva.

Las referencias de personas y organizaciones empresariales o sindicales que hacemos, responden a la información que en los sitios públicos de acceso a la información obtuvimos y no pretende más que reivindicar la libertad de asociación y la auténtica contratación colectiva en manos de los trabajadores.

Pero antes de entrar a los estudios de caso, estimamos conveniente traer a nuestro estudio una caracterización de los contratos de protección que realizaran en el año 2000 por Arturo Alcalde y Graciela Bensusán, caracterización que además de ser muy acertada, nos permitirá entender las diferencias que apreciamos entre los casos presentados.

La indicada caracterización nos habla de sindicatos de protección secretos, sindicatos de protección semiencubierto y sindicatos de protección abiertos y tiene que ver con el conocimiento que de las organizaciones sindicales tienen los trabajadores representados y alcances distintos por su conducta. Al respecto ver cuadro 1.

Para el mismo efecto traemos también un segundo cuadro del indicado estudio, en el que se refieren las principales ocho demandas que para alcanzar la democracia sindical se detectan por los autores y el contexto en el que éstas se dan. Ver cuadro 2.

Estamos seguros que tomando como elemento conductor de la revisión, limitada en espacio, que se hace en los estudios de caso, la comprensión el fenómeno será un tanto mejor.

CUADRO 1

SIMULACIÓN EN LA SINDICALIZACIÓN Y CONTRATACIÓN

Tipos	Modalidad operativa	Función
Sindicato de protección (también conocido como de "membrete") secreto	Desconocido por los trabajadores y avalado por el patrón y la autoridad laboral.	Sirve para evitar una auténtica sindicalización y contratación colectiva ya que los trabajadores deben recurrir previamente en tal caso a un complicado juicio por pérdida de titularidad. También se utiliza como defensa patronal frente a otros sindicatos que, como negocio, emplazan a huelga para la firma de un contrato colectivo con la intención de desistirse a través de una justificación económica.
Sindicato de protección semicubierto	Tiene alguna presencia esporádica en conflictos o a través del cobro de cuotas, aunque se encubren los datos de éste tales como domicilio, estatutos y el contenido del contrato colectivo.	Igual función que en el caso anterior. El encubrimiento del sindicato permite eludir su responsabilidad en un juicio.
Sindicato de protección abierto	Respaldo de la Autoridad laboral y del empleador. En ocasiones interviene en defensa de los trabajadores y puede o no formar parte de centrales oficiales.	Además de las anteriores, contribuye a mantener las condiciones de trabajo en los mínimos legales y a garantizar un amplio margen de flexibilidad laboral.

CUADRO 2
DEMANDAS DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE PARA
INSTAURAR LA DEMOCRACIA SINDICAL

Demandas	Motivos
1. Registro libre de sindicatos y elección periódica de sus directivas.	En la realidad se controla, condiciona o suprime el registro de un sindicato y la toma de nota periódica de sus directivas se obstaculiza cuando cuando conviene al interés del Estado o del patrón.
2. Facultad para determinar libremente el ámbito de representación gremial en las diversas ramas de actividad.	Las autoridades restringen la llamada "legitimidad de los sindicatos, limitándolos a radios de acción por gremio, actividad o territorio ahogando la posibilidad de crecimiento o representación de los sindicatos, limitando su radio de acción y por consecuencia, el potencial de su contratación colectiva."
3. Libre elección de dirigentes sindicales según la voluntad de los trabajadores, voto secreto en los recuentos, elecciones mediante padrones confiables y lugar de votación en condiciones de seguridad. supresión de requisitos administrativos que discrecionalmente impone la autoridad.	En la práctica, es casi imposible el cambio de sindicato por los obstáculos previos para dar trámite a la reclamación. Cuando se supera el trámite inicial, es práctica común alterar los padrones o listas de votación. Ésta se lleva en condiciones de gran presión y de violencia en los centros de trabajo con voto abierto frente al patrón, los sindicatos y vigilantes de la empresa. Recientemente se han acrecentado los obstáculos discrecionales para limitar aún más los procesos.
4. Transparencia en materia de registro de asociación y del régimen patrimonial del sindicato, incluyendo las cuotas sindicales.	En la totalidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel federal y local, incluyendo el Distrito Federal, los registros de contratos colectivos son secretos para protección del régimen sindical dominante. Este carácter secreto es pieza clave del sindicalismo de protección patronal. La mayor parte de los líderes sindicales disponen de las cuotas sindicales y de los recursos del sindicato como patrimonio personal y familiar, utilizando estos recursos para mantenerse en el poder sindical.
5. Participación de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de los contratos colectivos.	La práctica común es que las empresas escojan a los líderes sindicales de su preferencia, para firmar con ellos el contrato colectivo. En las revisiones periódicas no suelen participar los trabajadores y las terminaciones de contrato se han convertido en fuente de afectación de derechos adquiridos.

Demandas	Motivos
<p>6. Autonomía de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para actuar con neutralidad en los conflictos laborales.</p>	<p>El fuerte control del Poder Ejecutivo Federal o local y la influencia del sindicalismo corporativo en los Tribunales del Trabajo especialmente en asuntos colectivos, impiden que actúen con neutralidad en asuntos que deben resolver, favoreciendo el sistema de subordinación sindical vigente.</p>
<p>7. Supresión de los ordenamientos de excepción que privan a diversos sectores de los trabajadores del ejercicio derechos colectivos como de asociación profesional, contratación colectiva y huelga.</p>	<p>Los trabajadores al servicio del Estado, federales o estatales carecen del derecho de contratación colectiva y del derecho efectivo a la huelga, tiene sumamente limitado su derecho de asociación. Los trabajadores de la banca de desarrollo tienen limitaciones similares, y los de universidades autónomas están impedidos de formar sindicatos por rama. Trabajadores de organismos especializados (derechos humanos, servicios electorales, etcétera) están restringidos por ley al ejercicio de estos elementales derechos y los empleados de confianza tienen en la práctica restricciones insuperables.</p>
<p>8. Inclusión de los derechos laborales como parte integrante de los Derechos Humanos y en consecuencia, facultades de los órganos protectores de los mismos en materia laboral.</p>	<p>Las comisiones nacional y estatales de Derechos Humanos están excluidas en su intervención e materia de derechos laborales.</p>
<p>9. Incorporación de los derechos laborales colectivos dentro de los acuerdos comerciales, particularmente en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.</p>	<p>En virtud de que los compromisos básicos en materia laboral ayudan a reducir el impacto negativo de las políticas de apertura y globalización en los trabajadores.</p>

Tomados los dos cuadros de Bensusan Graciela y Arturo Alcalde en "El régimen jurídico del trabajo asalariado" en Graciela Bensusán coordinadora, TRABAJO Y TRABAJADORES EN MÉXICO, Miguel Angel Porrúa, Grupo Editorial, páginas 147, 155 a 157.

Wal-Mart

José Alfonso Bouzas Ortiz y Luis Oliver Reyes Ramos

1. La empresa

OPERADORA WAL-MART, S. de R. L. de C. V. (WAL-MART) se constituye como persona moral con ese nombre, en octubre de 2001¹, y el 7 de enero del 2002 nombra **administradores de personal y recursos humanos**² a varias decenas de personas dentro de las cuales se encuentra el licenciado Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez, persona a la que en particular referimos, por ser la encomendada a celebrar la contratación colectiva de la empresa en la ciudad de México.

El licenciado Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez es licenciado en derecho, egresado de la Escuela Libre de Derecho, actualmente maestro de derecho laboral en la indicada institución y a través de su página en Internet ofrece servicios que abarcan asesoría legal en materia de derecho individual y colectivo del trabajo y de la seguridad social. Destaca de su página que los servicios son ofrecidos abiertamente a empresas para la revisión de contratos colectivos, elaboración de contratos individuales, evaluación de peticiones de los trabajadores, asuntos de titularidad de contratos colectivos, elaboración de convenios y reglamentos interiores de trabajo y asesoramiento legal en separación de personal.

El despacho fue fundado en 1992, lo integran 16 abogados y pasantes de derecho y es el asesor de OPERADORA WAL-MART, S. de R. L. de C. V. desde su llegada a México.

El licenciado Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez en su trayectoria profesional refiere haber sido presidente del consejo directivo nacional de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa A. C. (ANAE) actualmente, ser miembro de su comisión de honor, haber sido presi-

¹ Es posible que con anterioridad operara con otra razón social.

² Este nombramiento, conforme a la legislación de sociedades mercantiles de México otorga facultades al representante para realizar todas las funciones empresariales relacionadas con la materia del nombramiento.

dente del comité laboral del Consejo Coordinador Empresarial, ser miembro del Colegio de Abogados de México y de la Barra Mexicana de Abogados.

Sin haberlo confirmado, suponemos que así como el licenciado Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez representa a la empresa como administrador de personal y recursos humanos en la Ciudad de México, los otros representantes con el mismo cargo que a la vez fueron designados deben representarla en igualdad de condiciones en las otras plazas en las que WAL-MART tiene establecidos centros comerciales.

Bajo la denominación de OPERADORA WAL-MART, S. de R. L. de C. V. se contrata también personal que labora en otras tiendas que se integran al corporativo, entre otras: restaurante El Portón, panificadoras Superama, tiendas Superama, cafeterías VIPS y otras mas, razón por la que los resultados finales que ahora obtenemos, podrán verse distorsionados por el hecho de que los totales de personal afiliado a las organizaciones sindicales y los de personal reconocido en cada almacén no necesariamente van a coincidir.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México, aparecen registrados 88 almacenes WAL-MART y 60 panaderías del corporativo, por lo que por razones de tiempo y espacio, reducimos el estudio por ahora a éstos, dejando al margen otros giros y almacenes del consorcio.

Tomamos en cuenta también que la contratación colectiva se celebra por almacén, tienda o establecimiento y al respecto cabría recordar que de acuerdo con la legislación laboral vigente, los sindicatos pueden ser:

1. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
3. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas en la misma rama industrial.

4. Nacional de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.
5. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones y que sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20. (Artículo 360 L FT).

La anterior es una clasificación de las organizaciones sindicales en función al radio de acción en el que operan, que el definirlo por parte de las autoridades de trabajo se convierte en la primera forma de control que ejercen al otorgar la “toma de nota” que como se ha referido en otras partes del informe es o corresponde al registro del sindicato ante las autoridades del trabajo, acto fundamental para que una organización sindical pueda cumplir su tarea.

La contratación colectiva, por disposición del artículo 386 de la indicada ley, puede negociarse para una empresa o un establecimiento. Siendo esta última disposición la que posibilita el que los contratos, en el caso de estudios, se celebren por almacén.

Celebrar contratos colectivos por almacén tiene un sinnúmero de inconvenientes para los trabajadores, inconvenientes de los que podríamos listar los siguientes:

- No lo definen los trabajadores.
- Los trabajadores tienen menos fuerza en la formulación y defensa de sus demandas.
- Los trabajadores se ven aislados en el supuesto de huelga y/o cualquier otra acción que intenten realizar.

2. Las representaciones sindicales en WAL-MART

Los 88 almacenes referidos tienen celebrado número igual de contratos colectivos con dos sindicatos, uno nacional y otro local (al respecto tó-

mese en cuenta la información vertida en los cuadros uno y dos); lo que nos habla de que entre estas dos organizaciones sindicales comparten la representación una vez pulverizada y de que la celebración de contratos por almacén no tiene otra razón más que ello, en la medida en que son contratos colectivos iguales en los que consigna la siguiente cláusula: “Este contrato surtirá sus efectos únicamente en la unidad de LA EMPRESA ubicada en (domicilio del establecimiento)”, delimitando así su poder de acción y alcance a los trabajadores para el supuesto de que en algún momento pretendieran ejercerlo.

El Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales Similares y Conexos de la República Mexicana, registrado en la Secretaría del Trabajo con el número 3256 de registro de organizaciones sindicales y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal con el número 10/5691, organización sindical que pertenece a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C. T. M.) es titular de 43 contratos de almacén y de dos contratos de oficinas administrativas del consorcio.

La Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal con el número 3247 y es titular de 45 contratos de almacenes.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal es titular del contrato colectivo de 60 panaderías, registrado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal con el número 899.

En la consecución de interpretación de datos obtenidos que nos permitan ir estableciendo una línea sólida de argumentación, es importante caracterizar a estas organizaciones sindicales, para lo que es el caso destacar lo siguiente:

1. El Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales Similares y Conexos de la República Mexicana, como con anterioridad lo señalamos, pertenece a la CTM; su secretario general es el señor: **Francisco Flores Monterrosas**, quien

se encuentra legitimado ante la Secretario del Trabajo con toma de nota vigente hasta el dos de mayo del 2012.

La propia página de Internet en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social³ reportaba alrededor de 3,466 afiliados a esta organización, sin embargo, si tomamos en consideración el número de trabajadores de cada una de las 43 tiendas en donde detenta la titularidad del contrato colectivo, apreciaremos que el dato no está actualizado, pues de acuerdo con nuestro cuadro uno, los trabajadores al servicio de los establecimientos analizados, considerando las 43 tiendas indicadas, con esto suman 3,790 trabajadores. De lo anterior, se puede concluir que este sindicato nacional se encuentra muy cerca de ser de la exclusividad de OPERADORA WAL-MART, S. de R.L. de C.V., es decir, la toma de nota es posible que sea utilizada exclusivamente por la indicada empresa, sin que podamos constatar la fecha en que se obtuvo para percatarnos respecto de si fue otorgada paralelamente al establecimiento de la cadena en México, visto que la Secretaría del Trabajo, como parte de sus determinaciones recientes de poca fortuna, retiró de la página de Internet la información que con anterioridad proporcionada sobre organizaciones sindicales y contrataciones colectivas.

2. Por cuanto a la Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del Distrito Federal, también perteneciente a la CTM, es titular de 45 contratos de almacenes y podemos referir que es una organización con más de 30 años de existencia pero que después de los primeros tres años, una familia de apellido Warneros es quien lo dirige (ver cuadro tres), destacando también que cuenta con 2,960 trabajadores formalmente afiliados.
3. Por cuanto al Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal es una organización sindical que surge en la década de los 20, su actual secretaria general es **Sandra Esther Lascano Montoya** quien forma parte de una familia de “representantes sindicales” que a lo largo de las últimas cinco décadas han detentado la representación sindical en diversos

³ www.stps.gob.mx/areasdeatencion/DGRA/lid_f.htm

sindicatos(ver cuadro cuatro), destacando que ella y otros miembros de su familia dirigen 20 organizaciones sindicales distintas, la mayoría con radio de acción en el Distrito Federal y en algunos casos se trata de sindicatos nacionales.

Apréciense las consecuencias del hecho, **José Armando Lascano Montoya** actualmente es secretario general del Sindicato Nacional Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia en General de la República Mexicana, fue secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y Similares del Distrito Federal y.

Marcial Lascano Alcántara ha sido secretario general en tres periodos diferentes, es decir al ser reconocido como secretario general de una organización sindical, cualquier elemento se toma en consideración menos el hecho de que el reconocido tenga o no raíces en el sector que representa o visto de otra manera, ser secretario general de una organización sindical, es una actividad que se realiza como “profesión”, hecho que posiblemente debamos considerar de suma importancia en la existencia de los contratos colectivos de protección.

En manos de esta familia está la representación de un total de 10,941 trabajadores, distribuidos en 20 organizaciones sindicales, destacando dentro de ellas que el Sindicato Mexicano de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Conexos del Distrito Federal, tiene 2,187 trabajadores y el Sindicato de la Industria del Pan que nos ocupa, agremia a 2,148 trabajadores.

Como es de suponer, la familia Lascano Montoya se recicla en los puestos sindicales para poder tener presencia convergente en más de uno de sus sindicatos.

3. Contratación Colectiva en WAL-MART

Respecto de los contratos colectivos celebrados con WAL-MART, la primera observación que podemos hacer es que con independencia del sindicato que sea titular del mismo, se firma un “machote” único o tipo,

e inauditamente a la vez que existen los más de cien contratos colectivos a los que venimos haciendo referencia, existe un único reglamento interior del trabajo aplicable en todos los establecimientos WAL-MART. Éste hecho evidencia que los términos de la contratación colectiva los define la empresa. Se cumple con el protocolo de “celebrar” la contratación colectiva tomando como piso, en general, lo que la Ley establece y remitiendo todas las disposiciones que posibilitan la flexibilidad en el trabajo, al reglamento interior de trabajo. Es así que la cláusula cuarta del contrato remite respecto de la hora de entrada y salida a labores al indicado reglamento y la cláusula novena del mismo indica que la empresa la establecerá de manera casuística.

Por cuanto a salarios, los más altos son del monto de tres salarios mínimos y los más bajos alrededor de 25 por ciento superiores al salario mínimo, encontrándose el promedio en dos salarios mínimos.

Como se apreciará, en materia de **jornada de trabajo** existe una flexibilidad total y las indicadas cláusulas cuarta del contrato colectivo y novena del reglamento son instrumentos para violentar la bilateralidad al respecto, establecida en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en la determinación negociada de la hora de entrada, salida y de los tiempos de descanso. Las consecuencias son claras, de acuerdo con el contrato colectivo que reiteramos, se remite al reglamento único interior del trabajo, la empresa está facultada y lo hace, para moverse a discreción las jornadas de los trabajadores por lo cual, si de alguna manera se pudiera pensar que no son tan malos los salarios, en tanto que pueden alcanzar incluso el monto de tres salarios mínimos, en estas condiciones sería difícil afirmarlo ya que los trabajadores quedan a disposición de la empresa las veinticuatro horas del día.

En materia de días de descanso, siguiendo la lógica anterior, la empresa también esta facultada para determinarlos pudiendo incluso modificar el día de descanso semanal e informar al trabajador en el último momento. Estas cuestiones no son de segunda importancia y en la historia del trabajo, desde siglos atrás han representado aspectos importantes en las condiciones de trabajo que como conquistas, se deberían determinar bilateralmente en el contrato colectivo y por el contrario, actualmente alcanzan la verticalidad absoluta en el contexto de

las flexibilidades necesarias a la modernidad en el trabajo, mediante instrumentos tan perversos como lo es el *contrato de protección*.

