



Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Problemas de sindicación en México

Estudio de tres campos de problemas





Problemas de sindicación en México

Situación actual y comienzos de acción

Este estudio de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas está basado en un informe patrocinado por la fundación Hans-Böckler-Stiftung, y también en estudios monográficos apoyados por la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ginebra, junio de 2006

Índice

Página

1.	México: El derecho laboral obstaculiza la libertad sindical (Robert Steiert)	1
2.	Política, sindicatos, derecho laboral: Introducción a su evolución en México (Siglinde Hessler)	4
3.	Contratos de protección: un medio de impedir la formación de sindicatos (Siglinde Hessler)	10
4.	Trabajadores de confianza: trabajadores sin derechos sindicales (Siglinde Hessler)	17
5.	Trabajadores alquilados: ¿trabajadores de segunda categoría? (Siglinde Hessler)	27
6.	Conclusiones: Los tres campos de problemas del derecho laboral en el contexto de las estructuras sociales de México (Siglinde Hessler)	33
7.	Observaciones finales (Robert Steiert)	36
	Índice de siglas.....	37

1. México: El derecho laboral obstaculiza la libertad sindical

Ocurre que los empleados de un establecimiento deciden crear una organización –conforme a la estructura sindical y al derecho laboral vigente- con carácter de sindicato de empresa. Propagan la idea entre los otros empleados, reparten hojas volantes y discuten con ellos.

Por esta causa son despedidos varios de los iniciadores de la acción. A los empleados se les comunica que ya tienen un sindicato y que tales actividades, por consiguiente, tienen la finalidad de quitarle su fundamento a los representantes reconocidos de los empleados y, por lo tanto, son sancionados con el despido, de conformidad con el convenio colectivo.

Ninguno de los empleados recuerda haber dado a ningún sindicato la autorización de representarlo, ni tampoco que jamás ningún sindicato le haya pedido el mandato para negociar. Ninguno de los empleados ha sido consciente de ser ya “miembro forzado” de un sindicato existente que ha celebrado un convenio colectivo con la empresa en que trabaja.

Otra variante consiste en que se funda un sindicato independiente que, de conformidad con el derecho laboral, solicita el correspondiente reconocimiento de la autoridad competente, y ésta se lo niega. También en tales casos se aduce como causa que ya existe un sindicato para esa empresa: un sindicato de cuya existencia, por regla general, nadie estaba enterado... salvo su secretario general y la dirección de la empresa.

Esto no es nada ficticio: es la realidad cotidiana en un país que ha ratificado el Convenio núm. 98 de la OIT, relativo al derecho de sindicación. Es la realidad en México.

Empresas como Han Young en Tijuana, Duro Bag en Rio Bravo, Alcoa Fujikura en Piedras Negras y, por último, Black & Decker en Reynosa, son apenas unos cuantos nombres de una larga lista de ejemplos que se podrían citar aquí. ¹⁾

Las experiencias de estos últimos años en México indican que el derecho laboral mexicano y las estructuras político-sociales del país no promueven la libertad sindical, que es parte

¹⁾ Ver al respecto, entre otros, en el sitio web de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL (www.icftu.org) sus informes anuales de la sobre la violación de los derechos sindicales.

integral del Convenio núm. 87 de la OIT, ya ratificado por México, sino que surten el efecto contrario, lo cual es a todas luces un fin perseguido políticamente.

De los últimos años se conoce únicamente un caso de reconocimiento de un sindicato independiente, concedido a pesar de que ya existía un contrato de reconocimiento con otro sindicato. Pero en ese caso también la empresa se pronunció a favor del reconocimiento del sindicato independiente.

En total se han encontrado tres importantes campos de problemas que obstaculizan masivamente la sindicación de los empleados:

- los “contratos de protección”, que son contratos secretos de reconocimiento de un sindicato no autorizado por los empleados y que hacen posible la afiliación forzosa de todos los miembros de la plantilla;
- los “trabajadores de confianza”: un concepto que permite excluir del derecho de sindicación a grupos enteros de empleados;
- el “trabajo alquilado”: la posibilidad de “tomar prestadas” casi plantillas completas a través de agencias de colocación, que a su vez verifican la actitud de los solicitantes de empleo hacia los sindicatos y llevan “listas negras”. La existencia misma del trabajo alquilado dificulta de por sí la sindicación. Y la modalidad de ese tipo de contratación existente en México ni siquiera es compatible con la legislación laboral del país.

Estos tres campos de problemas existentes en el derecho laboral mexicano, seguramente no son los únicos, pero sí los que saltan a la vista si uno se ocupa de la cuestión de la sindicación de plantillas en México.

También ha sido manifiesto que a la larga no tiene mucho sentido desplegar más y más campañas a favor de la sindicación, cuyos resultados tal vez favorables vuelven a anularse rápidamente a través del sistema de “contratos de protección” y de la práctica de las *juntas de conciliación y arbitraje*, que son las instancias competentes en la aplicación de las leyes laborales.

A plazo medio, es necesario, atacar el mal de raíz, o sea, en la legislación laboral misma. La necesidad de una reforma del derecho laboral mexicano ya se está discutiendo entre numerosos especialistas mexicanos en derecho laboral; pero ello no ha tenido casi ninguna

consecuencia política práctica. Por tal razón, también se debe hacer presión sobre el gobierno mexicano en el ámbito internacional, a fin de que se inicie un cambio en ese sentido y la legislación del país incorpore el Convenio núm. 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical.

El presente informe tiene el propósito de servir de base de discusión en el ámbito tanto nacional como internacional. Señala la situación reinante en México y, ante todo, también la raíz de los tres campos de problemas mencionados en el derecho laboral y en las estructuras sociales. El informe es complementado por una serie de propuestas de actividades sindicales en el ámbito tanto nacional como internacional.

El informe sobre la situación en materia de derecho laboral, redactado por Siglinde Hessler, fue patrocinado por la fundación alemana Hans-Böckler-Stiftung.²⁾ Se basa, en lo fundamental, en tres estudios monográficos realizados en 2005 con apoyo de la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung.³⁾

²⁾ Hessler, Siglinde: Probleme der Arbeitnehmervertretung in Mexiko: Schutzverträge, Vertrauensangestellte und Leiharbeit. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hamburgo 2006

³⁾ Fressmann, Rebecca: Leiharbeit in Mexiko: Rechtliche Bestimmungen und sozial-politische Realität, Abril 2005
(<http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Leiharbeit%20in%20Mexico.pdf>)

Hessler, Siglinde: Die Trabajadores de Confianza in Mexiko: Rechtliche Hintergründe und praktische Umsetzung, Abril 2005
(<http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Trabajadores%20de%20Confianza.pdf>)

Wittmütz, Kerstin: Die Contratos de Protección im Gewerkschaftssystem Mexikos: Rechtliche Hintergründe und sozialpolitische Bedeutung, Abril 2005
(<http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Studie%20Contratos%20de%20Proteccion.pdf>)

Todos los datos cuyas fuentes no se indiquen, provienen de estos trabajos.