También, en términos del contrato colectivo, se garantiza la **polivalencia** porque queda facultada la empresa para cambiar de clasificación a los trabajadores, es decir, para reasignarles actividades discrecionalmente.

Por cuanto a la **cláusula de exclusión** en su expresión fascista de separación de la organización sindical, conlleva perder el derecho a la estabilidad en el empleo simplemente a solicitud del sindicato, lo que garantiza la no disidencia sindical y, por su parte, la que podríamos considerar como positiva, la cláusula exclusión, aplicada en el ingreso de los trabajadores, resulta ser una clara simulación en tanto que es del dominio común que la empresa convoca trabajadores de forma pública, los somete a pruebas y procedimientos de selección y en el momento en que los contratan los hacen firmar su afiliación a la organización sindical, expediente con el cual el sindicato queda satisfecho y los trabajadores tienen poco o nada que ver con la organización.

En materia de cuotas sindicales atenderlo al margen de los trabajadores es la regla que garantiza la no vinculación con la organización al grado de que no se enteran de la cantidad que la organización recibe por cada uno de ellos y tampoco se les descuenta de su salario. En todos los casos, la empresa cubre al sindicato en concepto de cuotas sindicales un cierto porcentaje en función de número de trabajadores y definido en salarios mínimos, el sindicato queda satisfecho y los trabajadores no tienen cuentas que pedir.

Por último, los incrementos salariales que se otorgan en las revisiones se mueven dentro del porcentaje que de manera oficial se establecen.

Como única particularidad de los contratos colectivos vigentes en las panaderías del consorcio, conviene referir que el trabajo, como históricamente se ha hecho, se paga a destajo, lo que permite a los trabajadores sobre todo a los reposteros, ganar mejores ingresos cuando la demanda es mayor y mediando jornadas intensivas de trabajo,

vieja forma de incremento de productividad vigente en la flexibilidad moderna.

Cuadro 1

EMPRESA:	SINDICATO:
Operadora Wal Mart, S. de R. L. de C. V.	Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la R. M. C. T. M.
DOMICILIO:	DOMICILIO:
Gral. Manuel Rincón No. 107, Col, Gral. Anaya, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03340	Bucareli No. 171, Int. 21, Col. Juárez, C. P. 06600
REPRESENTANTE:	Secretario General:
Lic. Luis Manuel Díaz Mirón Alvarez	Francisco Flores Monterrosa.
CATEGORÍAS:	
Auxiliar de limpieza, Auxiliar de man- tenimiento, Pulidor (Limpieza de pisos, paredes, y muebles de tienda), Recibi- dor, Tablajero, Vendedor de piso de apa- ratos de uso doméstico, Vendedor de farmacia, Vendedor de mercancías gene- rales, Vendedor de frutas y verduras,	Vendedor de panadería, Vendedor de abarros, Vendedor de perecederos, Vendedor de ropa, Cargador "A" y "B", Vigilante, Pastelero o repos- tero, Maestro, Segundo, Oficial.
Número de. Trabajadores:	Establecimiento:
120	Av. Copilco No. 164, Col. Oxtopulco, Deleg. Coyoacán, C. P. 04318
120	San Francisco No. 1621, Col. Del Valle, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03100
80	Calz. México Tulyehualco No. 1577, Col. Mirasoles, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09880
80	Centenario No. 394, Col. Merced Gómez, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01600
80	Calz. Tulyehualco No. 4421, Col. San Nicolás Tolentino, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09850
80	Santa Lucía No. 85, Col. Alfonso XIII, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01460
50	Calz. De la Aguilas No. 1819, Col. San Antonio Tarango, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01620

50	Av. Tamaulipas No. 3000, Col. Santa Fe, Deleg. Cuajimalpa, C. P. 05100
50	Paseo de las Lilas No. 92, Col. Bosques de las Lomas, C. P. 05120, Deleg. Cuajimalpa
80	Calz. Ignacio Zaragoza No. 1172, Col. Agrícola Pantitlán, Deleg. Iztacalco, C. P. 08100
50	Av. Contreras No. 386, Col. San Jerónimo Lídice, Deleg. Magdalena Contreras, C. P. 10200
80	Calz. Ermita Iztapalapa No. 2013, Col. Los Angeles, C. P. 09830, Deleg. Iztapalapa
80	Av. Luis Espinoza No. 160, Col. Cuauhtepac, C. P. 54150, Deleg. Gustavo A. Madero
80	Anillo Periférico No. 1911, Col. Ejército Constitucionalista, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09220
120	Av. Cuitláhuac No. 3651, Col. Hogar y seguridad, C. P. 02820, Deleg. Iztapalapa
70	Calz. De Guadalupe No. 431, Col. Guadalupe Tepeyac, C. P. 07840
80	Calz. De la Virgen No. 2990, Col. Culhuacán, Deleg. Coyoacán, C. P. 04489
80	Camino a Santa Fe No. 644, Col. El Cuernito, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01220
80	Insurgentes Norte No. 1190, Col. Maximino Ávila Camacho, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07380
80	Canal de Miramontes No. 7620, Col. Villa Coapa, C. P. 14390, Deleg. Tlalpan
120	Calz. De las Águilas No. 820, Col. Las Águilas, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01710
70	Av. Ejército Nacional No. 559, Col. Granada, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11520
120	Calz. De Guadalupe No. 431, Col. Guadalupe Tepeyac, C. P. 07840
300	Av. Universidad No. 936-A, Col. Santa Cruz Atoyac, C. P. 03310
80	Av. Aztecas No. 221, Col. Los Reyes Coyoacán, C. P. 04330
50	Av. División del Norte No. 3651, Col. San Pablo Tepetlapa, Deleg. Coyoacán, C. P. 04600
40	Chimalpopoca No. 65, Col. Obrera, C. P. 06800
50	Ajusco No. 126, Col. Portales, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03300
70	Av. Tamaulipas No. 3000, Col. Contadero, Deleg. Cuajimalpa, C. P. 05340

70	Av. San Jerónimo No. 630, Col. La Otra Banda, C. P. 10110, Deleg. Álvaro Obregón
80	Fray Servando Teresa de Mier No. 881, Col. Jardín Balbuena, Deleg. Venustiano Carranza, C. P. 15900
80	Av. Miguel Othon de Mendizabal No. 343, Col. Nueva Industrial Vallejo, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07700
50	Rancho San Lorenzo No. 6, Col. Los Girasoles de Villa Coapa, Deleg. Coyoacán, C. P. 04920
80	Av. Río Churubusco No. 1130, Col. Infonavit Iztacalco, C. P. 08900, Deleg. Iztacalco
50	Av. Periférico Sur No. 5270, Col. Santa Ursula, C. P. 04650, Deleg. Coyoacán
120	Calz. San Juan de Aragón No. 516, Col. D. M. Nacional, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07070
50	Unión No. 3, Fracc. Las Lomas del Pedregal, Deleg. Tlalpan, C. P. 14220
80	Prol. División del Norte No. 5333, Col. Potrero de San Bernardino, C. P. 16030
120	Escuela Naval Militar No. 753, Col. Los Cipreses, C. P. 04890, Deleg. Coyoacán
80	Av. Observatorio No. 457, Col. Las Américas, C. P. 01120, Deleg. Álvaro Obregón
50	Copilco No. 75, Col. Copilco El Bajo, C. P. 04340, Deleg. Coyoacán
120	Av. Tláhuac No. 5662, Col. San Lorenzo Tezonco, C. P. 13266, Deleg. Iztapalapa
80	Av. Ermita Iztapalapa No. 3409, Col. Santa María Aztahuacán, C. P. 09500
70	Canal de Tezontle No. 1520, Col. Alfonso Ortiz Tirado, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09020
120	Av. Canal de Tezontle No. 1520 A, Col. Dr. Alfonso Ortiz Tirado, C. P. 09020

Cuadro 2

EMPRESA: Operadora Wal Mart, S. de R. L. de C. V.	SINDICATO: Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de las Casas Comerciales, Similares y Conexos del D. F. C. T. M.
DOMICILIO: Gral. Manuel Rincón No. 107, Col. Gral. Anaya, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03340	DOMICILIO: Ignacio Mariscal No. 7 - 1P, Col. Revolución, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06030
REPRESENTANTE: Lic. Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez	Secretario General: Jorge Warneros Espinoza.
CATEGORÍAS: Auxiliar de limpieza, Auxiliar de mantenimiento, Pulidor (Limpieza de pisos, paredes, y muebles de tienda), Recibidor, Tablajero, Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico, Vendedor de farmacia, Vendedor de mercancías generales, Vendedor de frutas y verduras,	Vendedor de frutas y verduras, Vendedor de panadería, Vendedor de abarrotes, Vendedor de perecederos, Vendedor de ropa, Cargador "A" y "B", Vigilante, Pastelero o repostero, Maestro, Segundo, Oficial
Domicilio de la Sucursal	Número de Trabajadores
Ignacio Zaragoza No. 58, Col. Federal, Deleg. Venustiano Carranza, C. P. 15700	80
Insurgentes Norte No. 131, Col. Guerrero, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06300	80
Bosques de Duraznos No. 107 - 1, Col. Bosques de las Lomas, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11700	50
Bolívar No. 190, Col. Obrera, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06800	80
José Ma. Castorena No. 470 - IIA, Col. San José de los Cedros, Deleg. Cuajimalpa, C. P. 05200	80
Miguel Angel de Quevedo No. 870, Col. Barrio de la Concepción, Deleg. Coyoacán, C. P. 04020	50
Georgia No. 53, Col. Nápoles, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03810	50
Av. De las Fuentes No. 490, Col. Jardines del Pedregal, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01900	50
Maximino Avila Camacho No. 32, Col. Ciudad de los Deportes, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03710	50
Nextengo No. 78 -IIA, Col. Santa Cruz Acaucan, Deleg. Azcapotzalco, C. P. 02700	80

Bld. Manuel Ávila Camacho No. 631, Col. Periodista, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11220	70
Bld. Manuel Ávila Camacho No. 641, Col. Periodista, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11220	120
Calz. Ignacio Zaragoza No. 1527, Col. Tepalcates, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09210	80
Aguilar y Seijas No. 123, Col. Molino del Rey, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11040	50
Av. Universidad No. 936 A, Col. Santa Cruz Atoyac, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03310	80
Av. Toluca No. 511, Col. Olivar de los Padres, Deleg. Álvaro Obregón, C.P. 01780	50
Av. Revolución No. 1511, Col. Mixcoac, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03910	50
Romero de Terreros No. 1461, Col. Narvarte, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03020	50
Calz. Ermita Iztapalapa No. 875, Col. Santa Isabel, Deleg. Iztapalapa, C. P. 09820	80
Bld. Adolfo López Mateos No. 1701, Col. Lomas de Plateros, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01480	80
Horacio No. 603, Col. Chapultepec Morales, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11570	50
Homero No. 310, Col. Chapultepec Morales, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11560	50
Av. Michoacán No. 38, Col. Hipódromo Condesa, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06170	50
Horacio No. 1740, Col. Reforma Morales, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11560	50
Acoxpa No. 436 A, Col. Ex Hacienda Coapa, Deleg. Tlalpan, C. P. 14300	70
Acoxpa No. 436 B, Col. Ex Hacienda Coapa, Deleg. Tlalpan, C. P. 14300	50
Av. Montevideo No. 360, Col. Lindavista, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07300	50
Sierra Ventana No. 750, Col. Lomas de Chapultepec, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11000	50
Lago Como No. 160, Col. Anáhuac, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11320	80
Av. San Jerónimo No. 263, Col. Tizapán, Deleg. Álvaro Obregón, C. P. 01090	50
Calz. De la Viga No. 136, Col. Lorenzo Boturini, Deleg. Venustiano Carranza, C. P. 15280	80
Av. Parque Lira No. 147, Col. Tacubaya, Deleg. Miguel Hidalgo, C. P. 11870	80
José Loreto Fabela No. 55, Col. San Juan de Aragón, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07950	80

Guadalupe Victoria No. 1, Col. Tlalpan, Deleg. Tlalpan, C. P. 14000	80
Calz. De Tlalpan No. 1037, Col. Nativitas, C. P. 03500, Deleg. Benito Juárez	120
Serapio Rendón No. 117, Col. San Rafael, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06470	80
Calz. De Tlalpan No. 4467, Col. Toriello Guerra, C. P. 14050, Deleg. Tlalpan	50
Río Balsas No. 23, Col. Cuauhtémoc, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06050	50
Noche de Paz No. 38, Col. Granjas Navidad, Deleg. Cuajimalpa, C. P. 05219	50
Municipio Libre No. 450, Col. Santa Cruz Atoyac, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03310	70
Pachuca No. 99, Col. Condesa, Deleg. Cuauhtémoc, C. P. 06140	50
Venturina No. 354, Col. Estrella, Deleg. Gustavo A. Madero, C. P. 07840	80
Acoxa No. 744, Col. San Bartolo Coapa, Deleg. Tlalpan, C. P. 14000	80
Cerro de las Torres No. 229, Col. Campestre Churubusco, Deleg. Coyoacán, C. P. 04200	50
Heriberto Frías No. 1107, Col. Del Valle, Deleg. Benito Juárez, C. P. 03100	50

Elaborado a partir de la información que aporta la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Cuadro 3

Sindicato	Domicilio	Secretarios Sindicales	Secretario Actual
Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de Ventas de las Casas Comerciales, similares y conexos del Distrito Federal.	Ignacio Mariscal no. 7, primer piso, colonia Revolución, Deleg. Cuauhtémoc, 06030, México, D.F.	Silvia Saldaña Meneses (1973-77). Pablo Warneros E. (1977-81, 81-85, 85-89). Jorge Warneros Espinoza (1989-93, 2005-2011). Luis Rey Warneros Romero (1993-97, 97-2001, 2001-2005).	Jorge Warneros Espinoza.

Elaborado a partir de la información que aporta la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

CUADRO 4

Sindicato	Primer Secretario General.	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido.	Secretario General actual
<p>Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del pan y similares del Distrito Federal.</p>	<p>Leandro González</p>	<p>Bolívar no. 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, c. p. 06800, D. F.</p>	<p>Leandro González (1936- 1938, 1941), Nicolás Anguiano (1939); J. Cruz León (1940), Fidel Vargas (1942, 1948- 1949); José María Medina (1943- 1944); Margarita López (1945); Luis Díaz (1946- 1947) Marcial Lazcano Alcántara (1950- 1952, 1969- 1975, 1978- 1982); Luis Esquivel Ruiz (1953- 1954, 1965); Nicolás Anguiano (1955- 1956); Justo López m. 1957- 1959, 1961- 1962); Luis Mayen (1960, 1963- 1964); Mario Téllez González (1966- 1968); Miguel Ángel Calderón (1975- 1977); Luis Castro Flores (1980); Sergio Alfredo Lazcano Montoya (1982- 1994); Eduardo Lazcano Montoya (1994- 1996); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya (1997- 2000, 2005- 2008); Armando Lazcano Montoya (2001- 2004).</p>	<p>Edda Sandra Esther Lazcano Montoya.</p>
<p>Sindicato de Trabajadores y Empleados de Rosticerías, restaurantes de aves y similares y sus anexos del Distrito Federal</p>	<p>Marcial Lazcano (1949)</p>	<p>calle de Bolívar n. 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, México, D. F.</p>	<p>Marcial Lazcano(49-87), Eduardo Lazcano Montoya (87-95, 2000-2003), Ricardo Velasco España (95-99) y Silvia Lazcano Pérez(2003-2007).</p>	<p>Silvia Lazcano Pérez</p>
<p>Sindicato de Trabajadores y empleados de expendios de carnes, peces y mariscos y sus anexos en el Distrito Federal</p>	<p>Oscar Lara</p>	<p>Bolívar no. 152, col. Obrera, Deleg. Cuauhtémoc.</p>	<p>Oscar Lara (1949- 1953); Justo López (1953- 1972); Arturo Lazcano (1972- 1987); Braulio Cruz Martínez (1987- 1991); Reynaldo del Toro Cárdenas (1991- 1995); Silvia Lazcano Pérez (1995- 1999); Ricardo Velasco España (1999- 2003); Adriana Consuelo Vilchis Quezada (2003- 2007).</p>	<p>Adriana Consuelo Vilchis Quezada</p>

Sindicato	Primer Secretario General.	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido.	Secretario General actual
Sindicato de Trabajadores y empleados de restaurantes, cantinas y similares del Distrito Federal	Arturo Lazzcano	Eje 2 Guerrero, desp. 602, col. Guerrero, deleg. Cuauhtémoc.	Arturo Lazzcano (1950); Luis Esquivel Ruiz (1966- 1967); J. Manuel Gómez González (1967- 1982); Paulino Monjaraz Pimentel (1982- 2006).	Paulino Mojaraz Pimentel
Sindicato de Alarifes del Distrito Federal	Gregorio Lazzcano (1950)	Av. Chapultepec n. 36-4, col. Roma, Del. Cuauhtémoc	Gregorio Lazzcano(50-54 y 96-2000), Epifanio Lazzcano(54-60), Guadalupe Flores(60-70, 74-78), Raymundo Hinojosa(70-72), Antonio Bolaños(72-74), Julián Pasalle Campos(78-80).	Gregorio Lazzcano.
Unión Sindical de Trabajadores y empleados de mueblerías, madererías, carpinterías y ebanisterías del Distrito Federal.	Luis Mayen (1950)	Bolívar n. 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, México, D. F.	Luis Mayen(50-59), Justo López (60-67), Vicente Lazzcano A. (67-91), Mártiro Anguiano Trejo (92-95), Gustavo Saucedo Ramírez (95-99), Eduardo Lazzcano Fournier (2000-2003) y Juan González Flores (2003-2009).	Juan González Flores.
Sindicato de Trabajadores y empleados de expendios de calzado y similares del Distrito Federal.	Nicolás Anguiano	Bolívar no 152, col. Obrera, deleg. Cuauhtémoc, c. p. 06800.	Nicolás Anguiano Casillas (1950- 1961, 1965-1969), Luis Cabrera Casillas (1961- 1965); Rogelio Anguiano Cabrera (1969- 1973); Martha Rodríguez Mena (1973- 1997); Armando Lazzcano Montoya (1997- 2001); Silvia Lazzcano Pérez (2001- 2005); Juan González Flores (2005- 2009).	Juan González Flores
Sindicato Único Mexicano de Trabajadores de la costura, corte y confección del Distrito Federal.	Gregorio Lazzcano(1952)	Av. Chapultepec n. 136-4, col. Roma, del. Cuauhtémoc, D. F.	Gregorio Lazzcano(52), Delfina Paredes(54), Arsenio Linares(56), Catalina Pérez(58-61 y 66-67), Margarita C. Angeles (62), Cecilia Gutiérrez(68), Irma Lazzcano(70), Adela Mendoza (80), Rosa Bocanegra Zamora (86-2000).	Rosa Bocanegra Zamora