2. Política, sindicatos, derecho laboral: Introducción a su evolución en México

Política: Una democratización lenta tras el cambio de gobierno

La situación política de México se caracterizaba, hasta época reciente, por la supremacía del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Durante 70 años (1929-2000), esa formación política nacida de la Revolución Mexicana (1910-1920) rigió los destinos del país. El PRI consolidó su dominio mediante un sistema corporativista que descansaba principalmente sobre la afiliación al partido de grandes sectores de la población a través de federaciones y sindicatos y sobre el sistema político. De esa forma se logró un grado bastante alto de estabilidad política – claro está, recurriendo al mismo tiempo a una amplia opresión de la democracia y de los derechos humanos. La estabilidad política se apoyó durante largo tiempo en una situación económica bastante estable, que se caracterizaba por una industrialización dirigida por el Estado que le daba al país –y al menos también a una parte de la población- cierto bienestar material.

Desde los años 1980-90 aumentó, entre otras causas por una dura crisis económica que atravesó el país, la inestabilidad del sistema político. Debido a una enorme deuda externa que por último, en 1982, condujo a la insolvencia de México, el gobierno del PRI inició ya en los años 80 reformas económicas neoliberales y el abandono del modelo de desarrollo dirigido por el Estado. La apertura económica (hacia el exterior) se acompañó de una apertura de política interna dirigida. Tras la victoria electoral del Partido de la Revolución Democrática (PRD) en 1988, que fue negada mediante un fraude electoral, sucedió, en el año 2000, el triunfo electoral histórico del Partido de Acción Nacional, conservador, encabezado por Vicente Fox como candidato a la presidencia. Después de 71 años de supremacía del PRI, pudo un candidato de otro partido ejercer la presidencia del país.

El gobierno Fox sólo pudo, en realidad, cumplir mucho menos de lo que había anunciado antes de su elección, y realizó sólo relativamente la transformación social radical que unos deseaban y otros temían. Es verdad que México puede considerarse un país democrático, si se le aplica un concepto estrecho de democracia. En México se convocan elecciones generales libres y el sistema político se puede calificar sin reservas de pluralista. Por otra parte, el gobierno Fox se ha mostrado hasta ahora incapaz de actuar en muchos aspectos, ya que no cuenta con una mayoría en el Parlamento y depende de la aprobación mutua de los otros dos grandes partidos, el PRD y el PRI. Por tal razón no se emprendieron reformas importantes, o se emprendieron sin mayor interés, por ejemplo en los dominios fiscales,

laborales y energéticos. Tampoco se pudo limitar la influencia del PRI en muchos dominios. Así, el partido que ejerció el poder muchos años sigue siendo en muchos Estados federados la mayor fuerza, y goza de gran influencia más allá de las estructuras políticas. Las viejas estructuras de poder han subsistido en muchos aspectos. En consecuencia, es muy grande el temor de que el PRI vuelva a salir victorioso en las próximas elecciones presidenciales, aunque también al PRD se le reconocen buenas posibilidades de triunfo.

Bajo el gobierno Fox tampoco se ha logrado prácticamente ningún éxito en los aspectos económico y social, sino que en parte se han registrado incluso retrocesos. El ex gerente de Coca Cola, Vicente Fox, continúa la orientación neoliberal iniciada por sus antecesores, que encuentra su expresión, por ejemplo, en la privatización de empresas estatales y la liberalización del comercio. La apertura cada vez mayor al exterior de la economía mexicana, va acompañada de una orientación a la exportación y a las altas inversiones extranjeras directas en México. La economía de exportación contribuye decisivamente a la (in)estabilidad de México, de forma que el país durante un tiempo superó incluso a Brasil como lugar más importante de América Latina para los inversionistas extranjeros. La gran importancia que tienen para la economía mexicana las inversiones directas, por ejemplo, de empresas transnacionales, que se pretende atraer con impuestos reducidos y condiciones de producción favorables, principalmente en las maquiladoras, unida a la falta de una economía interior estable, conducen, claro está, a una fuerte dependencia del exterior y a escasa estabilidad económica a largo plazo. Con su adhesión, en 1994, al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) México se ha atado económicamente, ante todo, a EE.UU. y depende, en grado particularmente alto, del desarrollo económico de ese país. También es verdad que el gobierno Fox trata de diversificar sus interlocutores y sus productos comerciales.

Los éxitos macroeconómicos parciales, por ejemplo, las altas tasas de exportación y un producto interno bruto (PIB) ya bastante alto, del 3,0% (Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI, 2005), no pueden ocultar que la política económica neoliberal practicada por el gobierno agudiza las tensiones sociales en México. En el país que tiene la mayor economía nacional de Latinoamérica, que dispone de considerables recursos de energía primaria, como son sus yacimientos de carbón, de petróleo y de gas natural, más del 40% de la población vive bajo el límite de pobreza können (Secretaría de Relaciones Exteriores, 2006). La tasa oficial de desempleo es del 3,6% (INEGI, 2005); pero el 30% de las personas con trabajo están subempleadas y más de la mitad de la población activa trabaja en el sector informal (ambos datos: Secretaría de Relaciones Exteriores, 2006).

También por lo que concierne a la evolución en materia de derechos humanos y la limitación de la violencia, podemos comprobar pocas mejoras sustanciales. Así, todavía ocurren frecuentes violaciones de derechos humanos y uso de la violencia, también por órganos del Estado. La discriminación de grupos indígenas de la población, los procedimientos represivos contra los rebeldes indígenas del Estado de Chiapas y el asesinato, aún no esclarecido, de cientos de mujeres en la fronteriza Ciudad Juárez, no son más que algunas pruebas del clima de violencia e intimidación que reina en muchos ámbitos y regiones del país.

Sindicatos: Representantes poco auténticos de los intereses de los asalariados

Los sindicatos mexicanos fueron durante mucho tiempo un apoyo esencial del gobierno del PRI. Le aportaban nuevos miembros, ya que la afiliación a un sindicato estaba forzosamente ligada a la afiliación al PRI. Al mismo tiempo, los funcionarios sindicales se aseguraban cierto poder político y económico a través de su estrecha cooperación con el PRI. Las *cláusulas de exclusión*, en muchos casos incluidas en convenios colectivos, y en virtud de las cuales todos los miembros de la plantilla de un establecimiento tienen que afiliarse al sindicato de la empresa, constituían un sustento adicional del sistema de incorporación. Debido a esa ligazón con el aparato de poder, los sindicatos tradicionales de México reciben también el calificativo de corporativistas.

En su mayor parte, los sindicatos mexicanos son sindicatos de empresas, y por consiguiente los convenios colectivos generalmente sólo se refieren a un establecimiento. Los sindicatos individuales, a su vez, están congregados en confederaciones. En el movimiento sindical corporativista destacan tres confederaciones: la *Confederación de Trabajadores de México* (CTM), la *Confederación Regional Obrera Mexicana* (CROM) y la *Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos* (CROC). Estas tres organizaciones, lo mismo que los sindicatos corporativistas, están, por último, reunidos en una entidad superior, el *Congreso del Trabajo* (CT).

Después del cambio de gobierno del año 2000, los sindicatos corporativistas han mantenido un poder de gran alcance. Así por ejemplo, gracias a las *cláusulas de exclusión*, pueden asegurarse sus considerables atribuciones en cuanto a los planes de promoción y de puestos de trabajo y –algo también muy importante– logran conservar, gracias a su influencia en las instituciones laborales estatales, el monopolio de representación que

tienen de hecho y un control autoritario de los miembros. Si bien las *cláusulas de exclusión* fueron declaradas ilegales por el Tribunal Supremo en 2001, ese fallo no se ha incorporado aún a la legislación nacional. Es ante todo la participación de los sindicatos corporativistas en las *juntas de conciliación y arbitraje*, que, entre otras cosas, son competentes en el registro de sindicatos y de convenios colectivos, la que les garantiza una posición de fuerza considerable. Las *juntas* se componen, por partes iguales, de empleadores, empleados y representantes del gobierno, aunque en ellas, por regla general, únicamente están representados los sindicatos corporativistas, mientras que las organizaciones independientes que representan asalariados quedan excluidas. En otras palabras, no se puede hablar de una institución independiente e imparcial de jurisdicción laboral. Esos órganos –las *juntas*– generalmente niegan el registro a los sindicatos que son independientes y que, por ende, “estorban”.

No obstante, con la apertura del orden político y económico de México también ha perdido firmeza el sistema sindical corporativista. En adelante, los sindicatos tradicionales tendrán que sostenerse y legitimarse sin su (antigua) ligazón con el sistema político. En numerosos casos, gracias a las nuevas condiciones se ha producido una apertura democrática en el seno de los sindicatos corporativistas, de forma que no todos los sindicatos afiliados a las confederaciones CTM, CROC y CROM pueden calificarse de antidemocráticos. Además, se han podido constituir algunos sindicatos independientes que, en parte, hacen valer su influencia nada desdeñable. De las confederaciones sindicales independientes cabe mencionar principalmente la *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT), que como organización central desempeña un papel importante, al menos en la economía privada, y el *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT), que, sin embargo, tiene importancia nacional mucho más limitada.

El derecho laboral: Aplazamiento de su revisión

El derecho laboral vigente hoy en México, expresado en la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), se remonta en sus rasgos generales al año 1931 y, a pesar de su orientación originalmente progresista y, sin duda, de defensa de los intereses de los asalariados, ya no es adecuado a las nuevas condiciones del mundo del trabajo. Como lo veremos, el vuelco neoliberal de México y la concomitante flexibilización han creado nuevos campos de problemas que la legislación actual sólo tiene en cuenta en grado insuficiente. La necesidad de una reforma de la LFT se viene discutiendo ya desde hace más de diez años, sin que ese examen haya fructificado en resultados dignos de mención. Las partes que discuten la Ley –el gobierno, los partidos políticos, las federaciones de empleadores, los sindicatos y, en menor medida,

otros representantes de la sociedad civil- persiguen objetivos demasiado distintos, por lo que hasta hoy no ha sido posible un acuerdo.

El gobierno actual adopta una actitud fundamentalmente de espera en cuanto al derecho laboral mexicano. Así, tampoco se han satisfecho las expectativas –incluidas las relacionadas con la reforma del derecho laboral- que se despertaron al asumir la presidencia Vicente Fox en el año 2000. Al tema no le concedió Fox máxima prioridad en su programa, ni tampoco se atrevió a rechazar las viejas estructuras de poder, y por consiguiente no se puede esperar de su gobierno ninguna revisión de la LFT que tenga efecto duradero.

Mientras que las federaciones de empleadores esperan que la reforma conlleve una amplia flexibilización de las relaciones laborales, los sindicatos mexicanos no han logrado ningún consenso en cuanto a las reivindicaciones que han de presentar. Dados sus muy diversos nexos con las estructuras de poder y la contradicción relativa entre sus orientaciones políticas, tales diferencias no pueden sorprender. Así por ejemplo, las viejas organizaciones sindicales corporativistas temen, en primer lugar, que se reduzcan sus posibilidades de influir políticamente, mientras que las nuevas, independientes, como la *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT) y el *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT), exigen la democratización de las estructuras sindicales y el consiguiente fortalecimiento de los derechos de los asalariados.

Entre las múltiples propuestas de reformas que se han venido discutiendo desde fines de la década de los 80, destacan ante todo la de Carlos Abascal, secretario del Trabajo, y la iniciativa conjunta del Partido Revolucionario Democrático (PRD) y de la confederación sindical progresista UNT. La iniciativa de legislación del PRD y de la UNT persigue la finalidad, ante todo, promover al mismo tiempo la competitividad de México y los derechos de los trabajadores, mediante el fortalecimiento del Estado de derecho y el abandono de las estructuras corporativistas. La *propuesta Abascal*, como se la denomina por su autor, apunta, al contrario, en primer término a la flexibilización de las relaciones laborales, al debilitamiento de los derechos colectivos y a la reducción de las obligaciones de los empleadores.

A pesar de la actitud vacilante en el plano político, en la práctica se manifiesta una y otra vez con toda claridad la necesidad de una reforma del derecho laboral. Particularmente en cuanto a los temas tratados aquí –los *contratos de protección*, los *trabajadores de confianza* y el *trabajo alquilado*- se requiere una reforma del derecho laboral. En los siguientes complejos temáticos y qué cambios son deseables al respecto.

3. Contratos de protección: Un medio de impedir la formación de sindicatos

Características básicas de los Contratos de protección

El *contrato de protección* es un elemento peculiar del mundo laboral de México. El concepto designa convenios colectivos especiales que se concluyen entre empleadores y dirigentes sindicales sin participación ni conocimiento de los asalariados, y que recortan sistemáticamente los derechos de los últimos. El objetivo de los *contratos de protección* es impedir una representación sindical independiente en las empresas.

En la práctica, un sindicato favorable al empleador se deja atribuir los derechos de representación en la empresa y concluye con su dirección un convenio colectivo. Una vez que están registrados el convenio colectivo y el sindicato, es prácticamente imposible formar otro sindicato en la empresa y celebrar un nuevo convenio colectivo. Las llamadas *cláusulas de exclusión*, que establecen como obligatoria la afiliación de todos los empleados al sindicato existente, sumadas a la arbitrariedad burocrática, obstaculizan masivamente la fundación de un sindicato nuevo, democrático en la empresa.