Sindicato	Primer Secretario General.	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido.	Secretario General actual
Sindicato Revolucionario de Trabajadores de cafés, restaurantes, cantinas y bares del Distrito Federal.	Gregorio Soto	Sicra Vista n. 323, col. Lindavista, G. A. Madero, D. F.	Gregorio Soto (53 - 62); Juana Zavala (63 - 66); Javier Rojas Alonso (67 - 70); Gregorio Lazcano Pérez (71 - 74) ; María Guadalupe del Río Morelos (75 - 82); Eugenio García torres (83 - 90); Jesús Morales Hernández (91 - 06).	Jesús Morales Hernández
Unión General de Trabajadores y empleados de lavanderías, tintorerías, planchadurías y sastrerías del Distrito Federal.	Fidel Mayén	Bolívar no. 152, col. Obrera, deleg. Cuauhtémoc, c. p. 06800	Fidel Mayén (1956- 1963); Jorge López (1964- 1975); Eduardo Montoya López (1976- 1991) ; Eduardo Lazcano Montoya (1992- 1995) ; Teresa Grande Barrera (1996- 1999); Reynaldo del Toro Cárdenas (2000- 2003); Sabas Sánchez Díaz (2003- 2009).	Sabas Sánchez Díaz
Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia en general en el Distrito Federal.	Vicente Lazcano	Bolívar no. 152, col. Obrera, deleg. Cuauhtémoc, c. p. 06800	Vicente Lazcano Arroyo (1954- 1964) ; Marcial Lazcano Alcántara (1964- 1988) ; Eligeo Huesca Chávez (1988- 1996); Armando Lazcano Montoya (1996- 2000) ; Karla Lazcano Pérez (2000- 2004) ; Reynaldo del Toro Cárdenas (2004- 2008).	Reynaldo del Toro Cárdenas.
Unión Mexicana de Trabajadores y empleados de artefactos de plástico y similares en el Distrito Federal.	Ricardo Espinoza (1960)	Bolívar n. 152, col. Obrera, del. Cuauhtémoc, D. F.	Ricardo Espinoza (60-70), Luis Castro (71-78), Jesús Villegas Mendoza (79-90), Ma. Teresa Aranda Barrera (88-94), Reynaldo del Toro Cárdenas(92-94), Eduardo Lazcano Fournier (95-98) , Adriana Vilchis Quezada (99-2002) y Armando Saucedo Lemus (2003-2008)	Armando Saucedo Lemus

Sindicato	Primer Secretario General.	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido.	Secretario General actual
Sindicato Mexicano de Trabajadores y empleados del comercio en general y conexos del Distrito Federal.	Dolores Hernández	Bolivar no. 152, colonia Obrera, deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06080.	Sergio Alfredo L. Montoya: 1968-72, 73-76, 77-80, 81-84, 85-88, 89-92, 93-96; Armando Lazcano Montoya: 1994-96; Edda Sandra E. Lazcano Montoya: 1997-2000, 05-08; Eduardo Lazcano Fournier: 2001-04.	Armando Lazcano Montoya
Unión Fraternal de Trabajadores y empleados de la industria de la piel, similares y conexos del Distrito Federal.	J. Dolores Hernández Sotelo	Bolívar no. 152, col. Obrera deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06800.	Armando L. Montoya (1970 - 98); Martha Rodríguez Mena (1999 - 2002); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya (2003 - 2008).	Edda Sandra Esther Lazcano Montoya
Sindicato de Trabajadores y empleados de la industria electro-metálica del Distrito Federal.	No indica	Bolivar no. 152, colonia Obrera, c.p. 06800, deleg. Cuauhtémoc.	Juan Alejandro Rodríguez v. (1987-91), Armando Lazcano Montoya (96-02, 03-08).	Armando Lazcano Montoya
Sindicato "Antonio Caso" de trabajadores y empleados, profesores de escuelas particulares e institutos y académicos del Distrito Federal.	Alfonso Mercado Ramírez	Bolívar no. 152, col. Obrera c.p. 06800, deleg. Cuauhtémoc, México D.F.	Alfonso Mercado Ramírez (1970 - 1973); Félix Cásales Capistrán (1973 - 1976); Salvador Huelgas Garnica (1976 - 1979); José Luis Rodríguez Blomecas (1987 - 1993); Edda Sandra Esther Lazcano Montoya (1993 - 2005); Martha Rodríguez Mena (2005 - 2011).	Martha Rodríguez Mena
Aindicato Único de Trabajadores y Empleados de hoteles, moteles, bares, restaurantes, centros nocturnos y similares del Distrito Federal.	Armando Lazcano	Bolivar no. 152, col. Bbrera, deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06080.	Armando Lazcano Montoya (1976 - 1996); Karla Lazcano Pérez (1997 - 2000); Ricardo Velasco España (2001 - 2004); Eduardo Lazcano Fournier (2005 - 2008).	Eduardo Alfonso Lazcano Fournier

Sindicato	Primer Secretario General.	Domicilio	Secretarios generales que ha tenido.	Secretario General actual
Sindicato Único de Trabajadores Especializados en la Industria del papel, cartón y similares del distrito federal.	Rosa L. Pérez	Palma norte no. 518, despacho 220, colonia Centro, deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06027, México, D.F.	Rosa L. Pérez (1973, 1980-81, 82-88, 89-94); Patricia Lazcano Torres (1995-2000)	Patricia Lazcano Torres
Sindicato Único Revolucionario de Obreros y Empleados especializados en la industria alimenticia, derivados de la leche conexos y similares del Distrito Federal.	Gregorio Lazcano J.	Palma norte no. 518, desp. 220, col. Centro, deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06027, México D.F.	Gregorio Lazcano Pérez (1986 2001)	Gregorio Lazcano Pérez
Sindicato Mexicano de Trabajadores y empleados de hospitales, casas de maternidad, clínicas y casas de reposo del Distrito Federal.	Eligio Huesca Chávez	Bolívar no. 152, col. Obrera, deleg. Cuauhtémoc, c.p. 06800.	Gustavo Saucedo Ramírez (1982 - 1998); Eduardo Lazcano Montoya (1999 - 2002); Reynaldo del Toro Cárdenas (2003 - 2008)	Reynaldo del Toro Cárdenas

Elaborado a partir de la información que aporta la página de Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Compañías de limpieza en México

Mara Muñoz

Resumen

Este estudio de caso aborda los contratos colectivos de protección, práctica que, según la investigación realizada para este informe, se ha extendido para convertirse en regla dentro del sector de limpieza. Así, se analiza el papel de los sindicatos como aval de la precarización de las condiciones de trabajo. Por otra parte, se revisan casos concretos de empresas de aseo en relación con los contratos de protección, para concluir cuales son los efectos demostrables de la contratación colectiva ficta. Esto en relación con las licitaciones públicas para la subcontratación de trabajadores de limpieza, que dan muestra de una política gubernamental que ha caminado al margen de la regulación.

A.- INTRODUCCIÓN

Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en la década de los noventa en México predominó el incremento cuantitativo del empleo de supervivencia en el que se encuentra el área de servicios de limpieza¹.

El auge de las compañías de limpieza se ha dado como una práctica de la subcontratación, sus orígenes se remontan a la década de 1980. En el sexenio de Miguel de la Madrid, teniendo como Secretario del Trabajo a Arsenio Farrell Cubillas, las empresas de limpieza comenzaron a prestar sus servicios a instancias públicas y privadas, proliferando como un negocio rentable. Los empleados de limpieza fueron subcontratados aduciendo que estos no eran parte central de la actividad productiva de las instancias contratantes o empresas madre.

¹ Weller, Jürgen. "El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. Revista de la CEPAL 84. Diciembre de 2004.

La subcontratación fue fomentada como una política gubernamental, motivada principalmente por tres factores: fomento a la inversión nacional y extranjera, evasión a la “rigidez” de la Ley Federal del Trabajo y adelgazamiento del aparato estatal.

Estos factores formaron parte de un cambio en el modelo económico de México, que pasó del de Sustitución de Importaciones al de Apertura Comercial. El nuevo modelo se enfrentó a una dicotomía contradictoria: por una parte, el régimen prisita, que gobernó México durante 71 años, estaba apoyado en un orden corporativista sindical con sustento legal en la Ley Federal del Trabajo, principal fuente de la “rigidez” laboral y, por la otra, la nueva clase gobernante, de perfil técnico e ideología liberal en lo económico, tenía como prioridad la apertura de la economía y el adelgazamiento del estado.

Así, uno de los mayores desafíos en la reestructuración de la economía mexicana para ajustarse a la apertura, fue “reducir los costos laborales y tener actitudes favorables de los trabajadores para apoyar la productividad”². Este cometido hubiese sido imposible sin la colaboración sindical.

Sin embargo, debido a la contradicción de intereses con los sindicatos³, la Ley laboral no fue reformada; a pesar de ello, en los hechos, las relaciones laborales se flexibilizaron, surgiendo prácticas como la subcontratación.

El aparato público, comenzando por el federal, y las empresas privadas se desprendieron gradualmente de la responsabilidad laboral directa de los trabajadores de áreas como las de limpieza. La subcontratación se convirtió en política gubernamental adoptada como parte de una tendencia mundial para reducir costos⁴.

Según las CEPAL una de las principales desventajas para los trabajadores subcontratados es que en las empresas pequeñas existe un menor

² García Anselmo, Martens Leonard y Wilde Roberto. “Procesos de Subcontratación y Cambios en la Calificación de los Trabajadores. Estudios de Caso en México”. CEPAL, 1999.

³ A pesar de intentos como los de los Presidentes Carlos Salinas de Gortari y Vicente Fox.

⁴ *Idem*.

cumplimiento de las obligaciones legales, cita como ejemplo el pago de la seguridad social. Además, la Comisión señala que en las empresas subcontratistas las condiciones laborales tienden a ser inferiores a las de las empresas contratistas. Finalmente, indica que las dos principales motivaciones de las empresas contratistas para subcontratar son contar con mano de obra más dócil y evitar problemas con el sindicato⁵.

Los contratos de protección en el sector son un elemento que ha hecho posible la subcontratación de estos servicios y la precarización de las condiciones de trabajo implícita en esta práctica.

En las empresas de aseo, mantenimiento y/o limpieza en México, los contratos de protección fueron instrumentados a la par de la subcontratación para conciliar la política gubernamental con los intereses políticos involucrados en el control sindical. En el capítulo I, este trabajo aborda el perfil de los sindicatos y las características de los contratos colectivos de protección que asisten al sector.

La demanda de empresas de limpieza impulsó la proliferación de las mismas, la cual se dio al margen de la regulación gubernamental. En el capítulo II se detalla lo referente a la contratación de compañías de limpieza a pesar de que sus prácticas que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores. Se demuestra como la contratación colectiva ficta daña, por ejemplo, el derecho a la seguridad social de los empleados y repercute en evasiones graves a este sistema público.

Los servicios de aseo fueron, junto con la seguridad, los primeros que comenzaron a ser sujetos de la subcontratación⁶. Según la Asociación Nacional de Empresas de limpieza, ANEL, el gobierno federal y el del Distrito Federal son los principales contratistas de las empresas de limpieza. Esta Asociación estima que en el país existen alrededor del 360 compañías de limpieza y que el 40% de los servicios se concentra en el Distrito Federal y las zona conurbada. De ahí que este caso de estudio se enfoque en las empresas instaladas en esta zona

⁵ *Idem*. Estas características son en referencia a la industria de la construcción, pero acorde a los resultados de esta investigación, estas son las mismas que en las empresas de limpieza.

⁶ Bueno, Luis, CILAS, Entrevista, octubre de 2006.

geográfica. En el capítulo III analizaremos algunas de las características de las compañías de limpieza más importantes y las condiciones de trabajo que rigen en ellas.

La utilidad de estudiar el sector de la limpieza en México es fundamental para entender el impacto de los contratos de protección en las condiciones laborales, debido a que éstos se han convertido en la regla después de haberse practicado por décadas, de esta manera, es posible observar sus efectos en un plazo más prolongado.

A través de este trabajo, podemos observar que el sector del limpieza se ha convertido en un modelo de precarización laboral y corrupción, en el que convergen tres actores al unísono: gobierno, sindicatos y empresas.

B.- ACTORES PRINCIPALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA FICTA EN EL SECTOR DE LIMPIEZA

I.- Sindicatos y contratos de protección

Según fuentes internas de la Junta de Conciliación y Arbitraje del DF, el 90% de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) del sector de limpieza depositados ante esta Junta, son contratos de protección⁷. Después de una revisión física de los expedientes, se detectó que los formatos están hechos en machotes, en donde las cláusulas son idénticas de una empresa a otra, apenas amparan los derechos mínimos considerados en la LFTPS y los salarios no están actualizados al mínimo vigente. Por otra parte, las empresas reportan menos empleados de los que tienen en realidad⁸ y los términos de revisión contractual están vencidos

Al revisar 40 casos, sólo se encontraron dos solicitudes por parte de algún trabajador para conocer su Contrato Colectivo de Trabajo. Acorde

⁷ Esta cifra coincide con la proporcionada por Nestor de Buen Lozano, maestro emérito del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM en entrevista realizada en octubre de 2006. La referencia de estas fuentes aduce a contratos de protección en México sin hacer referencia a un sector en particular.

⁸ En general reportan entre 20 y 30 trabajadores, cuando por la naturaleza del servicio, cuyo principal componente es el recursos humano, estas empresas tienen en promedio un mínimo de 100 empleados.

a las entrevistas realizadas con empleados de la limpieza, inferimos que los trabajadores no saben que tienen sindicato ni contrato colectivo o, sabiendo que existe, no han recibido ningún beneficio, sin embargo pagan cuotas mensuales de alrededor del 2% de sus salario. Es característico, además, que este tipo de contratos se firme antes de que exista la empresa y los empleados sean contratados.

Según varios expertos, los sindicatos reciben una renta mensual por sostener contratos de protección que, según varios expertos, oscilan entre 1 y 4 millones de pesos mensuales en el sector de limpieza, dependiendo del tamaño de la compañía. En ocasiones, los contratos de protección son negociados por los sindicatos a través de amenazas de huelga, en otros casos, son los propios empresarios quienes buscan este tipo de negociaciones colectivas.

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) existen 5 sindicatos nacionales que agremian trabajadores de limpieza⁹:

- 1.- Sindicato de Empleados y Trabajadores en Baños Públicos, Mantenimiento y Limpieza de Edificios y Similares de la República Mexicana.
- 2.- Asociación Sindical de Obreros y Empleados del Mantenimiento, Conservación, Limpieza, Seguridad y Servicios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana.
- 3.- Sindicato Nacional de Trabajadores de Tintorerías, Lavanderías, Hospitales, Laboratorios Médicos, Mantenimiento y Servicios de Limpieza en General.
- 4.- Sindicato de Buzos para Trabajos de Limpia de Cascos de Toda Clase de Embarcaciones para Rescates, Mantenimiento de Boya de Señalamiento Marítimo y Similares del Puerto de Manzanillo Colima.

⁹ Información proporcionada como respuesta a solicitud de acceso a la información pública gubernamental.

5.- Sindicato Nacional de Trabajadores de Seguridad Privada, Vigilancia, Traslado de Valores, Manufacturas de Equipos de Seguridad, Limpieza y Mantenimiento, Similares y Conexos de la República Mexicana.

Sin embargo, el realizar una búsqueda directa en el registro electrónico de la STPS¹⁰ se localizaron 23 sindicatos que en su denominación contienen las palabras limpieza, aseo y/o mantenimiento: 8 de ellos pertenecen a la CTM, 9 son independientes, 2 forman parte de la COM, 1 de la CROC, 1 de la CVL, 1 de la FSCNT y 1 al FNSP¹¹.

Por otra parte, la Junta de Conciliación y Arbitraje del DF tiene registrados 25 sindicatos locales que en su denominación contienen las palabras antes referidas¹². Nuevamente la CTM es la central obrera con mayor número de sindicatos locales en el sector, cuenta con 8. Por su parte la CROC tiene registrados 5, la COM 2, la CROM 1, el FODF 1 y la COR 1. Sólo 1 sindicato local es reportado como independiente, mientras 6 de ellos no indican a que central obrera pertenecen. Tanto a nivel local como federal la prevalencia de la CTM en el sector de limpieza cobra especial importancia, ya que, por ejemplo, en el DF esta central obrera cuenta con los sindicatos que tienen depositados el mayor número de CCT con las empresas líderes en el mercado.

Es necesario hacer énfasis en que los datos arriba expuestos, son una aproximación al número de sindicatos que agremian trabajadores del sector, ya que se detectó que varios sindicatos, que no contienen estas palabras en su denominación, también tienen depositados contratos colectivos con empresas de limpieza.

Por ejemplo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Actividad Comercial y sus Servicios, Agentes de Comercio, Vendedores, Viajeros Propagandistas e Impulsores de Ventas de la República Mexicana, que pertenece al FTDF de la CTM, no está considerado en el número arriba presentado. No obstante, según los registros de la Junta Local ha firmado

¹⁰ A partir de diciembre de 2006 este registro ya no es accesible a través del Internet.

¹¹ Ver Anexo, Tabla 1.

¹² Ver Anexo, Tabla 2.

CCT en el sector de limpieza. Otros casos similares son el del Sindicato de Empleados, Agentes Vendedores, Propagandistas, Repartidores y Cobradores de Oficinas Particulares, Industria, Comercio y Similares de la República Mexicana y el del Sindicato Progresista Justo Sierra, los cuales reparten sus actividades entre el comercio y los servicios.

El sindicato Justo Sierra tiene vínculos con Ramón Gámez, líder sindical que se identifica como pionero de los contratos de protección y al que se sigue un proceso judicial por pederastia. Este sindicato tuvo su mayor auge entre 1980 y el 2003.