Esas prácticas conducen a un manifiesto desdén por los derechos de los empleados. No pueden organizarse en un sindicato de su elección y son excluidos de las negociaciones colectivas. La ausencia de una auténtica representación sindical trae además por consecuencia una grave violación de sus derechos laborales y humanos. Como ejemplos de las consecuencias podemos mencionar el trabajo infantil, el maltrato psíquico y físico y el despido ilegal de empleados incómodos.

Al empleador, por el contrario, le reporta el *contrato de protección* considerables ventajas. Como no tiene que tener consideración de ningún sindicato, goza de las más amplias libertades en la determinación de los horarios de trabajo, la índole y el monto de la remuneración, y también en lo pertinente a la contratación y al despido de personal. En tales empresas, las condiciones de trabajo son, en consecuencia, malas. Así por ejemplo, con frecuencia se fija un salario por hora y una limitación del tiempo de los contratos de trabajo. El empleador puede, además, adoptar a discreción todas las decisiones concernientes a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, lo cual redundará forzosamente en perjuicio de los empleados. Al mismo tiempo se limitan las posibilidades de huelga, ya que ella únicamente puede ser convocada por el sindicato aprobado y favorable al empleador. En

total, se abarata la producción despojando sistemáticamente de sus derechos a los trabajadores, lo que, al fin y al cabo, es seguramente el objetivo principal de la empresa.

Los sindicatos que firman *contratos de protección* son, o bien los tradicionales, que son corporativistas y en gran parte antidemocráticos, o bien los denominados *sindicatos blancos*, constituidos y dirigidos por los empleadores. Para estos últimos, los *contratos de protección* son en general un lucrativo negocio: sus funcionarios reciben en muchos casos de la empresa una cantidad de dinero nada despreciable por defender únicamente los intereses de ella.

Los empleados afectados no reciben, por lo común, ninguna información ni de la constitución del sindicato ni de la celebración de convenios colectivos o de *contratos de protección*. En muchos casos ignoran también que en su lugar de trabajo existe un sindicato y se ha firmado un convenio colectivo. Para que puedan darse tales prácticas es indispensable, claro está, que las sancionen las autoridades competentes registrando los sindicatos y aprobando los presuntos convenios colectivos.

Antecedentes jurídicos

El registro de los sindicatos

Para que se puedan suscribir *contratos de protección* es indispensable que los sindicatos que son parte en ellos estén aprobados y registrados por las autoridades competentes. En el ámbito federal (nacional) el registro de los sindicatos compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); en el ámbito local, a las *juntas (locales) de conciliación y arbitraje*. Como queda dicho arriba, son, en particular, las *juntas* las que merecen el juicio más severo. Se componen, por partes iguales, de empleadores, empleados y representantes del gobierno, aunque por lo general sólo los sindicatos corporativistas están representados en *juntas*, mientras que de ellas están excluidas las organizaciones progresistas, democráticas que representan a los asalariados. Los intereses verdaderos de los empleados no son, pues, tomados en cuenta en las *juntas*. Además, los miembros del gobierno que forman parte de ellas por lo general persiguen sus propios intereses y no se comprometen a un proceso decisorio independiente.

En la práctica, las *juntas* registran los sindicatos incluso antes del establecimiento de la empresa y de la contratación de los empleados, dicho de otro modo: antes de que los empleados tengan la mínima posibilidad de registrar una representación propia de sus intereses. Ese sindicato registrado oficialmente recibe la titularidad, que lo faculta como representante para sostener la negociación colectiva y celebrar convenios colectivos, lo

mismo que para convocar y llevar a cabo una huelga. Las instancias competentes para otorgar la *titularidad* son las *juntas*, de modo que tampoco en ese aspecto es posible, por regla general, una apreciación independiente. Es casi imposible impugnar una *titularidad* reconocida, ya que ella se le puede retirar al sindicato únicamente si otro sindicato demuestra que representa a la mayoría de los empleados (LFT 388). Pero eso no ocurre en la práctica. Hay muchos ejemplos que demuestran que los empleados que desean constituir un sindicato propio se exponen a una presión masiva del empleador y de las autoridades públicas. En algunos casos se ha llegado incluso a amenazas físicas, intentos de intimidación y uso de la violencia. Por añadidura, en los *contratos de protección* hay en muchos casos *cláusulas de exclusión* que, por una parte, garantizan que sólo se contrate a empleados que sean miembros del sindicato representado en el establecimiento del caso. ("*cláusulas de exclusión de ingreso*"). Por otra parte, le otorgan al sindicato el derecho de exigir la rescisión del contrato de trabajo si expulsa a un trabajador afiliado a él o si éste deja el sindicato ("*cláusulas de exclusión de separación*"). En otras palabras, los empleados que tratan de fundar otro sindicato se exponen a un riesgo muy grande de ser despedidos en virtud de este último tipo de *cláusula de exclusión*. Si bien es cierto que el Tribunal Supremo ya declaró ilegal esa reglamentación en 2001, la legislación nacional aún no se ha ajustado a ese fallo (LFT 395). En consecuencia, se hace casi imposible que se le retire a un sindicato antidemocrático registrado la *titularidad* y se forme un nuevo sindicato con facultad de celebrar convenios colectivos.

El registro de los *contratos de protección*

El registro de los convenios colectivos y de los *contratos de protección* también se efectúa a través de las arriba mencionadas *juntas de conciliación y arbitraje*. En ese procedimiento, no examinan en grado suficiente los convenios o reconocen muchas veces conscientemente los *contratos de protección*. Por ello cobran generalmente sumas jugosas. Según algunos cálculos, por un *contrato de protección* se paga entre cientos de miles y un millón de USD. Es el empleador el que hace los pagos, tanto al sindicato como a las dependencias competentes del Estado, o sea, a las *juntas*.

Otro problema relacionado con el registro de *contratos de protección* es que la revisión anual de todos los convenios colectivos firmados, que según la ley debe realizar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se realiza con muchísimo menos frecuencia. Así por ejemplo, en un período de 6 años (1984-1990) fue revisado apenas el 10-20% de los 600.000 convenios colectivos. En realidad, una investigación pertinente podría revelar fácilmente cuáles convenios colectivos son *contratos de protección*.

El sistema de registro y revisión de los convenios colectivos es, pues, esencialmente corresponsable de que se concluya un gran número de *contratos de protección*. Un sistema de registro transparente podría contribuir a detener esa evolución.

Grado de difusión de los *contratos de protección*

Los *contratos de protección* están muy generalizados en México. Según algunos expertos en la materia, alrededor del 80-90% de todos los convenios colectivos son *contratos de protección*. Las empresas que han firmado *contratos de protección* son principalmente compañías que están establecidas en un solo Estado. Entre las que operan en todo México son mucho menos frecuentes. Esta diferencia se explica por la corrupción particularmente generalizada entre las autoridades locales.