Así, se considera que para realizar un monitoreo más preciso de los sindicatos que agremian empleados de la limpieza y que practican la contratación colectiva ficta, sería conveniente solicitar a la autoridad la elaboración de un registro de empresas de limpieza para vincularlas con los sindicatos.

De los sindicatos nacionales con CCT depositados ante la Junta Local del DF, la Asociación Sindical de Obreros y Empleados del Mantenimiento, Conservación, Limpieza, Seguridad y Servicios en General, Similares y Conexos de la República Mexicana es la que cuenta con mayor número de Contratos Colectivos de Trabajo en el sector de limpieza: Desde 1987 esta Asociación ha registrado 288 CCT.

Éste sindicato es liderado por Manuel Reyes López y pertenece a la sección 15 de la CTM. El senador Carlos Aceves del Olmo, es líder de esta sección, presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y vice coordinador de la fracción priísta en el Senado de la República. Además, Aceves del Olmo recibió en 2005 el nombramiento, por parte de Joaquín Gamboa Pascoe, líder nacional de la CTM, como dirigente de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF). Según fuentes del negocio de la limpieza, este sindicato ha acaparado gran parte de las actividades del sector en el Distrito Federal, con prácticas desleales como la participación de los líderes sindicales como socios capitalistas de las empresas de limpieza y la venta de contratos de protección¹³.

¹³ En el siguiente capítulo abordaremos casos particulares que documentan y prueban estas prácticas.

Manuel Reyes López forma parte de la familia sindical de la CTM, sus hijos participan en el comité directivo del sindicato, Marco Antonio Reyes, hijo del líder, es representante legal y secretario de relación; hasta el 2000, Evelyn Reyes Saldivar fue secretaria del interior de esta Asociación Sindical Nacional. Los Del Olmo también forman parte de la dirigencia de este sindicato: Juan Manuel Aceves del Olmo es secretario de educación y acuerdos y Jesús del Olmo Hernández es presidente de la comisión de justicia.

Tanto los hijos de Reyes López como familiares e hijos de Del Olmo, cuentan con otros registros sindicales, no sólo en el sector de la limpieza, sino en otras actividades: Marco Antonio Jesús Reyes Saldivar es líder del sindicato local número 1178 y del sindicato nacional registrado con el número 104638, ambos son considerados sindicatos de industria. Por su parte, Myrna Evelyn Reyes Saldivar aparece como líder del sindicato local 1182, del sector de maquila y confección¹⁴.

Un dato más, significativo para el sector de limpieza, es la operación del sindicato Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Oficinas Particulares de la República Mexicana, que aunque se encuentra reportado como independiente a cualquier central obrera, tiene sus oficinas en las instalaciones de la sección 15 de la CTM y es dirigido por Juan Manuel Aceves Amezcua hijo de Carlos Aceves del Olmo. Este sindicato también sostiene CCT con empresas líderes de la limpieza.

Otra de las características de los sindicatos que manejan contratos de protección es la asistencia que reciben de despachos de abogados. La función de estos despachos es asistir a las empresas como vínculo con los sindicatos. En ocasiones estos despachos forman parte de la organización sindical, en otras, son independientes pero trabajan en estrecha coordinación con éstas. Por ejemplo, la Sección 15 de la CTM, anuncia en su página de Internet los servicios del despacho de abogados de Grupo AGD. Así, este despacho anuncia pertenecer y negociar con los sindicatos de esta sección contratos colectivos de trabajo:

¹⁴ Esta es una característica del sindicalismo mexicano en que en ocasiones los registros sindicales se han otorgado con base en vínculos familiares y políticos dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI).

“...la organización... cuenta con sindicatos tanto nacionales como locales de todo tipo de industrias, se ha distinguido por practicar un sindicalismo actual y muy diferente al tradicional, ya que no comulgamos con el concepto de huelga, sino con el diálogo y acuerdo entre las partes... fomentamos no el pago de salarios y horas extras, sino el pago por productividad, así como premios de calidad”.

Otro sindicato líder en el sector de limpieza es el Sindicato Nacional de Trabajadores, Empleados de Mantenimiento y Aseo en General de la República Mexicana. Este sindicato pertenece a la COM y compite en el liderazgo con el de Reyes López, incluso existe el antecedente de un proceso para obtener la titularidad del CCT de trabajo de la empresa Lava Tap, una de las más grandes del sector de limpieza. Finalmente, este sindicato liderado por Ramón Rivas Aguilar mantuvo la titularidad del contrato con esta empresa.

Algunos de los sindicatos locales que destacan por el número de contratos colectivos en el sector del aseo son:

- 1) Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales y Actividades Conexas en el Distrito Federal, Rubén E. Acton, CTM.
- 2) Sindicato de Trabajadores y Empleados en Mantenimiento y Conservación de Condominios, Casas, Departamentos y Sociedades de Bienes raíces del Distrito Federal, Adriana Quiroz Martínez, CTM.
- 3) Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Escuelas y Servicios de Conservación, Mantenimiento y Limpieza en General de Inmuebles, Similares y Conexos del DF “Ricardo Flores Magón, Adrián Bazan, CROC.
- 4) Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Asistencia Médica en General, Mantenimiento y Limpieza en General, Laboratorios, Hospitales, Maternidades, Sanatorios, Clínicas, Consultorios, Ciencias Biológicas y sus Análogas en el DF, Silvia Palancares López, Independiente.

- 5) Frente Progresista de Empleados, Agentes y Trabajadores de Mantenimiento y Servicios, de Hospitales y Escuelas Particulares y del Comercio en General del DF, Sergio Mendoza Silverio, No Indica Central.
- 6) Sindicato “Progresista” de Trabajadores, Empleados de Servicios, Educativos, Administrativos, Hospitalarios, Mantenimiento, Limpieza, Baños y Estéticas del DF, Abdul López Flores, CROC.
- 7) Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Servicios en General del Distrito Federal, Susana Aguilar Rivas, CROC.

La renovación de las dirigencias de los sindicatos que agremian trabajadores de limpieza ha sido casi inexistente y, cuando se ha dado, ha pasado a manos de algún familiar del dirigente saliente. Además, las personas que forman parte del comité directivo de estos sindicatos suelen tener algún parentesco con el líder.

II.- Gobierno

Según la Asociación Nacional de Empresas de Limpieza (ANEL) el principal contratista de servicios de aseo es el gobierno federal y el del Distrito Federal; y en el DF se concentra el 50% de estos servicios.

La contratación de empresas de limpieza por parte del gobierno federal se hace al margen de que éstas cumplan con sus obligaciones de seguridad social y fiscales, así, la ANEL publica en su página de Internet:

“las dependencias del Gobierno Federal han instrumentado una serie de penas para forzar a las empresas (de limpieza) que cumplan con[...]número de operarios...que cuenten con el material suficiente y de buena calidad, y NO han instrumentado una serie de penas, para forzar a las empresas que cumplan con sus obligaciones obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (SIC)”.

A través de un ejercicio de cruce de información tomada del Sistema Público de Contrataciones Gubernamentales (COMPRANET) y de

información proporcionada por fuentes internas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) pudimos constatar que las empresas de limpieza contratadas por diferentes dependencias del gobierno federal, no cumplen con sus obligaciones ante el IMSS.

Así, por un total de 140 millones de pesos, la Secretaría de Salud Federal y al Centro Nacional de Rehabilitación subcontrataron de 2004 a 2006 a 1 mil 300 empleados de la empresa Limpieza Inmobiliaria SA de CV. Según, el registro de afiliaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, esta empresa tiene 343 trabajadores, lo que supone una evasión por el pago de cuotas de casi 1000 empleados, tomando en cuenta sólo los contratos con las dependencias en mención. En noviembre de 2006, la Secretaría de Salud amplió por asignación directa la contratación de esta empresa hasta marzo de 2007.

De enero de 2005 a diciembre de 2006, Acualimpio SA de CV tuvo un ingreso superior a los 167 millones de pesos por prestar servicios a través de mas de 2 mil 100 trabajadores a la Secretaría de Educación Pública Federal (SEP) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), sin embargo, ante el IMSS, hasta enero de 2007, reportaba cuotas de 1065 empleados¹⁵.

Ambas empresas tienen firmado CCT con el sindicato de Manuel Reyes López.

A pesar del desaseo del sector de limpieza, sólo 11 empresas¹⁶ han sido sancionadas por la Secretaría de la Función Pública, en la mayoría de los casos por presentar documentación falsa sobre el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. Las graves evasiones al Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta el momento, parecen pasar de largo ante los ojos de las instituciones públicas que, no obstante los antecedentes de estas sociedades anónimas, siguen otorgándoles contratos a través de licitaciones públicas o asignaciones directas sin reparar en su solvencia económica y prácticas laborales.

¹⁵ Ver Anexo, Tabla 3.

¹⁶ Ver Anexo, Tabla 4.

A fin de llevar a cabo este caso de estudio, solicitamos a través de los mecanismos de acceso a la información pública gubernamental, datos sobre el número de personas, y las compañías contratadas para prestar servicios de limpieza en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). La respuesta de estas dependencias, fue que no contaban con personal de limpieza subcontratado en sus oficinas. No obstante, pudimos comprobar a través del Sistema Público de Compras Gubernamentales (COMPRANET) y de fuentes internas de estas dependencias, que ambas cuentan con personal de limpieza de compañías externas.

Sin embargo, en marzo de 2004 la Secretaría de Desarrollo Social subcontrató 160 empleados de la empresa Inter Jet SA de CV, la cual sostenía un proceso judicial con la Secretaría de la Función Pública (SFP) por haber presentado documentación falsa sobre el pago de cuotas al IMSS durante el contrato celebrado con la Secretaría de Salud (SSA). De igual forma, el monto del contrato con la Sedesol, no garantizaba el pago del salario mínimo vigente incluyendo las prestaciones de ley. Finalmente, la Sedesol también promovió un recurso de inhabilitación contra esta empresa, no por evasión al IMSS, sino por incumplimiento de contrato, no obstante que, de acuerdo a los registros del IMSS, Inter Jet SA de CV nunca estuvo registrada ante esta institución.

A pesar de la doble violación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), al negar la contratación de servicios de limpieza y al no publicar los contratos correspondientes hasta el domingo 28 de Enero de 2007 en su página de Internet, pudimos constatar físicamente que trabajadores de Grupo Comercializador y de Servicios SA de CV laboran en las oficinas de la dependencia en el Distrito Federal.

Por otra parte, según la información pública sobre licitaciones por contrato, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda, subcontrata el personal de limpieza que labora en sus oficinas, tanto en el Distrito Federal como en las entidades federativas.

Otra de las estrategias para impulsar la subcontratación de servicios de limpieza desde el gobierno, ha sido proporcionando estímulos

fiscales. De esta manera, por decreto emitido en el 2004, las empresas de limpieza pueden aplicar el crédito fiscal al salario contra impuestos federales, lo cual les permite recuperar el pago que hacen a sus trabajadores por este estímulo fiscal¹⁷

III.- Empresas, Empleadas y Empleados

Según la ANEL, la mayor parte de las empresas de limpieza permanecen en el mercado menos de 4 años, plazo que coincide con el tiempo en que la Secretaría de Hacienda y el Seguro Social envían la primer auditoría para verificar el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales. Es común que los empresarios del aseo sigan en el sector con una denominación social diferente, aunque con los mismos trabajadores. En México, prestaciones como el aguinaldo, la jubilación ó la pensión están ligadas a la antigüedad en el empleo, por lo que la rotación de personal afectan directamente los derechos de los trabajadores.

Amelia (nombre ficticio) ha trabajado en 15 años para 13 compañías de limpieza, asegura que sólo en Decoración y Mantenimiento San Rafael SA de CV tuvo conocimiento de la existencia de un sindicato, el de Manuel Reyes López. Sin embargo, las cuotas sindicales descontadas mensualmente de su salario no hicieron la diferencia para esta empleada del aseo: su sueldo fue el mínimo con las prestaciones de base y no contó con el reconocimiento de la empresa cuando sufrió un accidente de trabajo al caer una pulidora que dislocó su rodilla izquierda.

La mayor parte de los trabajadores de limpieza son mujeres en situación de pobreza. Estas empresas también contratan personas de la tercera edad, sin embargo, la mayoría de los empedados oscila entre los 30 y los 50 años. El salario en el sector es el mínimo. Los y las trabajadoras

¹⁷ El Decreto Presidencial reza: CONSIDERANDO: Que la Ley del Impuesto sobre la Renta permite a los patrones que hagan entrega de dinero por concepto de crédito al salario a sus trabajadores, acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a sus trabajadores; Que existen patrones que cuentan con una nómina de trabajadores que en su mayoría perciben el salario mínimo general, por lo que el impuesto sobre la renta propio o el retenido a terceros es insuficiente para acreditar las cantidades entregadas por concepto de crédito al salario, por lo que se considera necesario permitir que dichos patrones puedan aplicar el acreditamiento citado contra el impuesto al valor agregado;

de la limpieza, están expuestos constantemente, sin protección, a sustancias tóxicas. A través de entrevistas con empelados y empresarios del sector, identificamos que la indumentaria de trabajo, como guantes y cubrebocas, son parte de los gastos indirectos que los empresarios ahorran para reducir costos.

Las empresas se benefician de las contrataciones colectivas fictas al mantener condiciones laborales por debajo de los mínimos establecidos en la ley laboral, violando derechos como la incapacidad o las vacaciones, sin la intervención del sindicato.

Cómo se especificó en el capítulo anterior, el sector de limpieza ha sido objeto de prácticas desleales que manipulan los precios reales, abaratando los costos en perjuicio del cumplimiento de los derechos laborales mínimos. Esto ha sido incentivado, en parte, debido a que las licitaciones públicas se otorgan con base en el precio más bajo presentado por las compañías, en relación a la última licitación otorgada. De esta manera, los empresarios bajan los precios por debajo de su punto de equilibrio para ganar el mayor número de licitaciones, provocando con esto, que las empresas no puedan competir a este nivel de precios y bajen los costos relacionados con la mano de obra.

Patricia, nombre ficticio, ha trabajado para OMAL SA de CV en las oficinas centrales del SAT durante cinco años y al darse cuenta de que no cotiza en el INFONAVIT, lamenta haber firmado un contrato en blanco con esta compañía. OMAL SA de CV tiene registrados 107 empleados ante el IMSS, sin embargo, tan sólo en el SAT esta sociedad anónima cuenta con más de 100 operarios y en sus documentos de promoción asegura tener 485 trabajadores.

Otra práctica que se ha extendido en el sector de limpieza y de la que se tienen dos casos plenamente documentados, es la participación de los líderes sindicales como socios capitalistas a través de prestanombres.

Manuel Reyes López líder del sindicato de la sección 15 de la CTM, tiene intereses directos en varias compañías. Salman Servicios Profesionales SA de CV fue creada en octubre de 2004, según la escritura

29883 de la notaría 195 del Distrito Federal, Irma Saldiviar Moreno es accionista y apoderada legal de esta empresa, también es esposa de Reyes López quien, a su vez, es secretario general del sindicato que agremia a los trabajadores de esta empresa. A pesar de la corta vida de Salman, en 2006 esta empresa enfrentó un proceso de inhabilitación por parte de la Secretaría de la Función Pública por “presentar información falsa” sobre el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Mantenimiento Mimf SA de CV se constituyó en Guadalajara, Jalisco en Julio de 1998. De enero a diciembre de 2006 contó con un contrato por más de 160 millones de pesos para prestar servicios a través de 2206 trabajadores al Instituto Politécnico Nacional (IPN). Esta empresa de limpieza paga cuotas al IMSS de 265 trabajadores, es decir, evade pagar la seguridad social de más de mil 700 empleados. La sociedad anónima de capital variable, pertenece a Manuel Reyes Saldivar, hijo de Manuel Reyes López quien a su vez es el líder del sindicato que agremia a los trabajadores de Mimf SA de CV.

La influencia de estos líderes sindicales y su incursión como empresarios, con respaldo de dirigentes partidistas y representantes populares, ha desatado inconformidad entre los empresarios del sector. Los dueños de las empresas se quejan de tráfico de influencias y competencia desleal para ganar licitaciones públicas y asignaciones directas gubernamentales.

Además, como fue mencionado en el capítulo de sindicatos, las empresas más importantes, por número de empleados y contratos públicos a través de licitaciones, invitaciones o asignaciones directas; pertenecen a la familia sindical de la sección 15 de la CTM, ya sea al Sindicato que dirige Manuel Reyes López o al de Juan Manuel Reyes Amescua.

En el portal español de Internet 1a3soluciones.com -Portal Oficial de la Limpieza Profesional-, el Grupo ISS de origen Holandés, anuncia la compra de Decoración y Mantenimiento San Rafael SA de CV y Mantenimiento Técnico Tap New SA de CV con lo que, según Joaquín Borrás, director general para España y Portugal, sumará 10 mil empleados a su plantilla y obtendrá una facturación anual de 41 millones

de euros. Desde 1974 San Rafael ha firmado Contratos Colectivos con el sindicato de Reyes López, actualmente, ante la Junta Local Laboral, declara tener 1000 empleados.

Según el portal de Internet de Mantenimiento Técnico Tapnew SA de CV, esta empresa ha estado durante más de 35 años en el negocio de la limpieza, en septiembre de 2006, cuando pasó a ser propiedad de Grupos iss, depositó un Contrato Colectivo con el Sindicato Nacional de Trabajadores, Empleados del Comercio en General, Prestación de Servicios, Almacenaje, Similares y Conexos de la República Mexicana, cuyo secretario general es Juan Manuel Aceves Amescua, hijo de Carlos Aceves del Olmo. Ante la Junta Local esta empresa declara contar con 1000 trabajadores.

Al reportar menos trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los sindicatos dejan a discreción de la empresa el alta del total de empleados ante las instituciones de Seguridad Social, como el imss y el INFONAVIT. Declarar menos trabajadores sindicalizados implica, además, un ahorro en el reparto de utilidades de las empresas.