Por otra parte, según expertos, el número de *contratos de protección* se ha incrementado notablemente en los últimos años. Algunos investigadores consideran que la causa de tal aumento ha sido la reforma del derecho laboral de 1980, que introdujo una flexibilización favorable a los empleadores. Otra causa podría ser un cambio en la política gubernamental de rasgos neoliberales, que desde la década de los 80 trata de atraer inversionistas extranjeros. La adhesión de México al Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) en 1994, ha acentuado más aún esa evolución política. El gobierno del presidente conservador Vicente Fox, en el poder desde el año 2000, ha tenido hasta ahora una orientación favorable a los empleadores que fomenta, o en todo caso no impide, los *contratos de protección*.

Falta de acceso público a los *contratos de protección*

Un problema esencial en la lucha contra los *contratos de protección* es el hecho de que éstos, lo mismo que otros convenios colectivos, no son públicamente accesibles. Ni los sindicatos, ni los empleadores ni las autoridades tienen la obligación de hacer público el contenido de un convenio colectivo. En general, los responsables no tienen interés, por razones claras, en que se publique un *contrato de protección*, y por lo mismo es prácticamente imposible examinar su contenido.

Sin embargo, en este aspecto se notan cambios. Así, la *junta local de conciliación y arbitraje* de la ciudad de México ha venido publicando desde hace algún tiempo en Internet los convenios colectivos de su jurisdicción. Al menos en la capital, gobernada por el PRD, de

orientación izquierdista, se hacen esfuerzos por hacer más transparente el sistema de convenios colectivos.

Acción judicial contra los *contratos de protección*

Es casi imposible proceder judicialmente contra un *contrato de protección*. Ello se debe ante todo a que la celebración de esos contratos no constituye ninguna transgresión de la legislación mexicana, o la constituye sólo bajo ciertas condiciones, puesto que se considera oficialmente como convenio colectivo regular. En cambio sí son ilegales las prácticas a las que recurren con frecuencia las juntas y secretarías (ministerios) en el registro de sindicatos y convenios colectivos. Por ejemplo, el registro de sindicatos y convenios colectivos sin conocimiento de los empleados afectados, constituye una práctica contraria a la ley.

La denuncia, en curso actualmente, presentada contra el fabricante francés de neumáticos Michelin es un ejemplo de cómo se puede proceder, indirectamente, contra un *contrato de protección*. En este caso, la confederación sindical independiente *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT) está impugnando un convenio colectivo que se tiene que considerar *contrato de protección*, y que ha sido celebrado con la CTM, de carácter corporativista. La denuncia no se dirige, cosa significativa, contra el *contrato de protección* en sí mismo, sino contra el hecho de que el convenio colectivo en cuestión riñe con el convenio marco de la industria de neumáticos y otros productos del caucho.

Los *contratos de protección* y la reforma del derecho laboral mexicano

Las actuales propuestas de reforma se refieren a los *contratos de protección* de múltiples formas. Las propuestas de carácter progresista, que pretenden restringir la celebración de los mismos, intentan ante todo dificultar el registro de los sindicatos y de los convenios colectivos por la STPS y las *juntas*, con el fin de impedir sus procedimientos ilegales.

La propuesta presentada en 1995 por el *Partido de Acción Nacional* (PAN), actualmente en el poder, incluye algunas cláusulas que podrían ser, sin duda, útiles en el combate contra los. Así por ejemplo, se podría impedir la práctica consistente en que la STPS y las *juntas* registren los sindicatos y convenios colectivos. Esto significaría que los sindicatos independientes pudieran establecerse y celebrar convenios colectivos más fácilmente.

La misma orientación tiene la propuesta conjunta de la confederación independiente *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT) y de la formación izquierdista *Partido Revolucionario Democrático* (PRD). Conforme a ella se prevé la creación de un Registro nacional de sindicatos y convenios colectivos públicamente accesible, con lo cual se lograría cierta transparencia. Además, la UNT y el PRD persiguen con su propuesta el objetivo de que el registro sea mucho más independiente de la STPS y de las *juntas*, y de que se incluya a los asalariados mucho más efectivamente en los procesos decisorios.

Un sentido totalmente diferente tiene el proyecto de reforma muy discutido y favorecido por el gobierno Fox, la *propuesta Abascal*. De carácter extremadamente favorable a los empleadores, prevé, para la celebración de un *contrato de protección*, considerables facilidades que ampliarían el radio de acción de los empresarios y limitarían más aún el de los sindicatos independientes. Fundamentalmente, se mantendría el registro de los sindicatos y convenios colectivos a cargo de la STPS y de las *juntas*.

Observaciones finales

Los *contratos de protección* son en México un problema muy generalizado que recorta considerablemente los derechos de los asalariados, y una causa importante de ese uso amplio de los *contratos de protección* radica en las estructuras sociales y políticas del país. La corrupción y las redes criminales en la política, la administración pública, el poder judicial, la economía y los sindicatos son suelo fértil para esa modalidad de “convenios” y han impedido hasta ahora muy eficazmente el combate contra ellos. La política neoliberal de Vicente Fox y la búsqueda de inversiones extranjeras es un factor más que fomenta los *contratos de protección*.

Toda iniciativa política que se proponga romper el sistema de contratos de protección tiene que emprender la lucha contra las estructuras corruptas y criminales políticas, económicas y sociales. Pero en el contexto queda la cuestión principal: ¿Quién ha de sostener ese combate? Los sindicatos mexicanos o bien no están dispuestos a hacerlo o están tan marginados que no pueden hacer valer ninguna influencia en la sociedad. Los asalariados en muchos casos no son ni siquiera conscientes de sus derechos y, por ende, no tienen ninguna posibilidad de defenderlos.

Por las razones expuestas, es deseable una reforma del derecho laboral mexicano que limite en forma duradera la práctica de los *contratos de protección*. Pero desafortunadamente tampoco se puede esperar esto, sino que, en cambio, podemos suponer que la reforma que se avecina consolide más aún la política neoliberal del gobierno Fox. En consecuencia, los

contratos de protección seguirán siendo en los próximos años, con la mayor probabilidad, un problema fundamental para la representación de los asalariados en México.

4. *Trabajadores de confianza*: trabajadores sin derechos sindicales

¿Quiénes son los *trabajadores de confianza*?

Los *trabajadores de confianza* son un rasgo peculiar del derecho laboral mexicano. Según la definición legal del concepto, son empleados que colaboran en forma particularmente estrecha con el empleador y por lo tanto tienen acceso a cierta información interna de la actividad de la empresa. Su condición es comparable a la de los *leitende Angestellte* (altos cargos) en el derecho alemán. En virtud de su cercanía a la dirección de la empresa, los *trabajadores de confianza* ocupan una posición especial: por una parte, devengan generalmente salarios más altos que el trabajador medio y gozan de mayor prestigio que él, y por el otro, son excluidos de derechos esenciales de los trabajadores.

Aquí tenemos que considerar críticamente, ante todo, la amplia restricción del derecho de sindicación libre. A los *trabajadores de confianza* se les niega el derecho de organizarse con otros asalariados. En la práctica, esto significa que no pueden sindicarse, ya que cualquier intento de constituir un sindicato independiente es impedido, generalmente, por el Estado y los empleadores.