Es importante destacar que las condiciones laborales en aquellas empresas en que los trabajadores saben de la existencia de un CCT y de un sindicato, son mejores que en las que la desconocen. La mejoría se refleja en el respeto a condiciones mínimas de ley, como el salario mínimo y la seguridad social. Mientras, en las empresas en las que los empleados no conocen el CCT, las violaciones pueden ir desde salarios menores al mínimo de Ley, evasión de pagos a las instituciones de seguridad social, hasta la desaparición de las empresas sin cubrir salarios devengados.

C. CONCLUSIONES

Los contratos colectivos de protección en las empresas de limpieza se distinguen por contar con al menos una de las siguientes características: a) los empleados no saben que tienen un contrato colectivo de trabajo; b) los empleados saben que existe un sindicato, pero no conocen su contrato colectivo ni a los líderes; c) el contrato colectivo se firma antes de la existencia de la empresa; d) las condiciones laborales

estipuladas en el contrato y/o reales son las mínimas o inferiores a las que ordena la Ley Federal del Trabajo.

En el sector de limpieza, los contratos de protección han caminado a la par de la subcontratación de estos servicios. La subcontratación ha sido fomentada como política gubernamental, a través de medidas como el uso de estos servicios en la administración pública, principalmente en la federal que fue donde inicio esta práctica, y el otorgamiento de estímulos fiscales. Estos beneficios han sido concedidos sin regular a las empresas, para garantizar los derechos laborales de los trabajadores de limpieza.

Los sindicatos del sector de limpieza han convertido a los contratos de protección en la regla. El uso de la contratación colectiva ficta ha resultado en prácticas como la participación de los líderes sindicales como dueños de las empresas de limpieza.

La falta de coordinación de las instituciones gubernamentales, laborales, fiscales y de seguridad social, queda al descubierto ante las evasiones y violaciones que predominan en el sector de limpieza, a favor de la precariedad laboral y la corrupción.

La mayor parte de los trabajadores de limpieza son mujeres, cuya situación de pobreza las lleva a aceptar empleos precarios en el sector de la limpieza.

TABLA 1
SINDICATOS NACIONALES DE LIMPIEZA, MANTENIMIENTO, ASEO Y SERVICIOS EN EL DF

EJE CENTRAL LAZARO CARDENAS NUM. 26 SEGUNDO PISO Colonia: GUERRERO C.P.: 6300 Municipio: CUAUHTEMOC Entidad: DISTRITO	4800	ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACION, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	REYES LOPEZ MANUEL	09/01/2012	2557	C.T.M.
SAN MARCOS NUM. 105 Colonia: TLALPAN CENTRO C.P.: 14000 Municipio: TLALPAN Entidad: DISTRITO	5507	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, VIGILANCIA, TRASLADO DE VALORES, MANUFACTURAS DE EQUIPOS DE SEGURIDAD, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA	HACES BARBA PEDRO	26/11/2011	51	C.T.M.
INSURGENTES CENTRO NUM. 30 Colonia: TABACALERA C.P.: 6030 Municipio: CUAUHTEMOC Entidad: DISTRITO	4102	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y ASEO DE EDIFICIOS EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA	RIVAS AGUILAR RAMON	19/06/2010	777	C.O.M.
DR. RIO DE LA LOZA NUM. 115-104 Colonia: DOCTORES C.P.: 6720 Municipio: CUAUHTEMOC Entidad: DISTRITO	4157	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES Y SUS SERVICIOS CONEXOS EN LA REPUBLICA MEXICANA	OCAMPO GOMEZ MARIO	14/08/2007	312	C.R.T.
HAMBURGO NUM. 250 Colonia: JUAREZ C.P.: 6600 Municipio: CUAUHTEMOC Entidad: DISTRITO EDERAL	4819	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, HOSPITALES, LABORATORIOS MEDICOS, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS DE LIMPIEZA EN GENERAL	MENDEZ MOGUEL PATRICIA ELIZABETH	31/08/2012	903	C.R.O.C.

TABLA 2
SINDICATOS LOCALES QUE EN SU DENOMINACIÓN CONTIENEN LAS
PALABRAS LIMPIEZA, MANTENIMIENTO, ASEO Y SERVICIOS ACORDE AL
REGISTRO ELECTRÓNICO DE LA STPS

JORGE RIVERA GÓMEZ	685	UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE CENTROS RECREATIVOS DEPORTIVOS, EDUCATIVOS Y DE SERVICIOS EN GENERAL DEL D. F.	C.T.M.
CARLOS MIRANDA CUAYAHUITL	976	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE INDUSTRIAS DEL COMERCIO, CASAS DE PUBLICIDAD, CENTROS TURÍSTICOS, AGENCIAS DE VIAJES, OFICINAS PARTICULARES DE ALMACENES, MOZOS EN EL ASEO EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL.	C.T.M.
ELIZABETH MENDOZA APARICIO.	1033	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE INDUSTRIAS DEL COMERCIO, CASAS DE PUBLICIDAD, CENTROS TURÍSTICOS, AGENCIAS DE VIAJES, OFICINAS PARTICULARES DE ALMACENES, MOZOS EN EL ASEO EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL.	C.T.M.
JUAN ANTONIO VINAY NORIEGA.	1056	ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE VIGILANCIA, SEGURIDAD, CUSTODIA, INMOBILIARIAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL.	COM.
ELVIA PALANCARES LÓPEZ.	1113	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA ASISTENCIA MÉDICA EN GENERAL, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA EN GENERAL, LABORATORIOS, HOSPITALES, MATERNIDADES, SANATORIOS, CLÍNICAS, CONSULTORIOS, CIENCIAS BIOLÓGICAS Y SUS ANÁLOGAS EN EL DISTRITO FEDERAL	INDEP
ABDUL LÓPEZ FLORES	1156	SINDICATO "PROGRESISTA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BAÑOS Y ESTÉTICAS DEL DISTRITO FEDERAL.	CROC
MANUEL SILVA VÁZQUEZ.	1195	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIO DE LIMPIEZA, TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D. F.	NO INDICA
LUIS MANUEL ALTAMIRANO CUADROS	1347	SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE HOTELES Y SIMILARES Y SERVICIOS CONEXOS EN EL DISTRITO FEDERAL	C.T.M.
EZEQUIEL SERVIN RODRÍGUEZ	1763	SINDICATO DE TRABAJADORES, EMPLEADOS, MAESTROS DE ESCUELAS Y OFICINAS PARTICULARES, AGENCIAS DE VIAJES, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE INMUEBLES DEL DISTRITO FEDERAL.	C.R.O.M.
ANTONIO EMMANUEL TORRES GALINA	2006	FRENTE MEXICANO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, ESCUELAS, OFICINAS PARTICULARES, SERVICIOS, AGENCIAS TURÍSTICAS Y LIMPIEZA DEL DISTRITO FEDERAL.	C.O.M.

JOSÉ LORETO MORENO PÉREZ	2058	AGRUPACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN GENERAL Y EMPLEADOS DEL COMERCIO, SERVICIOS, OFICINAS Y ESCUELAS PARTICULARES, AGENCIAS TURÍSTICAS Y DEMÁS ACTIVIDADES CONEXAS DEL DISTRITO FEDERAL.	F. O. D. F.
CARLOS SÁNCHEZ SÁNCHEZ	2230	SINDICATO "10 DE ENERO" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS, MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL.	NO INDICA
MARÍA CALDERÓN	3065	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO DE LOS CONJUNTOS URBANOS Y CONDOMINIOS SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL	COR
CARBAJAL BERMUDEZ EDGAR R.	3274	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE CONDOMINIOS CASAS DE DEPARTAMENTOS Y SOCIEDADES DE BIENES RAÍCES DEL DISTRITO FEDERAL	CTM
CRISTINA RAVELO PALLARES	3298	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS ESCUELAS Y SERVICIOS DE CONSERVACIÓN, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL "RICARDO FLORES MAGÓN"	CROC
JOSÉ I. RAMÍREZ VELARDE	3456	SINDICATO "JUVENIL" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN EL DISTRITO FEDERAL	NO INDICA
LEONEL CISNEROS CAMACHO	3464	FRENTE SINDICAL "LOMBARDO TOLEDANO" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL	NO INDICA
MIGUEL FEDERICO SAÚL LÓPEZ	3479	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO EN GENERAL, VIGILANCIA, SEGURIDAD, MENSAJERÍA Y PAQUETERÍA, TRASLADO DE VALORES, AGENCIAS DE VIAJES, DE COLOCACIÓN DE PERSONAL, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL	CTM
CARLOS PEÑA NUNEZ	3482	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, SUPERMERCADOS, TIENDAS DE AUTOSERVICIO, ALMACENES, BODEGAS, COMERCIALIZADORAS, AGENTES VENDEDORES, PROPAGANDISTAS, REPARTIDORES, COBRADORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL	CTM
VICENTE CALVARIO	3484	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, TRANSPORTE, SEGURIDAD Y RESGUARDO DE VALORES, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL.	INDEPENDIENTE
EDILBERTO HERNÁNDEZ CALLEJA	3486	UNIÓN SINDICALISTA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO, MENSAJERÍA, VIGILANCIA, SEGURIDAD Y SUS ACTIVIDADES CONEXAS EN EL DISTRITO FEDERAL.	NO INDICA

SUSANA AGUILAR RIVAS	3489	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL.	CROC
MARIO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ	3500	SINDICATO "VANGUARDIA OBRERA" DE SERVICIOS EDUCATIVOS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA, ADMINISTRATIVOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL.	CROC

CUADRO 3 LISTA REPRESENTATIVA DE EMPRESAS DE LIMPIEZA

RAZÓN SOCIAL	NOMBRE DEL SINDICATO	NACIONAL O LOCAL	CENTRAL	SECRETARIO GENERAL	NM. DE TRABAJADORES	FECHA ÚLTIMA REVISIÓN	PRESTACIONES QUE MEJORAN A LA L. F. T.	INCREMENTO AL SALARIO
ASEO Y MANTENIMIENTO Y ALGO MÁS, S. A. DE C. V.	ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C. T. M.	MANUEL REYES LÓPEZ	50	12/2/03	NO	5%
COMPAÑÍAS INTEGRADAS, S. A. DE C. V.	SINDICATO "PROGRESISTA" DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS, ADMINISTRATIVOS, HOSPITALARIOS, MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, BAÑOS Y ESTÉTICAS DEL D. F.	L	C. R. O. C.	ABDUL LÓPEZ FLORES	15	NUEVO	NO	NO
DECORACIÓN Y MANTENIMIENTO SAN RAFAEL, S. A. DE C. V.	ASOCIACIÓN SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C. T. M.	MANUEL REYES LÓPEZ	1000	6/1/04	NO	4%
DI CLEAN, S. A. DE C. V.	SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, TRANSPORTE, SEGURIDAD Y RESGUARDO DE VALORES, SIMILARES Y CONEXOS DEL D. F.	L	NO INDICA	VICENTE CALVARIO	50	9/20/04	NO	3.5%
DISEÑO PARTICULAR EN LIMPIEZA, S. A. DE C. V.	ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C. T. M.	MANUEL REYES LÓPEZ	15	7/15/04	NO	NO
GOLDMANT SERVICES, S. A. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL PRESIDENTE ADOLFO LÓPEZ MATEOS DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C. R. O. M.	ROBERTO MENDÓZA LEÓN	171	3/1/02	NO	0%

GREATLIM, S.A. DE C.V.	ASOCIACION SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.T.M.	MANUEL REYES LÓPEZ	10	7/14/04	NO	5%
GRUPO INMOBILIMPIA, S. A. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y ASEO DE EDIFICIOS EN GENERAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.O.M.	RAMÓN RIVAS AGUILAR	84	3/31/06	NO	4%
INDUSTRIAS PRODELI, S. A. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PRODUCTOS QUÍMICOS, PETROQUÍMICOS, FARMACÉUTICOS Y LABORATORIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.R.O.M.	JOSÉ G. ALFARO ROSALES	NO INDICA	5/28/04	NO	5%
INTEGRALIM, S. DE R. L. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, HOSPITALES, LABORATORIOS MÉDICOS, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS DE LIMPIEZA EN GENRAL	N	C.R.O.M.	PATRICIA E. MENDEZ	20	8/31/06	NO	4%
LAVA TAP, S. A. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y ASEO DE EDIFICIOS EN GENERAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.O.M.	MAGUEL RAMÓN RIVAS AGUILAR	2614	6/11/04	SI	4%
MAC CLEAN, S. A. DE C. V.	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y ASEO DE EDIFICIOS EN GENERAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.O.M.	RAMÓN RIVAS AGUILAR	125	2/24/06	SI	3.45%
OPERADORA DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA, S. A. DE C. V.	SINDICATO DE EMPLEADOS, AGENTES VENDEDORES, PROPAGANDISTAS, REPARTIDORES, Y COBRADORES DE OFICINAS PARTICULARES, INDUSTRIA, COMERCIO Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C.O.M.	JOSÉ ANTONIO TORRES SÁNCHEZ	22	NUEVO	NO	3.65%

RAZÓN SOCIAL	NOMBRE DEL SINDICATO	NACIONAL O LOCAL	CENTRAL	SECRETARIO GENERAL	NM. DE TRABAJADORES	FECHA ÚLTIMA REVISIÓN	PRESTACIONES QUE MEJORAN A LA L.F.T.	INCREMENTO AL SALARIO
SERVICIOS OMNI, S. A. DE C. V.	ASOCIACIÓN SINDICAL DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	C. T. M.	MANUEL REYES LÓPEZ	60	2/7/03	SI	12%
SERVICIO LIMP, S. A. DE C. V.	SINDICATO PROGRESISTA JUSTO SIERRA DE TRABAJADORES DE SERVICIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA	N	INDEPENDIENTE	RUBÉN ROMO MARTÍNEZ	180	4/1/05	NO	4%
ULTRA LIMP, S.A. DE C. V.	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL, PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D. F.	L	NO INDICA	BENITO GONZÁLEZ CASTRO	72	NUEVO	NO	NO

TABLA 4
DIRECTORIO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS SANCIONADOS
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
ACTUALIZADO AL 26 DE ENRO DE 2007

Infractor: MAC CLEAN, S.A. DE C.V.
Núm. Exp.: 0012/2005

Fecha Notificación de Resolución:
 09 DE NOVIEMBRE DE 2006
Publicación en el DOF: 22 DE NOVIEMBRE DE 2006
Monto de la Multa: \$ 67,860.00
Plazo de inhabilitación: 3 MESES
Inicia: 23 DE NOVIEMBRE DE 2006
Termina: 23 DE FEBRERO DE 2007

Infractor: MIHER LIMPIEZA, S.A DE C.V.
Núm. Exp.: 0015/2006

Fecha Notificación de Resolución:
 04 DE DICIEMBRE DE 2006
Publicación en el DOF: 20 DE DICIEMBRE DE 2006
Monto de la Multa: \$ 75,438.50
Plazo de inhabilitación: 3 MESES
Inicia: 21 DE DICIEMBRE DE 2006
Termina: 21 DE MARZO DE 2007

Infractor: MULTISERVICIOS HIGIENICOS
 KINO, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0043/2006
Publicación en el DOF: 10 de Noviembre de 2006
Plazo de inhabilitación: DOS AÑOS
Inicia: 13 de Noviembre de 2006
Termina: 13 de Noviembre de 2

Infractor: OPERADORA DE LIMPIEZA, S.A.
Núm. Exp.: 0005/2006

Fecha Notificación de Resolución:
 11 DE DICIEMBRE DE 2006
Publicación en el DOF: 26 DE DICIEMBRE DE 2006
Monto de la Multa: \$ 72,540.00
Plazo de inhabilitación: 3 MESES
Inicia: 27 DE DICIEMBRE DE 2006
Termina: 27 DE MARZO DE 2007

Infractor: QUEEN SERVICE DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Núm. Exp.: 0028/2005

Publicación en el DOF: 24-Ene-2006
Plazo de inhabilitación: TRES MESES

Infractor: QUEEN SERVICE DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Núm. Exp.: 0003/2005

Publicación en el DOF: 12-Sep-2005
Plazo de inhabilitación: TRES MESES
Inicia: 13-Sep-2005
Termina: 13-Dic-2005

Infractor: REMMSA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO,
 S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0047/2005
Publicación en el DOF: 24-May-2006
Plazo de inhabilitación: TRES MESES
Inicia: 25-May-2006
Termina: 25-Ago-2006

Infractor: REMMSA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO,
 S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0088/2005
Publicación en el DOF: 24-Ene-2006
Plazo de inhabilitación: 3 MESES
Inicia: 25-Ene-2006
Termina: 25-Abr-2006

Infractor: ROICE, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0071/2005
Publicación en el DOF: 03 de Febrero de 2004
Plazo de inhabilitación: TRES AÑOS NUEVE MESES
Inicia: 04 de Febrero de 2004
Termina: 04 de Noviembre de 2

Infractor: LAPS LIMPIEZA Y VIGILANCIA PRIVADA,
 S.A DE C.V.

Núm. Exp.: 0342/2004
Fecha Notificación de Resolución:
 11 DE DICIEMBRE DE 2006
Publicación en el DOF:
 26 DE DICIEMBRE DE 2006
Monto de la Multa: \$ 500,340.00
Plazo de inhabilitación: 2 AÑOS
Inicia: 27 DE DICIEMBRE DE 2006
Termina: 27 DE DICIEMBRE DE 2008

Infractor: LIMPIA JET, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0066/2003
Publicación en el DOF: 18-Jul-2005
Plazo de inhabilitación: DOS AÑOS NUEVE MESES
Inicia: 19-Jul-2005
Termina: 19-Abr-2008

Infractor: LIMPIA JET, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0501/2002
Publicación en el DOF: 27 de Diciembre de 2002
Plazo de inhabilitación: CUATRO AÑOS, CUATRO MESES
Inicia: 28 de Diciembre de 2002
Termina: 28 de Abril de 2007

Infractor: LIMPIA JET, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0007/2006

Publicación en el DOF: 13-Jul-2006

Plazo de inhabilitación: 3 MESES

Inicia: 14-Jul-2006

Termina: 14-Oct-2006

Infractor: LIMPIEZA INMOBILIARIA, S.A. DE C.V.

Núm. Exp.: 0005/2003

Publicación en el DOF: 24 de Mayo de 2004

Plazo de inhabilitación: DOS AÑOS NUEVE MESES

Inicia: 25 de Mayo de 2004

Termina: 25 de Febrero de 200

Infractor: LIMPIEZA TECNICA DE INMUEBLES, S.A.
DE C.V.

Núm. Exp.: 0006/2004

Publicación en el DOF: 12-Ene-2006

Plazo de inhabilitación: TRES MESES.

Inicia: 13-Ene-2006

Termina: 13-Abr-2006

Trabajadores del transporte aéreo

José Alfonso Bouzas Ortiz

Sobre el sector

El servicio de transporte aéreo se presta en México por las 18 empresas (referidas en el cuadro 1) y adicionalmente por empresas extranjeras que de manera regular vuelan al territorio mexicano, lugar en donde reside una representación de la empresa y contrata trabajadores para el servicio de tierra. Este estudio no se realizará por cuanto hace a los trabajadores de las empresas extranjeras, concretándolo a aquellas que operan con concesión nacional como empresas de transportación aérea.

En la última década la industria del aerotransporte se desarrolló significativamente y de dos empresas históricas, Mexicana de Aviación y Aeronaves de México, llegamos a 18 con significativos cambios en la política pública que se sigue en este sector de la comunicación dentro de los que caben destacar que las nuevas empresas, ya sea que tengan como radio de acción el transporte de pasajeros, de carga o de correo, son de transporte nacional, por lo general con región definida y son empresas de aquellas que dentro del sector son conocidas como aerolíneas regionales y bajo costo, porque trasladan pasajeros de aeropuertos pequeños a los grandes aeropuertos internacionales del país, liberando a las grandes aerolíneas de la prestación de este servicio.

Como se aprecia en el cuadro uno, todas las concesiones otorgadas durante la última década son de las características en el párrafo anterior referidas lo que de ninguna manera las convierte en un negocios de poco interés, tanto es así, que se apreciarán los importantes nombres (en la política y en la economía) de los personajes que integran los grupos empresariales vinculados al sector y se apreciará también que las propias empresas tradicionales crearon su razón social para prestar el servicio nacional en la lógica del cambio establecido.

Las aerolíneas autorizadas fueron puestas en manos de empresarios y políticos de primera línea pero que en general no destacan precisamente por su conocimiento del sector, del servicio que prestan y de la responsabilidad que tienen, siendo el caso recordar que uno de los más reiterados señalamientos en los últimos años al sector aéreo, tiene que ver precisamente con el mantenimiento de las aeronaves, con la supervisión de estas y en general, con condiciones de seguridad en el servicio que se presta y ha sido precisamente el tema de la seguridad el más distantes de la atención por parte de las empresas, al grado de que muchas de las personas que requieren el servicio por razones de trabajo, pese a los inconvenientes de tiempo o de los mayores costos que tenga el servicio, optan por volar a través de las líneas tradicionales por la conciencia de lo riesgoso que le resulta servirse de una aerolínea de bajo costo. En resumen podemos decir que la disociación del servicio nacional del internacional sin lugar a duda es una necesidad impuesta por la globalización, pero no conlleva necesariamente la disminución en la calidad en el servicio en temas como el de la seguridad y ello no se ve atendido así por los empresarios y por el propio gobierno que lo tolera.

Se puede argumentar que son grupos empresariales cuya función es la inversión de capital y no el manejo técnico especializado de la prestación del servicio pero, si estamos en los primeros años de esta nueva etapa de la aviación en México y las razones de utilidad privan por sobre las de seguridad y las concesiones como se apreciará en el cuadro primero se otorgaron por treinta años en lo general, pocas esperanzas apreciamos en el futuro del sector o grandes amenazas de “rescates” tiene el país.

De las nuevas empresas destaca también la falta de claridad respecto del grupo empresarial que encabeza la aerolínea “Avolar” que se señala como de dos grupos empresariales diferentes, según la denominación formal que la razón social tenga (ver los nombres en el cuadro 1) y después de que en los últimos tiempos del gobierno de Vicente Fox, se formuló denuncia de concesión censurable por haberse otorgado a la familia de la esposa del entonces Presidente de la República. Cabe indicar también que en términos de la información que reporta en internet la Secretaría de Comunicaciones, es precisamente la deno-

minación de la razón social de la familia Sahagún, Avolar Líneas Aéreas, S. A. de C. V., a quien le fue otorgada la concesión lo que nos habla de que entre otros, el propio presidente del consejo de administración de la empresa es “presta nombre”.

Dentro del sector se dan serios conflictos económicos y algunas empresas viven con adeudos millonarios con empresas extranjeras, ya sea por venta o renta de aeronaves, lo que implica de manera permanente que se den casos de embargos, intervenciones, suspensión de la prestación del servicio, ventas y corta vida de las empresas, nueva puestas en operación, adeudos fiscales millonarios y otros múltiples problemas que no son particulares de las empresas mexicanas sino que, por lo general las empresas del perfil de las que venimos analizando, en el mundo y en el contexto de la globalización los padecen. “Mal de todos” en el contexto de la globalización.

Sobre los sindicatos vinculados al sector

En el sector labora de manera directa personal muy calificado como son los pilotos, aviadores, los sobrecargos y los mecánicos especializados y personal secretarial, de servicio y de atención al público, labores todas por demás importantes, pero con diferentes grados de responsabilidad y de manera indirecta labora también un sin número de trabajadores de los aeropuertos, en algunos casos altamente calificados en tareas como las de controlar el tránsito aéreo. Por lo anterior y siendo de por sí de problemas y responsabilidades importantes el territorio de la prestación del servicio en el sector, cualquier cosa es dable, menos hacerlo más crítico por razones poco decorosas como puede ser, abaratar el costo de la mano de obra o posibilitar mejores ingresos al corporativo que lo maneje.

No deja de sorprender que tratándose tan sólo de 18 empresas encontremos presentes, además de dos federaciones sindicales, diez organizaciones sindicales y si intentáramos ser mas rigoristas debiéramos referir también la existencia de un alto número de sindicatos vinculados al servicio de la transportación aérea, de personal que realiza actividades de estibadores y otros servicios requeridos por los aeropuertos, que se contratan también mediando contratos colectivos que no esta-

mos teniendo en cuenta ahora y debemos también contabilizar el importante servicio que presta en el sector personal de la seguridad, sujeto a regulaciones policiales o militares y que por ello se encuentra excluido del derecho de asociación sindical.

De manera general la primera impresión que deja esta amplia presencia de organizaciones sindicales nos obliga a preguntarnos sobre la vigencia de aquella idea del pasado respecto de que en entre mayor sea la membresía de una organización sindical y más amplio su radio de acción, mayor fuerza tendrá la organización para defender y representa a los trabajadores involucrados y pensar también en la existencia de intereses que han llevado a conformar organizaciones no siempre comprometidas con los intereses de los trabajadores.

Como una consecuencia del contexto organizativo sindical al que en los ensayos teóricos que preceden este estudio se ha hecho referencia, particularmente el hecho de que las autoridades del trabajo definan el radio de acción de los sindicatos a partir de la clasificación que establece la ley y que debiera ser indicativa y las autoridades la interpretan como limitativa, a pulverización las organizaciones sindicales como una forma de control que se privilegia en el sector por patrones y autoridades.

Conclusión particular debe realizarse en el caso de los pilotos y sobrecargos quienes se organizaron de manera gremial, en mucho a contracorriente que pretendía negar el derecho de asociación sindical disintiendo del personal de tierra que se ha convertido en un fiel de la balanza, que en muchas ocasiones la inclina desafortunadamente. Existe alguna convergencia natural en la apreciación de las condiciones de trabajo de los pilotos y sobrecargos no así con las de los demás trabajadores, en ello tiene que ver las responsabilidades que se encuentran en sus manos y que son condición distante a las de los trabajadores de tierra, sin dejar de apreciar que el trabajo del personal mecánico especializado que en la prestación del servicio se involucra, es de importancia para los que cumplen sus funciones en el aire y las organizaciones sindicales gremiales de pilotos y sobrecargos surgieron por la necesidad de tener en cuenta condiciones de trabajo propias del servicio que prestan además que se encuentran contempladas en la Ley. Jornadas

abiertas, permanentes cambios de localidad, ascenso y descenso de las aeronaves, ruido, temperatura, alimentación, sueño y vigilia y muchas otras condiciones particulares de la prestación del servicio que de manera directa realizan los pilotos y sobrecargos y que de ninguna manera involucra a otros trabajadores del sector.

De las organizaciones sindicales presentes en sector apreciamos, por la historia de sus acciones, que las más genuinamente representantes de los intereses de los trabajadores involucrados son aquellas de carácter gremial integradas a la FEDSSA, federaciones sindical del sector aéreo de reciente creación e integrada por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), ambas asociaciones gremiales por el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de Líneas Aéreas Similares y Conexos y por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares Miguel Ángel Yudico (SNTAS) quien es posible que a la fecha tenga otra denominación

Al igual apreciamos que la presencia del Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIAS), perteneciente a la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores y su historia es evidencia de que esta organización sindical fue creada para ofrecer contratos de protección a los nuevos empresarios del sector, sirviéndose de la mayoría numérica del personal de tierra e inhibiendo o pretendiendo inhibir la presencia y participación de los sindicatos gremiales, particularmente el de pilotos. Esta no es una imputación que hagamos sin fundamento, tan sólo es el caso recordar el conflicto intersindical que tuvo con ASPA por la titularidad del contrato colectivo de AVIACSA, como sindicato de empresa y la forma como violentó la voluntad de los pilotos que de manera casi unánime pretendían ser representados por ASPA.

Es el caso referir también que el flamante secretario general de la organización sindical, STIAS, Rubén Romo Martínez, es también Secretario General del Sindicato Progresista “Justo Sierra” de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana y de la Unión Mexicana de Transportadores de Equipaje Express y Carga, hecho que nos permite afirmar que su vinculación con el sector y con los otros que “representa”

es únicamente como artífice de la simulación sindical y contractual que se realiza con la anuencia y promoción de las autoridades del trabajo que le otorgaron al grupo de Ramón Gámez Martínez cuando menos 12 tomas de nota¹ y a iniciativa de los nuevos empresarios que celebran “contratos colectivos” con estos membretes sindicales antes de instalar las empresas, forma como se liquida el derecho de asociación sindical y se controla e inhibe el derecho de contratación colectiva.

Finalmente y bajo el supuesto de que nos podemos equivocar respecto del papel que juegan en las relaciones laborales los personajes y “sindicatos” que giran alrededor de Ramón Gámez Martínez, tómesese en consideración cómo en las contrataciones que detenta, el surgimiento público de la empresa es posterior a la negociación contractual, es decir, los “flamantes sindicatos” que integran su empresa, negociaron contratos colectivos antes de tener al primer trabajador que “representan” y por lo tanto la opinión de los trabajadores no se tomó en consideración a la contratación.

¹ Al respecto la información puede ser consultada en González Guerra José Merced y otros coordinadores EL SINDICALISMO EN MÉXICO, historia, crisis y perspectivas. José Alfonso Bouzas Ortiz “Los contratos de protección y el sindicalismo mexicano” <http://www.aeropuertomexico.com/index.html>

CUADRO 1

EMPRESA	SINDICATO	SECRETARIO GENERAL	AVIONES, PILOTOS Y EMPLEADOS	OBSERVACIONES
CONSORCIO AVIAXA, S.A o AVIACSA.	STIAS,	Rubén Romo Martínez	26 aviones y 270 pilotos	pertenecen a la "Coordinadora"
JETT PAQUETERIA, S.A. de C.V. o JETT PACK.	"Sindicato Transportes"	Carlos Humberto Aceves del Olmo	14 aviones y 20 pilotos	Sección XV C:T:M:
GRUPO AEREO MONTERREY, S.A. de C.V. o MAGNICHARTERS	STIAS	Rubén Romo Martínez	5 aviones y 50 pilotos	pertenecen a la "Coordinadora"
TRANSPORTES AEREOS AEROMAR, S.A. de C.V. o AEROMAR	ASPA pilotos ASSA sobrecargos STIAS, personal de tierra	Dennis Lazarus Jader Francisco Villareal Pelaez Rubén Romo Martínez	16 aviones y 170 pilotos	Los de pilotos y sobrecargos pertenecen a "FEDSSA" el de personal de tierra a "Coordinadora"
AEROTRANSPORTE DE CARGA UNION, S.A.de C.V	No detectamos organización sindical lo que no quiere decir que no exista.		3 aviones y 30 pilotos	
AVOLAR AEROLINEAS, S.A. de C.V. o AVOLAR LINEAS AEREAS, S.A. o AVOLAR	Miguel Hidalgo		7 aviones y 70 pilotos	

EMPRESA	SINDICATO	SECRETARIO GENERAL	AVIONES, PILOTOS Y EMPLEADOS	OBSERVACIONES
AEROLITORAL, S.A. de C.V. o SERVICIOS AEREOS LITORAL, S.A.	ASPA, pilotos. STIAS, sobrecargos y personal de tierra	Dennis Lazarus Jader Rubén Romo Martínez	32 aviones y 380 pilotos	El de pilotos pertenecen a "FEDSSA" el de personal de tierra a "Coordinadora"
Aerovias de México, S.A. de C.V.	ASPA, pilotos ASSA, sobrecargos Sindicato Nacional Independencia. personal de tierra	Dennis Lazarus Jader Francisco Villareal Pelaez Tomas del Toro del Villar	71 aviones 3500 empleados	Del Toro es iputado por el PAN pertenecen a "FEDSSA"
LINEAS AEREAS AZTECA, S.A. de C.V. o AZTECA	UNIÓN	José Francisco Anguiano	6 aviones y 60 pilotos. 1500 empleados	
Compañía Mexicana de Aviación	ASPA, pilotos. ASSA sobrecargos SNTTASS, personal de tierra.	Dennis Lazarus Jader Francisco Villareal Pelaez Miguel Angel Yúdice		pertenecen a "FEDSSA"
Estafeta Carga aérea, S.A. de C.V. o ESTAFETA	No detectamos organización sindical lo que no quiere decir que no exista.		4 aviones y 40 pilotos	Senador del PRI y Srio. Gral. De Previsión Social de la CTM, Sección XV C.T.M.
INTERJET o ABC AEROLINEAS, S.A. INTERJET, S. A. de C.V.	"Sindicato Transportes"	Carlos Humberto Aceves y del Olmo	8 aviones y 90 pilotos 7 aviones	
Concesionaria Vuela Compañía de Aviación, S.A. de C.V. o VOLARIS	STIAS	Rubén Romo Martínez	6 aviones y 60 pilotos	pertenecen a la "coordinadora"

CLICK MEXICANA Aerovías Caribe S.A de C.V.	ASPA, pilotos ASSA, sobrecargos SNTTASS, personal de tierra.	Dennis Lazarus Jade Francisco Villareal Pelaes Miguel Angel Yúdicó	10 aviones y 90 pilotos	pertenecen a "FEDSSA"
ALMA o AEROLINEAS MESOAMERICANS, S.A.	Sindicato Nacional Independencia. personal de tierra.	Tomas del Toro del Villar	8 aviones y 60 pilotos	
VIVA AEROBUS	No detectamos organización sindical lo que no quiere decir que no exista.		2 aviones y 20 pilotos	
AEROCALIFORNIA, S.A. de C. V.	Sindicato Aerocalifornia.	Ubaldo Gaume Beltrán		En la década de los noventa perteneció a la C.TM actualmente posiblemente siga perteneciendo.
Aeromexpress, S.A de C.V.	ASPA, pilotos. SNTTASS, sobrecargos personal de tierra.	Dennis Lazarus Jader Miguel Angel Yúdicó		pertenecen a "FEDSSA" Es sindicato de empresa

DENOMINACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES UTILIZADAS EN EL CUADRO

"FEDSSA" Federación de Sindicatos del Sector Aéreo.

"Coordinadora" Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores

"ASPA" Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.

"ASSA" Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México.

"STIAS" Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Similares y Conexos de la República Mexicana.

"Sindicato Nacional" Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas, Similares y Conexos.

"Miguel Hidalgo" Asociación de Trabajadores de Transportación Terrestre, Marítima y Aérea Similares y Conexos de la República Mexicana "Miguel Hidalgo"

"UNIÓN" Unión Sindical de Trabajadores de Líneas Aéreas Azteca".

"SNTTASS" Sindicato Nacional de Trabajadores de Transporte, Transformación, Aviación, Servicios y Similares .00

"Sindicato Aerocalifornia" Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de Aerocalifornia, Servicios Aéreos en la República Mexicana

"Sindicato Transportes" Sindicato de Obreros y Empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares.

CUADRO 2

EMPRESA	REPRESENTANTE	GRUPO EMPRESARIAL	RADIO DE ACCIÓN EMPRESARIAL	VIGENCIA DE LA CONCESIÓN	OBSERVACIONES
CONSORCIO AVIAXA, S.Ao AVIACSA,	Director General: Eduardo Morales Mega.		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros	18-03-2030	
JETT PAQUETERIA, S.A. de C.V o JETT PACK.			Servicio público de transporte aéreo nacional regular carga.	24-10-2010	
GRUPO AEREO MONTERREY, S.A. de C.V.o MAGNICHARTERS o	Luis Bojórquez Mayorista de viajes. Director General de la empresa consultora Multicreteria o Multicriteria.		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros y correo.	24-10-2030	
TRANSPORTES AEREOS AEROMAR, S.A. de C.V.o AEROMAR		Svy Katz. 52%Emilio Azcárraga Jean 20%Autrey Maza 10%. ¹	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	16-03-2030	
AEROTRANSPORTE DE CARGA UNION, S.A.de C.V			Servicio público de transporte aéreo nacional regular de carga.	9-05-2008	
AVOLAR AEROLINEAS, S.A. de C.V. o AVOLAR LINEAS AEREAS, S.A. o AVOLAR	Presidente del Consejo de Administración: Jorge Nehme Name	Jorge Antonio Nehme Name, Rodrigo Vázquez Colmenares Guzmán, Joaquín Morales Hernández, Carlos Alberto Vázquez del Mercado Villaseñor	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	29-10-2009	Como Avolar Lineas Aereas, S. A. de C. V. es empresa de Jorge Alberto Bribiesca Sahagún Guillermo Sahagún Jiménez Joaquín Hernández Morales ostenta el cargo de «comisario»

AEROLITORAL, S.A. de C.V. o SERVICIOS AEREOS LITORAL, S.A. aerolínea regional de Aeroméxico	Director General Raúl Sáenz Campos. ¹		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	24-102030	Pertenece al consorcio Aeroméxico.
Aerovías de México, S.A. de C.V.	Director General: Dr. Andres Conesa Labastida		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	16-03-2030	
LINEAS AEREAS AZTECA, S.A. de C.V. o AZTECA .	Leonardo Sánchez Alvarez ²		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	3-05-2005	Sustituyó a la fallida TAESA y actualmente enfrenta serios problemas financieros. La arrendadora Pegaso le embargó a esta empresa un avión en los Angeles. Internet está interesada en comprarla.
Compañía Mexicana de Aviación	Emilo Romano Mussali	Gastón Azcárraga grupo hotelero Posadas	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.	16-03-2030	Se adquirió en 165.5 millones de dólares. ¹
Estafeta Carga aérea, S.A. de C.V. o ESTAFETA	Director General: Juan Manuel Rodríguez Anza.		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de carga y correo.	4-09-2007	Cien millones la sociedad.
INTERJET o ABC AEROLINEAS, S.A. INTERJET, S. A. de C.V.	Director General: José Luis Garza. ³ Presidente: Miguel Alemán Magnani. ⁴		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.		