Esta norma de excepción del derecho laboral mexicano es particularmente problemática porque, con frecuencia, no sólo afecta a algunos asalariados, sino a gran parte de la plantilla de una empresa. En muchos casos, no sólo son nombrados *trabajadores de confianza* aquéllos que colaboran estrechamente con el empleador, sino también muchos de los empleados, tales como las secretarías y los choferes que no ejecutan, en absoluto, trabajo confidencial. De esa forma se excluye de la sindicación a una buena parte de los asalariados de una empresa.

Los *trabajadores de confianza* en el derecho laboral mexicano

Definición legal del concepto de *trabajadores de confianza*

Los *trabajadores de confianza* son definidos en la *Ley Federal del Trabajo (LFT)* de México. De ese concepto se excluyen únicamente los *trabajadores de confianza* al servicio del Estado, que están sujetos a una legislación aparte.

La definición de *trabajador de confianza* está contenida en el Artículo 9 de la LFT, que establece dos rasgos característicos de la actividad que debe ser realizada por ese tipo de trabajador. Por una parte, se mencionan funciones concretas que se consideran “de confianza”, incluidas, entre otras, las de miembros del personal que trabajan en la administración o están encargados de funciones de dirección, de inspección, vigilancia y fiscalización. Pero esas actividades, según la LFT, deben tener un “carácter general”. Por otra parte, se clasifican como “de confianza” todas las funciones que están relacionadas con “trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (LFT, Artículo 9).

Esta definición, establecida en la LFT, es muy escueta y deja mucho margen a la interpretación y al abuso. No queda claro si todos los empleados activos en el entorno inmediato del empleador, pueden considerarse “de confianza”. Tampoco se determina claramente en la LFT cuáles actividades en la gestión y otras funciones directivas y de inspección y vigilancia deben ser realizadas por *trabajadores de confianza*. El comentario adicional, de que únicamente pueden ser trabajos de “carácter general”, no es nada inequívoco.

Restricción de los derechos del trabajador impuesta a los *trabajadores de confianza*

Las disposiciones legales exactas que rigen para los *trabajadores de confianza*, se exponen en lo esencial en los Artículos 182-186 de la *Ley Federal del Trabajo*. A los *trabajadores de confianza* se les imponen aquí considerables restricciones de sus derechos.

Una de esas graves restricciones consiste en la denegación de la libertad sindical, que está estipulada en el Artículo 183, conforme al cual los *trabajadores de confianza* „no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren

de conformidad con las disposiciones de esta Ley“ (por ejemplo, en comisiones disciplinarias, comisiones de formación profesional suplementaria, etc.).

Así se priva a los *trabajadores de confianza* de un derecho laboral fundamental que asiste a todos los asalariados, tanto en virtud de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como de la Constitución de México. México ha suscrito el Convenio núm. 87 de la OIT, que otorga tanto a los empleados como a los empleadores “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a esas organizaciones”, prescindiendo de su posición dentro de la empresa. También la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza a empleados y empleadores el derecho de libre asociación.

Es importante anotar, sin embargo, que a los *trabajadores de confianza* se les garantiza el derecho de constituir organizaciones propias (LFT, Artículo 183). Pero en la práctica esta añadidura debe considerarse nula, ya que los intentos hechos en ese sentido hasta ahora no han podido tener éxito, como veremos más adelante.

Son interesantes –y deben señalarse aquí- las razones que se aducen para negar a los *trabajadores de confianza* el derecho de formar parte del mismo sindicato que los otros trabajadores. En los comentarios a la ley se argumenta que esa norma tiene el propósito de proteger los intereses de los otros trabajadores. Que los intereses de los *trabajadores de confianza* están más cercanos a los del empleador que a los de los empleados restantes y, por consiguiente, en una organización común surgirían conflictos de intereses. Por tal razón, al redactarse las leyes, los sindicatos se pronunciaron a favor de la exclusión de los *trabajadores de confianza* de la libertad sindical, ya que veían el peligro de que sus organizaciones fueran infiltradas por empleados que no están adheridos a los intereses de los trabajadores, sino a los del empleador.

A los *trabajadores de confianza* se les impide defender sus intereses mediante una huelga excluyéndolos, por una parte, de la votación sobre la convocación de la misma junto con los otros asalariados, y por otra, porque les es imposible convocar una huelga propia. La convocación independiente de una huelga es imposible para los *trabajadores de confianza*, puesto que para ejercer el derecho de huelga se requiere una mayoría de la plantilla de una empresa, que ellos sólo en contadísimos casos alcanzan.

A los *trabajadores de confianza* se les imponen además otros recortes de sus derechos en virtud de la LFT. Así, sólo tienen una protección limitada contra el despido, ya que como

causa justificada para él puede alegar el patrón “un motivo razonable de pérdida de la confianza” en el asalariado afectado (LFT, Artículo 185). En esa forma se le deja al empleador una amplia libertad, incluso si la dicha “pérdida de la confianza” en caso de duda debe justificarse ante una *junta de conciliación y arbitraje*. Más aún: los *trabajadores de confianza* están despojados del derecho de que se les “reinstale” en caso de despido injustificado, y sólo pueden exigir el pago de indemnizaciones (LFT, Artículo 49, III). Tienen menos derecho a la participación en las ganancias de la empresa que otros trabajadores (LFT, Artículo 127, II) y pueden ser excluidos de los convenios colectivos. Pero sus condiciones de trabajo individuales no pueden ser inferiores a las que rijan para otros trabajadores, por ejemplo, en lo que respecta a la remuneración y a los horarios de trabajo (LFT, Artículos 182 y 184), lo que generalmente no se aplica en la práctica.

Vemos que los *trabajadores de confianza* están sometidos a claras restricciones de sus derechos. Ante todo la libertad sindical, altamente limitada, trae consecuencias importantes. Así por ejemplo, los *trabajadores de confianza* no pueden reclamar sus derechos colectivamente ni formular sus intereses. Esto se dificulta más aún por el hecho de que prácticamente no pueden organizar ninguna huelga y están excluidos de la votación para convocarla. Además, tienen una relación laboral extremadamente insegura, ya que pueden ser despedidos muy fácilmente.

En la práctica: aumento del empleo de *trabajadores de confianza*

El número de *trabajadores de confianza* de una empresa y de puestos de trabajo afectados, se determina principalmente en los convenios colectivos, de cuya negociación están excluidos, por lo general, los *trabajadores de confianza* mismos. La habilidad de negociación del sindicato afectado, lo mismo que su fuerza y, ante todo, su empeño e interés, son decisivos para determinar el número de *trabajadores de confianza* en la empresa. Ellos dependen, por lo tanto, enteramente de un sindicato que no representa sus intereses.