EMPRESA	REPRESENTANTE	GRUPO EMPRESARIAL	RADIO DE ACCIÓN EMPRESARIAL	VIGENCIA DE LA CONCESIÓN	OBSERVACIONES
Concesionaria Vuela Compañía de Aviación, S.A. de C.V. o VOLARIS	Director Enrique Beltranena.	Pedro Aspe, Emilio Azcárraga, Carlos Slim Domit, Enrique Kriete (salvadoreño de Grupo Taca).	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros, carga y correo.	9-05-2010	
CLICK MEXICANA Es la aerolínea de bajo costo de Mexicana de Aviación. Anteriormente se denominaba Aerovias Caribe, S. A. de C. V.	Director General: Isaac Volin Bolok		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.		
ALMA o AEROLINEAS MESOAMERICANS, S.A. Aerolínea regional con base en Guadalajara	Carlos Peralta Director General del Consejo de Administración Guillermo Heredia Cabarga Director General		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.		
VIVA AEROBUS o AEROENLACES		Roberto Alcántara Rojas presidente grupo IAMSA 85% en unión con Ryan Air, aerolínea exitosa de bajo costo irlandesa que se llama en México Ryan Mex.15%	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.		
AEROCALIFORNIA.	Dueño y director Raúl Aréchiga.		Servicio público de transporte aéreo nacional regular de pasajeros.		Tiene adeudos por mas de quinientos millones de dólares.

Aeromexpress, S.A de C.V.		50% mexicana y 50% Aeroméxico.	Servicio público de transporte aéreo nacional regular de carga		Opera aviones rentados
------------------------------	--	-----------------------------------	--	--	------------------------

¹ <http://www.lacrisis.com.mx/cgi-bin/cris-cgi/DisComuni.cgi?column06%7C20020427004224>

² www.cintra.com.mx/organigrama/organigramaam.ppt

³ <http://www.lacrisis.com.mx/cgi-bin/cris-cgi/DisComuni.cgi?column06%7C20040904124328>

⁴ <http://www.lacrisis.com.mx/index.php?option=content&task=view&id=710&Itemid=186>

⁵ http://ejecutivo.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id_sec=10&id_art=293&id_ejemplar=11

⁶ www.volandoxtv.com.ar/



Practicas del contratismo de protecciòn en tres historias

Claudia Patricia Juan Pineda



Cotidianamente millones de personas salen de sus hogares en busca de un ingreso económico que le permita la subsistencia propia y de su familia, sin embargo, tal expectativa enfrenta una realidad nacional de precarización de los escasos empleos existentes y mínima posibilidad de acceso a la representación sindical legítima que implique una contratación colectiva auténtica que permita un mejor futuro.

Los mecanismos para evitar la contratación legítima comienzan a operar desde el ingreso de los trabajadores a la empresa y se les condiciona a la firma de hojas en blanco que posteriormente suelen ser llenadas como renunciias, firmas de pagarés con espacios en blanco, incluso el supuesto pago de capacitación o certificación para desempeñar un puesto para el cual fueron contratados sin haberse realizado. Así, en caso de detectar el mínimo indicio de organización podrán ser despedidos sin dificultad alguna y sin mayor trámite. En aquellos casos que los trabajadores logran pasar este umbral y persisten en su deseo de sindicalización y contratación legítima, entonces se enfrentaran básicamente con tres escenarios: Registro de un sindicato, firma de contrato colectivo de trabajo (CCT) y titularidad de CCT. Cada proceso cuenta con filtros para inhibir el pleno ejercicio de los derechos, algunos son operados por los patrones, otros por el sindicato charro y unos más por la misma autoridad laboral.

Las redes de complicidades integradas para la contención de los procesos legítimos de organización dependen de la dimensión de la empresa y la inversión a realizar en el lugar que se establezca, el punto de partida comienza desde el propio gobernador de la entidad, el secretario de trabajo, al abogado patronal más “prominente”, hasta el líder sin-

dical regional o de rama, incluyendo las pandillas de coyotes que mero-dean los alrededores de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) ofreciendo sus servicios. Cada uno de estos personajes representa grupos de poder con los hilos necesarios para detectar y contener los conflictos de carácter colectivo e individuales relacionados con los mismos.

Sacar del juego cualquier movimiento reivindicativo es fundamental para mantener los beneficios económicos derivados del tráfico de derechos, influencias y redes de corrupción aparejados, y por supuesto, el control de los trabajadores. La formación de un sindicato legítimo que posteriormente ejercerá el derecho a la contratación colectiva, crecimiento, mayor nivel de representatividad e influencia amenaza resquebrajar el sistema desde sus raíces cuando logre sustituir a viejos y anquilosados representantes sindicales al interior de las JCA y cambien su política discrecional de interpretación y aplicación de la ley.

La forma eficaz de vulnerar los mecanismo de control es identificando sus formas de expresión, para lo cual, sin ser limitativo, se expone en tres historias.

Constitución de un Sindicato

María ingresa a trabajar en una empresa limpieza, al contratarla le explican que para tramitar su alta ante Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) debía firmar una hoja en blanco y cubrir cierta cantidad de dinero por concepto de fianza para pagar el equipo con el que realizaría sus funciones. La empresa paga su salario en efectivo, sin comprobante alguno y no proporciona credencial de trabajo. Es común que labore horas extras sin el pago correspondiente. En una ocasión los solventes que le proporcionaron para hacer la limpieza le provocó sangrado en la nariz, sin embargo cuando asistió al IMSS le informaron que no había sido dada de alta, se presentó en la oficina a preguntar el motivo y avisar que había faltado a su trabajo por asistir al médico, su jefe sólo le respondió que le descontarían el día.

Los días que María acude a la oficina se encuentra con sus compañer@s y se cuentan sus problemas, despidieron a una por embarazarse, otra denunció que su supervisor la acosa sexualmente y se bur-

laron de ella; un compañero lleva semanas sin día de descanso y cuando pidió vacaciones se las negaron; en la oficina no hay respuesta a sus problemas.

Los maltratos y la ausencia de medios para mejorar su condiciones de trabajo llevó a María y sus compañer@s de trabajo a organizarse en un sindicato, proceso que realizaron con el mayor sigilo, sin embargo, cuando un supervisor se percató del intento de organizarse despidió a dos compañeras.

Cuando así lo consideraron prudente solicitan el registro de su organización ante la autoridad laboral competente cumpliendo con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo (LFT) prevé. Presentaron su documentación y tiempo después se les requirió acreditar la relación de trabajo. María y sus compañer@s responden a la autoridad que ese no es un requisito previsto por la ley y que carecían de documentación para ello. Tiempo después, reciben otra notificación en la que se les niega el registro con el argumento de no demostrar la relación de trabajo. Promueven diversos amparos que duran alrededor de un año, período durante el cual se desataron los despedidos al tener conocimiento la empresa de que se estaba organizando un sindicato. María y sus compañer@s saben perfectamente que la información de la constitución del sindicato y sus miembros sólo la tenía la JCA y que la única forma en que el patrón se hubiera enterado era por conducto del propio organismo de registro o a través de los representantes de trabajo y patrones que lo integran.

Superada la etapa del amparo y pasado algún tiempo, el registro de asociaciones les requiere modifiquen sus estatutos: algunas carteras del Comité Ejecutivo no son adecuadas y su radio de acción no es correcto, algunas cláusulas son confusas y además les señala que entre las solicitudes de ingreso al sindicato hay personas distintas a las asistentes a la Asamblea constitutiva. María y sus compañeras consideran que los requerimientos respecto a los estatutos violan su autonomía sindical, y en todo caso, de la lista de asistencia se desprende que son errores mecanográficos intrascendentes, incluso tienen menos errores que el acuerdo que la JCA les notificó, aun así realizan las modificaciones y aclaraciones.

Pasan semanas y esta vez los despedidos son María y otros miembros del Comité Ejecutivo. Llegó una nueva notificación de la JCA en la que ordena se realicen inspecciones en los centros de trabajo para que los integrantes del sindicato ratifiquen su pertenencia al mismo. María y sus compañer@s están verdaderamente preocupadas la diligencia se hará en el centro de trabajo y frente al patrón, quedan escasos compañeros y la presión sobre ellos ha sido agobiante. El requisito es extralegal pero funciona para debilitar la organización e identificar a los que aún estaban encubiertos.

Al concluir las diligencias, los compañeros ratificaron su pertenencia, eran menos de veinte, es probable que esta traba no la salven.

firma de contrato

Pedro y sus compañer@s trabajan para una empresa dedicada a la construcción y continuamente les modifican su salario y prestaciones a la baja, a pesar que la empresa esta muy bien económicamente. Deciden buscar ayuda y se contactan con un sindicato independiente que les explica que primero deben averiguar si la empresa ya firmó CCT con algún sindicato, si no es así, pueden emplazar a huelga por firma de uno. El sindicato independiente sabe que para obtener esa información hay que acudir al área respectiva y con la persona adecuada, pero tiene su costo que depende de varias cosas, como el tipo de empresa, el tamaño, que el propietario sea líder sindical, el abogado patronal que la asesora, etc. Después de una ardua negociación, en la cual el derecho a la información fue el menor argumento, les informan que la empresa no tiene depositado ningún CCT.

Pedro y sus compañer@s elaboran su propuesta de CCT conteniendo los mínimos de ley y un poco más, preparan su emplazamiento a huelga en la forma que la LFT precisa. Al presentarse en la oficialía de partes de la JCA y exhiben su documentación al responsable y éste informa que no puede recibirlo porque falta copia certificada de los estatutos que rigen la vida interna del sindicato.

Pedro y sus compañer@s regresan días más tarde con el emplazamiento a cuestas y el estatuto agregado, sin embargo, nuevamente es

rechazado, esta vez, piden agregar la solicitud de ingreso al sindicato de los trabajadores que laboran para la empresa emplazada. Este requisito los pone un poco nerviosos, porque los pone al descubierto, pero confían en que esa información será resguardada tan celosamente como la existencia de un CCT en su empresa.

Es el tercer intento, ahora piden que agreguen copias de la credencial de elector a las solicitudes de afiliación al sindicato. Cuarto fervoroso intento, exhibir documentación que acredite la relación de trabajo, exigen hojas rosas del IMSS, credencial de trabajo, recibos de pago; Pedro y sus compañer@s se afanan en explicar que la empresa no da seguro social ni documento alguno y les responden que no pueden recibir su emplazamiento, con una mezcla de enojo y desconcierto reclaman que con este requisito cualquier patrón que incumpla la ley puede evitar sin mayor esfuerzo ser emplazado y la JCA en vez de administrar justicia deja en la indefensión a los trabajadores al exigir requisitos extralegales y para colmo de los males tienen que litigar la admisión de un emplazamiento con personal cuya obligación es recibirlo. La opción que se presenta para recibir su emplazamiento es hablar con el responsable del área.

Área de conflictos colectivos, largo tiempo de espera, llamadas telefónicas, cruce de miradas suspicaces, justificaciones inverosímiles, alegatos sin sentido van y vienen. Por fin, se autoriza depositar el emplazamiento a huelga.

Interminables semanas han pasado y la JCA no ha notificado el emplazamiento a huelga por firma de CCT a la empresa, Pedro y sus compañer@s están preocupados, la LFT señala que debe realizarse dentro de las 48 horas posteriores a su recepción. Al fin, la notificación tan esperada, pero contrario a lo esperado, es un requerimiento para precisar el domicilio de la empresa, el C. Actuario no encuentra una de las avenidas principales de la ciudad y menos aún el edificio más alto de la misma. Desahogan el requerimiento y nuevamente transcurre el tiempo, la fecha de estallamiento se acerca peligrosamente cada vez más y no han podido platicar con la empresa.

Por fin, la JCA ha notificado a la empresa el emplazamiento y responde amenazando a los trabajadores para que no apoyen al sindicato

que lo único que pretende es cerrar su centro de trabajo, piden demasiado. Ya saben quienes forman parte del sindicato y presionan a quienes creen los dirigentes, ofrecen dinero a cambio de desistirse de la huelga o los despiden.

Cuando se celebra la audiencia de prehuelga la JCA invita a las partes a platicar para resolver el conflicto. El conciliador es duro, frío, rayando en la agresividad contra el sindicato, argumenta que la empresa va a cerrar si persisten en sus reclamos, que por culpa de sindicatos irresponsables como ellos se pierden miles de empleos cada año y se van las inversiones de México. En contraste, con el patrón es amable, incluso servil, el tiene la razón. Pedro y sus compañer@s creían (como millones de trabajadores) que la JCA es imparcial y se interesa en cumplir la ley, pero considera que pedir IMSS es un exceso y ni siquiera pudo notificar en tiempo a la empresa. El único acuerdo: no despedir a los miembros del Comité Ejecutivo, pero tiene que prorrogar la huelga y tendrán otra audiencia en dos semanas para cumplir los términos que la LFT prevé para el estallamiento.

En las semanas previas a la segunda audiencia, el patrón despide a algunos compañeros, retrasa los pagos, exige más producción, niega salidas al médico, no paga horas extras, ni permisos al baño conceden, etc. El patrón se ha negado a negociar con el sindicato, sólo lo hará ante la JCA.

Segunda audiencia, este vez, además de su abogado, el patrón se presenta acompañado de varias personas que se dedican a agredir e intimidar; agreden y amenazan a la Comisión del Sindicato mientras intercambian amables saludos con funcionarios de la JCA; algunos se reconocen como familiares, mientras el líder se pavonea frente a Pedro y sus compañer@s.

Durante el tiempo transcurrido entre el depósito del emplazamiento a la celebración de la segunda audiencia pudieron ocurrir varias cosas: el abogado del patrón se contactó con un sindicato acorde con sus intereses con el que firmó y depositó un CCT, sin requisito alguno; despidieron a varios compañeros y los que permanecen están tan angustiados con los despidos y amenazas que difícilmente estallarán la huelga;

ya no son trabajadores de la empresa emplazada, ahora lo son de una subcontratista.

Titularidad de contrato

Ángela y Luis son despachadores en una de tantas estaciones de gasolina, no tienen salario y viven de las propinas que les dan los usuarios, a las que descuentan la cuota por isla (espacio donde se encuentran las bombas para despachar la gasolina), la propina al chofer que surte de gasolina a la estación, el pago de los productos que no pudieron vender de su cuota diaria, el uniforme, y su cuota sindical, su patrón siempre recuerda lo afortunados que son por formar parte de esa estación, aclarando que no son trabajadores, sino propineros.

El líder sindical se presenta periódicamente a cobrar sus cuotas “los propineros” preguntan ¿por qué pagarlas si no son trabajadores? y ¿cómo pueden tener un sindicato si no se han afiliado a ninguno?, en todo caso, ¿por qué razón carecen de IMSS y dónde está su CCT?, han estado durante varios años en la gasolinera y lo desconocen. Su secretario general es muy amable pero evasivo.

Ángela sufre un grave accidente, un automóvil la atropella en la gasolinera, sus compañer@s se organizan para ayudarla porque el sindicato y el patrón se niegan a hacerlo. Luis recomienda que no se preocupe, él cuenta con un amigo que trabaja en otra gasolinera quien le comentó que ellos eligieron su sindicato y conocen su CCT, le sugirió que se organicen, para mejorar sus condiciones de trabajo, ofreciéndole apoyo para que se afilien a su sindicato independiente.

La casa de Ángela se ha convertido en centro de reunión, cada vez asisten más y más compañeros de su gasolinera y miembros del Sindicato independiente, la solidaridad los unifica, se afilian al sindicato independiente para reclamar la titularidad del CCT que existe en su gasolinera, tienen cuidado para no ser descubiertos, pero alguien los delató con el patrón, lo saben porque despidieron a Luis.

Ángela, Luis y sus compañer@s presentan la demanda de titularidad del CCT y piden a la JCA mantenga en secreto el nombre de los

trabajadores afiliados al sindicato independiente, sin embargo, algunos han sido removidos a las islas que venden menos para reducir sus propinas, como táctica para doblegarlos.

Han pasado cuatro audiencias, en las dos primeras no se notificó al sindicato charro porque no se encontró el domicilio y en las últimas estaba mal notificado, mientras el líder sindical charro acude a todas las audiencias con sus golpeadores y reporta al abogado de la empresa “patrón todo en orden”, efusivo saluda al personal de la JCA y en tono amenazante y burlón pregunta a Ángela y Luis con cuanto dinero se arregla el asunto.

Esta vez no hay pretextos se puede celebrar la audiencia, pero el ambiente se percibe muy tenso y la sala se va llenando de extraños que se saludan entre sí, al empezar la audiencia los recién llegados presentan copias de dos demandas de titularidad promovidas contra la misma empresa, así que nuevamente se suspende la audiencia.

Desde el depósito de la demanda de titularidad ha transcurrido casi un año y no se ha podido celebrar ninguna audiencia, los sindicatos charros y el abogado patronal han utilizado toda clase de artimañas para suspenderlas, cada vez son más violentos debido a los golpeadores que llegan y, en la última audiencia, fue necesario ayuda de personal de seguridad de la propia JCA para poder sacar a Ángela y Luis de las instalaciones.

Esta vez la audiencia se celebra, el abogado del patrón exhibe renuncias de varios compañeros, los sindicatos charros se acompañan de un ejército de golpeadores para amedrentar a Ángela y Luis, mientras el sindicato independiente señala que las renuncias son fabricadas y solicita que el recuento se lleve a cabo en un lugar neutral y seguro, de ser posible las instalaciones de la JCA y que el voto sea secreto para proteger la integridad de los votantes y asegurar su libre elección. La JCA, muy respetuosas de la LFT, responde que las condiciones que pide el sindicato independiente no están previstas en dicha norma y ordena que se lleve a cabo en el centro de trabajo con votación a mano alzada.

El día del recuento la gasolinera estaba literalmente sitiada por golpeadores, a pesar que el sindicato independiente señaló que las condiciones no eran adecuadas para realizarlo el Actuario da inicio a la

diligencia, Ángela y Luis están muy preocupados y molestos; han recibido varias llamadas telefónicas de sus compañeros, unos están secuestrados por golpadores para evitar que lleguen al recuento, otro está escondido cerca de la gasolinera porque unos golpadores lo persiguieron, llega otro grupo de golpadores en un autobús, al descender el sindicato charro les entrega una credencial que lo acredita como trabajador de la estación, por su parte el patrón exhibe una lista de nómina y la refuerza con la hoja de afiliación ante el IMSS todos están registrados.

Los trabajadores para emitir su voto en el lugar habilitado por el Actuario en la gasolinera deben cruzar entre gritos y amenazas frente a los golpadores, se requiere de la fuerza pública para acordonar la zona, mientras sindicatos solidarios logran sacar a los compañer@s del independiente de la gasolinera. En medio de las airadas protestas del sindicato independiente concluye el recuento, ya rescataron a los secuestrados y escondidos. El Actuario recoge sus pertenencias y a un constado de la estación pagan a los golpadores su eficiente servicio. Votaron más trabajadores falsos que reales.

CONCLUSIÓN

Se han presentado diversos diagnósticos y propuestas concretas para erradicar el nocivo sistema de contratismo de protección patronal sin que se hayan materializado, para infortunio de los trabajadores que lo padecen cotidianamente. Aquéllas recogen experiencias internacionales, reglas ya existentes en convenios y tratados firmados por México, que transitan esencialmente por los temas de transparencia en los registros sindicales y de contratos colectivos de trabajo, autoridad imparcial, voto secreto, rendición de cuentas, respeto a la autonomía sindical. Elementos todos que deben ser parte integral de las relaciones productivas para hacerlas competitivas, con un adecuado aprovechamiento de los recursos humanos para beneficio de todos los eslabones de la cadena y un desarrollo sustentable.

Es importante entender que la contratación colectiva es el centro de las relaciones de trabajo, su ejercicio legítimo, es elemental para el equilibrio social, contribuye a reconstruir el tejido social tan deteriorado en la actualidad. El Estado de Derecho implica la representatividad auténtica de las formas de organización sociales y el mundo del trabajo es clave en este contexto, por ello, la construcción de una nación moderna exige revalorar la trascendencia de este espacio, no olvidemos que de alguna manera, todos somos trabajadores.

Conclusiones

Los Contratos de Protección caracterizados y ejemplificados en los términos que en este *Informe* se consigna:

- Son una práctica que efectúa “fraude a la ley”, pues desvirtúa por completo el sentido de la contratación colectiva al convertirla en un instrumento de protección del empleador contra una auténtica sindicalización, que facilita una flexibilidad laboral sin cortapisas.
- Afectan las instituciones del Derecho del Trabajo, impiden la democratización de las organizaciones de trabajadores y dejan en estado de indefensión a los trabajadores.
- Implican que la empresa y la representación del sindicato, cumplan con los requisitos de la legislación laboral y finalmente que los sindicatos **legales** de trabajadores, que no **legítimos**, protejan a los empresarios.
- Su existencia depende del control que ejercen los líderes sindicales y los empresarios sobre los trabajadores, tienen como finalidades simplificar y minimizar la relación laboral en forma unilateral y autoritaria y posibilitar que la contratación colectiva responda a los intereses del patrón, con beneficios para los intermediarios de la relación; líderes sindicales, abogados y aún, autoridades.
- Son simulación de relaciones laborales, de la organización sindical y de la contratación colectiva misma: Se simula tener un sindicato, se simula negociar colectivamente y se simula celebrar un contrato colectivo de trabajo.

- Los contratos colectivos de protección son un mecanismo muy efectivo de precarización laboral, en lo económico, en lo político y lo social.
- Los contratos colectivos de protección cumplen la función de abaratar las referencias del mercado de trabajo y de competir deslealmente con los contratos colectivos verdaderos.
- Son uno de los mecanismos principales en el país para la concentración del ingreso y de la riqueza.
- Son una práctica en la que participan organizaciones sindicales afiliadas a distintas centrales en el país: CTM, CROC, CRT, COR, CROM, COM, CTC y sindicatos independientes vinculados a los empresarios (FNSI) o abogados laborales (*v.gr.* Ramón Gámez).

RECOMENDACIONES

La erradicación de los Contratos de Protección requiere como tareas iniciales para reconvertir las relaciones laborales a las que se ha llegado:

De manera general

- Un compromiso de todos los actores sociales de respeto al estado de derecho y rescate de la contratación colectiva como institución fundamental del Derecho Colectivo de Trabajo.
- Crear las condiciones para darle a la contratación colectiva solidez de largo alcance, como uno de los pilares fundamentales de la relación social de trabajo, situación que tiene en diversos países con economías en crecimiento.
- Enfrentar de manera conjunta y organizada, la existencia de Contratos de Protección.
- Afrontar con determinación las causas que afectan la contratación colectiva, entre ellas la necesidad de contar con árbitros imparcia-

les que garanticen una auténtica y positiva relación colectiva de trabajo y con autoridades tanto, en impartición de justicia como en administración del trabajo confiables.

Por cuanto a transparencia

- Garantizar la participación de los trabajadores afectados a la firma, revisión y terminación de la contratación colectiva.
- La inspección en el trabajo en todos sus ámbitos deberá ser un instrumento para garantizar el cumplimiento de las normas laborales, sobre todo, que la contratación colectiva sea vigente.
- Acatar la recomendación del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública Gubernamental (IFAI) otorgando acceso pleno e incondicionado a toda la información relacionada con registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo.
- Establecer mecanismos de coordinación entre la Federación, el indicado Distrito Federal y los Estados para homologar los procedimientos de acceso a la información de manera que cualquier persona tenga conocimiento de lo que debe hacer en cualquier lugar del país.
- Tomando en consideración la importancia cuantitativa que tiene en el Distrito Federal, la Asamblea del Distrito Federal deberá garantizar que la Secretaría del Trabajo del Gobierno local, de reciente creación, tenga condiciones para cumplir las importantes funciones de vigilancia, supervisión y fiscalización que debe realizar en materia de trabajo, sobre todo en aquellos sectores y empresas en donde más se han rezagado.

Por cuanto a reforma laboral

Promover una reforma a la legislación laboral que:

- Respete y garantice la Libertad, la Autonomía y la Democracia Sindical.

- Garantice la existencia de sindicatos auténticos y representativos.
- Garantice la publicidad y transparencia en el registro de sindicatos.
- Garantice la publicidad y transparencia en la existencia de Contratos Colectivos de Trabajo particularmente haciéndola depender no de la existencia de una demanda por la firma, sino de la participación de los trabajadores.
- Establezca mecanismos de consulta a la firma, emplazamiento y negociación de la contratación colectiva.
- Dé garantías de existencia y participación de sindicatos minoritarios en los centros de trabajo.
- Establezca y garantice voto secreto, directo, con padrón confiable y en lugar neutral en los recuentos sindicales y en todos los actos en los que la voluntad de los trabajadores pretendamos sea la que determine los resultados, garantizando procedimientos ágiles y que se lleven a efecto en tiempos breves.
- Establezca instancias judiciales, profesionales e imparciales para dirimir los conflictos de trabajo.
- Garantice que el radio de acción de los sindicatos lo definan las propias organizaciones sindicales.
- Garantice que los sindicatos gremiales que acrediten tener la representación mayoritaria de la profesión, tengan la titularidad de su contrato colectivo aún cuando exista sindicato de industria o empresa que sea titular de la contratación colectiva de los otros trabajadores.

Rechazar cualquier proyecto de reforma laboral que:

- Pretenda controlar el ejercicio del derecho de huelga bajo la hipótesis de que es la causa de la conflictividad laboral sin percatarse de que la mayoría de las simulaciones contractuales se dan sin que

medie emplazamiento a huelga y mediante firmas a promoción patronal y con el sindicato de su preferencia, colocando los derechos de los trabajadores en el mejor de los casos en el piso que establece la Ley y en muchas ocasiones convirtiendo la contratación colectiva en el mecanismo para violentarla en temas como el de la estabilidad en el empleo.

- Pretenda controlar el ejercicio del derecho de huelga mediante la imposición a las organizaciones sindicales la obligación de obtener de las autoridades del trabajo certificación alguna.

Establecer compromisos entre las centrales sindicales mexicanas afiliadas a ORIT de:

- Respeto irrestricto a la voluntad de los trabajadores.
- Voto secreto, directo, universal y en lugar neutral en los recuentos sindicales y en todo acto en el que la voluntad de los trabajadores pretendamos sea la que determine los resultados.
- Promover para las reformas a la legislación laboral la creación de un Registro Público y autónomo del Poder Ejecutivo de sindicatos y contratos colectivos.
- Promover y garantizar la transparencia en el manejo de cuentas y negociaciones obrero-patronales.
- Realizar las acciones necesarias para garantizar la difusión pública de los contratos colectivos de trabajo.
- Dirimir los conflictos de origen intersindical de manera expedita, abierta, transparente, sin violencia de ningún tipo y en apego estricto a la voluntad de los y las trabajadoras.
- Comprometerse a garantizar la convivencia de dos o más sindicatos en una misma empresa sin hostigamiento, represión ni cláusula de exclusión.

- Formar un frente común y realizar acciones en contra de los sindicatos blancos y/o membretes sindicales sin base social real.
- Revisión y solución interna de las organizaciones sindicales que integran las centrales a fin de detectar prácticas de corrupción y contratos de protección, atendiendo las denuncias públicas que al respecto se documenten.
- Solución expedita y directa de los sindicatos sobre conflictos intersindicales con observación, si fuera requerida por alguna de las partes de la ORIT.
- Compromiso de oponerse a una reforma laboral que conserve o aumente los mecanismos de control corporativo.
- Construir un frente común por una reforma laboral democrática, que establezca como piso los estándares de OIT.
- Construir una instancia de coordinación ORIT para resolver los problemas inherentes a la Libertad, Autonomía y Democracia Sindical.

Marzo 2007.

**Información de los especialistas que
presentan el informe a la
Organización Regional Interamericana
de Trabajadores**



Bensusán, Graciela. Doctora en Ciencias Políticas, Profesora- investigadora de la UAM Xochimilco, autora de diversos libros y artículos sobre instituciones, políticas y organizaciones laborales desde una perspectiva comparativa dentro y fuera del país. El último libro bajo su coordinación y con tres capítulos de su autoría, es *Diseño legal y desempeño real: Instituciones Laborales en América Latina*, Editorial Porrúa, México (2006). Hay edición en portugués publicada en Río de Janeiro.

Bouzas Ortiz José Alfonso. Coordinador del Proyecto “Diagnóstico de los contratos colectivos de protección en México”. Doctor en Derecho por la UNAM, especialista en temas laborales como: relaciones laborales, empleo, regulación del trabajo, actores sociales en las relaciones laborales, conflictos de trabajo y su solución, cambios en las relaciones laborales en el contexto de la globalización, derecho laboral. Investigador titular en el área de Estudios del Trabajo del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Imparte cátedra en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Ha publicado una serie de libros como autor, coautor y coordinador, de su autoría la más reciente obra *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, publicado por Editorial IURE, así como múltiples artículos y ensayos.

Hernández Cervantes Aleida. Asistente general del Proyecto “Diagnóstico de los contratos colectivos de protección en México”. Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Sinaloa y maestra en Derecho con mención honorífica por la UNAM, con el tema de tesis “El cambio de paradigma en la Ley del Seguro Social en México”. Profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Premio Nacional de Ensayo 2002 con la temática “Mujer y trabajo” del Insti-

tuto Nacional de las Mujeres y el Instituto Mexicano de la Juventud. Académica participante en el proyecto “Perspectivas de las relaciones laborales en México” del IIEC UNAM, financiado por CONACYT. Actualmente estudia el Doctorado en la UNAM.

Juan Pineda Claudia Patricia. Egresada de la de la UAM Azcapotzalco, licenciada en derecho, especialidad en derechos humanos e internacional por la Universidad de Columbia NY. Especialidad en laboral con perspectiva de género por la Procuraduría del Trabajo del Distrito Federal; 6 años de experiencia como postulante, asesoría legal y organizativa a sindicatos, capacitación y formación en derechos humanos laborales y de género.

María Xelhuantzi López. Doctora en Ciencia Política. Profesora Titular, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México. Asesora del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Muñoz, Mara. Licenciatura en Derecho por la Universidad Autónoma de Zacatecas. Maestría en Política Social en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Nottingham, Inglaterra. Productora del Programa de Radio “Proceso” de la Revista Proceso. De 2005- 2006 coordinadora de Contenidos del programa Zona Abierta, Televisa. De 2002-2003 directora del Instituto para las Mujeres Zacatecanas. Autora o coautora de documentos de Política Pública, iniciativas legales y diversos reportajes periodísticos.

Robles Jorge. Sociólogo, ha sido investigador en el CEHSMO, cofundador de la carrera de historia en la ENHA, profesor de historia del movimiento obrero en la ENAH, UAEM e INET; autor de varios libros de análisis e historia del movimiento obrero, además de ser organizador sindical por más de 33 años.

Reyes Ramos Luis Oliver. Estudiante de 8° semestre de la Licenciatura en Derecho en las Facultad de Estudios Superiores, Aragón, UNAM, colaborador en el Proyecto de Depuración de Contratos Colectivos de Trabajo y Registro de Asociaciones en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal de Julio

del 2002 a Enero de 2007, actualmente becario en el proyecto “Perspectivas de las relaciones laborales en México” del IIEC UNAM, financiado por CONACYT.

Reyes Gaytán Germán. Responsable de la logística del Proyecto “Diagnóstico de los contratos colectivos de protección en México”, estudiante de licenciatura en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Becario en el proyecto “Perspectivas de las relaciones laborales en México” del IIEC UNAM, financiado por CONACYT. Asistente de profesor en diversas clases (teoría del derecho, ética y derechos humanos, epistemología jurídica, contratos civiles y sistemas jurídicos contemporáneos).

SINDICATOS DE LA C. T. M. QUE OFRECEN CONTRATOS DE PROTECCIÓN PATRONAL EN EL ESTADO DE MORELOS Y QUE SE PUBLICITAN EN INTERNET.

Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Actividades Diversas del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/346/89.) Abraham Hernández Bringas.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de Industrias Varias y Oficinas en General del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/347/89.) Bulmaro Hernández Juárez.
Secretario General

Sindicato de Trabajadores de Oficinas, Comercios, Empresas de Servicio e Industrias Varias del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/364/92.) Cesar Caballero Bahena.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Industria Gastronómica, Restaurantera, Hotelería, Centros Turísticos, Centros Deportivos y Recreativos, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/372/93.) Leticia Salinas Espinosa.
Secretaria General

Agrupación Sindical Revolucionaria de Trabajadores y Empleados de Bares, Centros Nocturnos, Restaurantes, Hoteles, Centros Deportivos, Recreativos y Similares del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/379/94.) Luis Brillanti Roquero.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Salud, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/337/88.) Ma. Guadalupe Bringas Rodríguez.
Secretaria General

Asociación de Trabajadores Jornaleros, Asalariados del Campo y Actividades Agropecuarias, Silvícolas, Mantenimiento y Vigilancia Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/363/92.) Gregorio Rosas García.
Secretario General

Sindicato de Trabajadores de Plantas Embotelladoras, Distribuidoras de Refrescos y Cervezas del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/79/47.) Rigoberto Bahena Reyes.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores, Empleados, Choferes y Repartidores de Gas, sus Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/380/93.) Ignacio Valdivia Amador.
Secretario General

Sindicato de Trabajadores Obreros y Campesinos, Empleados de Empresas y Establecimientos Diversos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/392/93.) Ascensión Flores Castro.
Secretario General

Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Jiutepec, Morelos.
(HTA/25/390/94.) Rafael Aguilar Arzate.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Excavación, Montaje, Maquinaria y Porteo de Material en General, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/356/91.) Ernesto Jiménez Tovar.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Transportistas y Trabajadores al Servicio del Transporte Público de Materiales para la Construcción y Carga en General, sus Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/375/93.) Ernesto Saldaña Pedrosa.
Secretario General

Sindicato Gremial de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Excavación, Maquinaria y Transporte de Materiales para la Construcción, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/418/97.) Liborio Mejía Torres.
Secretario General

Sindicato Gremial de Trabajadores al Servicio del Transporte Público de Materiales para la Construcción, Transportistas, Choferes, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/385/94.) Ladislao Castañeda Contreras.
Secretario General

Sindicato Único de Trabajadores Camioneros al Servicio del Transporte Publico de Materiales para Construcción, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/377/93.) Wilfrido Tovar Angeles.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores "Solidaridad" en la Industria de la Construcción, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/355/91.) José Valentín de la Cruz Hernández.
Secretario General

Sindicato Único de Trabajadores de Todas las Ramas de la Industria de la Construcción, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/229/72.) Evaristo Caballero Arzate.
Secretario General

Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción en General, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/399/96.) José Luis Palma Sedano.
Secretario General

Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte de Material en General, Construcción, Edificación, Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA/25/383/94.) Francisco Javier Arrisco Meneses.
Secretario General

Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Choferes del Transporte y Auto-Transporte en General, sus Similares y Conexos del Estado de Morelos.
(HJLCA 25/374/93.) Francisco Aguilar Mendoza.
Secretario General