El número de *trabajadores de confianza* varía mucho de una empresa a otra en México. Debemos advertir aquí, no obstante, que no se puede afirmar nada de validez general sobre ese número, ya que no se dispone de datos suficientes al respecto. Las estadísticas estatales no indican a los *trabajadores de confianza* por separado, y hasta ahora apenas si existen encuestas científicas en la materia. Sin embargo, podemos constatar que en algunas empresas hay un gran número de *trabajadores de confianza* y en otras, una cantidad pequeña de los mismos. Las cifras disponibles varían entre el 2% (en la empresa de energía

Luz y Fuerza del Centro, 1995) y más del 50% (en la entidad estatal *Instituto Mexicano del Petróleo*, 2001).

Con la tendencia, también en México cada vez más generalizada, a la privatización y flexibilización, producto de la política económica neoliberal, se ha incrementado, al parecer, también el número de *trabajadores de confianza*, como lo señalan algunos estudios. Las ventajas que ofrece esa política a las empresas son múltiples: pueden celebrar contratos individuales con los *trabajadores de confianza*, en lugar de tener que cumplir convenios colectivos fastidiosos. Al mismo tiempo, impiden la sindicación de los asalariados afectados y se facilita su despido.

En muchos casos ocurre una total supresión de las condiciones laborales regulares. Los sindicatos de algunas universidades han informado, por ejemplo, que las condiciones laborales del personal regular han empeorado tanto que, con frecuencia, el empleo en calidad de *trabajador de confianza* es más atractivo, a pesar de las desventajas que tiene en cuanto a derechos. A los empleados regulares ya sólo se les asignan trabajos menores, de forma que se puede prescindir de ellos, mientras que a los *trabajadores de confianza*, en compensación de sus condiciones laborales inestables, se les ofrecen oportunidades de ascenso y formación profesional complementaria. También hay grandes diferencias entre los salarios, según el informe. Así, un *trabajador de confianza* devenga en general un salario muy superior al de un trabajador regular. A éste sólo le queda la posibilidad, pasando al empleo como *trabajador de confianza* –y aceptando el trabajo precario y la exclusión del sindicato que esa condición implica- ganar un salario más alto y ejecutar trabajos de más alta categoría.

La justicia en lo pertinente a los *trabajadores de confianza*

En México, simplemente no tiene lugar una discusión sobre la constitucionalidad de la regulación, en derecho laboral, concerniente a los *trabajadores de confianza*, ni sobre la aplicación práctica de la misma. En cambio, sí es objeto de litigio importante, en los tribunales, si un empleo clasificado como “*de confianza*” en un convenio colectivo corresponde a tareas de confianza.

En los convenios colectivos, generalmente no sólo se establecen los campos de trabajo individuales, sino también los puestos de trabajo específicamente. En la negociación del convenio, esta práctica es considerada ventajosa, tanto por los sindicatos como por los empleadores, ya que así se evita la definición, tan poco clara, del *trabajador de confianza*

que establece la LFT. Los tribunales y las *juntas de conciliación y arbitraje* observan generalmente esa regulación y, en consecuencia, no se orientan por el texto de la LFT, que establece que no es la designación del puesto de trabajo, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas la que determina si ellas constituyen un trabajo “*de confianza*” (LFT, Artículo 9). En cambio, para una decisión judicial es determinante qué puestos de trabajo son calificados “*de confianza*” en el convenio colectivo.

Los *trabajadores de confianza* y la reforma del derecho laboral: ninguna perspectiva de cambios sustanciales

Los *trabajadores de confianza* tienen un lugar secundario en las cuatro principales propuestas de reforma del derecho laboral mexicano que se han venido discutiendo durante años. La *propuesta Abascal*, o sea, el proyecto de reforma que lleva el nombre del secretario del Trabajo, Carlos Abascal y tiene actualmente las mayores probabilidades de éxito, no prevé, como es de esperar, ningún cambio en cuanto a la condición legal de los *trabajadores de confianza*.

El *proyecto Fraile*, presentado por Francisco Fraile, senador por el actual partido de gobierno, *Partido de Acción Nacional* (PAN), al menos exige, a diferencia del Abascal, que se restrinja la aplicación del concepto de *trabajadores de confianza*. Con el complemento a la definición del *trabajador de confianza* en la LFT: “De conformidad con el hecho de que se trata de una excepción (...)” (Proyecto Fraile, Artículo 9) pretende impedir el abuso del concepto.

Una propuesta parecida de modificación de la LFT, aunque de mayor alcance, presenta la formación de izquierda *Partido Revolucionario Democrático* (PRD) y la *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT), de carácter independiente. Los autores de este proyecto no sólo quieren declarar excepción a los *trabajadores de confianza* (Artículo 11, texto idéntico al *proyecto Fraile*), sino que piden que se fortalezcan también los derechos de esos trabajadores. Es interesante en el proyecto PRD-UNT la extensión íntegra de las condiciones de trabajo acordadas en el convenio colectivo a los *trabajadores de confianza*. La posible exclusión de los *trabajadores de confianza* del convenio colectivo, estipulada en la LFT, se suprimiría simplemente (*Propuesta Laboral* PRD-UNT, Artículo 214). Pero la Propuesta Laboral no va más allá de esto. También en ella se mantiene la exclusión de los *trabajadores de confianza* de los sindicatos del personal restante.

Las modificaciones más amplias acerca de los *trabajadores de confianza* las pidió en 1995 el partido que está actualmente ejerciendo el poder, el PAN, en una propuesta de reforma que, sin embargo, hoy ya no se somete a discusión. El PAN quería determinar con precisión qué tareas serían ejecutadas por los *trabajadores de confianza*. Pero en esta propuesta no se trataba de restringir la aplicación de ese concepto, sino de ampliarla. Conforme al PAN, se debían agregar nuevas categorías de *trabajadores de confianza* a las previstas en la LFT. Por consiguiente, la reforma propuesta por el PAN hubiera empeorado la situación de los *trabajadores de confianza*.

Como se ve por las iniciativas de reforma de la legislación, el concepto mismo de *trabajador de confianza* no se cuestiona, sino que sólo se proponen respecto a ellos modificaciones más o menos pequeñas. La libertad sindical, que en el presente trabajo ocupa el primer plano, no se discute en ninguna de las propuestas de reforma, lo cual demuestra la escasa importancia que se le concede en el contexto mexicano.

Actitud de indiferencia de los sindicatos mexicanos frente a los *trabajadores de confianza*

En el ámbito del estudio que ha servido de base a este trabajo sobre la actitud sindical respecto al tema de los *trabajadores de confianza*, se hizo una encuesta entre tres representantes de sindicatos. Aunque en estas entrevistas no se obtengan declaraciones representativas, ellas muestran las posturas de las organizaciones de los asalariados.

Al hacer las entrevistas se tuvo el cuidado de elegir sindicatos tanto corporativistas como independientes. Así, una de las entrevistas se hizo con un representante de la *Confederación de Trabajadores de México* (CTM), corporativista; otra, con el *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT), independiente, y la tercera, con el *Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana* (STRM), organización progresista e independiente de la mayor empresa telefónica de México (*Teléfonos de México, TELMEX*).

El resultado más importante de la encuesta es la constatación de que ninguno de los sindicatos incluidos en ella se ha ocupado hasta ahora detalladamente del tema de los *trabajadores de confianza*. Los tres entrevistados consideran que tiene un importancia general, pero subrayan que para sus sindicatos no tiene mayor relevancia. Esto lo explican con el hecho de que los *trabajadores de confianza* no pueden afiliarse a sindicatos y, por consiguiente, carecen de importancia para ellos. Ninguna de las tres organizaciones encuestadas presenta la exigencia de que los *trabajadores de confianza* se unifiquen con los restantes asalariados. Únicamente el representante del FAT considera un problema la

división y critica el concepto de *trabajadores de confianza* como fundamentalmente falso. En su opinión, no debe haber ninguna diferencia entre los trabajadores.

Los representantes sindicales consideran que es un problema general el hecho de que una gran parte de los *trabajadores de confianza* no quiera sindicarse. No procuran ni fundar un sindicato propio ni afiliarse a uno existente. Todos los interlocutores en la encuesta señalan que entre los *trabajadores de confianza* y los otros asalariados media un abismo de contenido que dificulta su afiliación al mismo sindicato. Sobre todo el representante de la CTM insiste en que con frecuencia surgen conflictos entre los dos grupos, debido a que los puestos de trabajo "*de confianza*" en general tienen que ver con inspección, vigilancia y fiscalización y, por consiguiente, se crea así una barrera que el empleador muchas veces está interesado en fomentar.

Sin embargo, los representantes del FAT y del STRM declararon que sus organizaciones apoyarían a los *trabajadores de confianza* si trataran de fundar un sindicato propio. El representante de la CTM supone que su organización mantendría una actitud neutral ante un sindicato independiente de los *trabajadores de confianza*.

A pesar del escaso interés que manifiestan, en general, por el tema de los *trabajadores de confianza*, los tres encuestados dijeron que sus organizaciones desearían que disminuyera el número de ellos en las respectivas empresas. Que, al fin y al cabo, un sindicato puede captar más miembros y aumentar su influencia si hay menos *trabajadores de confianza* bajo el convenio colectivo. Pero en ese contexto ven como problema el hecho de que entre los trabajadores se considera deseable el empleo en calidad de *trabajador de confianza*. Lo explican diciendo que esta categoría de personal goza de más prestigio y en muchos casos devenga salarios más altos. Por tal razón, no todos los asalariados verían con buenos ojos la reducción de los puestos de trabajo "*de confianza*".

En conclusión, el tema de los *trabajadores de confianza* ocupa un lugar secundario en las discusiones de los sindicatos mexicanos, y no sólo entre los corporativistas, sino igualmente entre los independientes. También manifiestan ellos una crítica sólo relativa a la práctica generalizada de negar a los *trabajadores de confianza* la libertad sindical. Solamente el FAT, de carácter progresista, cuestiona la noción misma de *trabajador de confianza*, lo que, sin embargo, no los ha motivado hasta ahora a emprender acciones más vigorosas. Además, todos los encuestados piensan que se debe procurar una reducción de los puestos de trabajo "*de confianza*"; pero para ellos no es ningún problema que requiera solución urgente.

En conclusión, el tema de los *trabajadores de confianza* y de su falta de posibilidades de sindicarse no tiene ninguna prioridad para los sindicatos mexicanos.

Intentos de sindicación de los *trabajadores de confianza*

A pesar de los obstáculos legales descritos arriba, ya se han dado en la historia de México algunos intentos, dignos de mención, de sindicarse a los *trabajadores de confianza*. Ya en la década de los 70, los *trabajadores de confianza* empleados en las empresas estatales *Diesel Nacional* (DINA) y *Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril* hicieron intentos de fundar sindicatos propios. Los empleados en el *Sistema de Transporte Colectivo* (Metro) han logrado incluso la inscripción de su sindicato, y los de la empresa petrolera estatal PEMEX están luchando actualmente ante los tribunales por su reconocimiento como sindicato. Pero todos esos esfuerzos han topado con grandes dificultades, como lo ilustra la batalla actual de los *trabajadores de confianza* de PEMEX.

Dos organizaciones de *trabajadores de confianza* están luchando por que se les reconozca como sindicatos: la *Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera* (UNTCIP) y la casi homónima *Organización Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera* (ONTCIP). Ambas presentaron en la primavera de 2004 su solicitud de registro como sindicatos, sin que hasta hoy se les haya concedido. Además, los miembros de esas dos organizaciones tienen que enfrentarse a considerables dificultades. En junio de 2004, por ejemplo, toda la directiva de la ONTCIP y parte de la de la UNTCIP fue jubilada anticipadamente. Una y otra vez se intenta sobornar a los *trabajadores de confianza* que no se dejan intimidar.

Este ejemplo expuesto brevemente ya debe bastar para ilustrar que no es sólo la afiliación de los *trabajadores de confianza* a los mismos sindicatos de los otros asalariados la que está excluida, sino también su constitución de un sindicato propio.

Observaciones finales

Como queda claro por lo expuesto, el tema de los *trabajadores de confianza* es importante en la realidad de México, pero en las discusiones del país sobre problemas laborales se juzga más bien secundario. Aunque existe un número considerable de trabajadores de confianza en muchas empresas establecidas en México, y por consiguiente una buena parte de los asalariados se ven obligados a aceptar una situación jurídicamente precaria y un gran recorte de su libertad sindical, la problemática en cuestión no tiene prioridad ni en los

debates sobre la reforma del derecho laboral ni en el trabajo sindical. Al respecto es interesante, ante todo, el hecho de que todo el concepto de *trabajador de confianza* y su exclusión de la libertad sindical no se cuestiona, o se cuestiona en medida mínima. Esto se explica en primer lugar porque tanto la noción de *trabajador de confianza* como la limitación de su derecho de asociarse en un sindicato, están hondamente arraigadas en la legislación laboral y en la realidad cotidiana del país.

Los sindicatos tampoco tienen particular interés en que se reduzca el número de *trabajadores de confianza*. Esto se puede entender, entre otras cosas, si se tiene en cuenta que los sindicatos mexicanos, en su mayoría, no representan los intereses de los asalariados, sino los propios o los de los estratos política y económicamente poderosos. Además, el tema de los *trabajadores de confianza* no es, ni de lejos, tan candente como otros aspectos de la flexibilización. Hay otras formas de empleo, como el trabajo alquilado, que tienen mucho más importancia en el mundo laboral mexicano.

A pesar de que el tema de los *trabajadores de confianza* tiene una significación más bien marginal en México, se puede considerar como hecho importante que al menos se exija su limitación numérica. Esto se manifiesta en dos propuestas de reforma del derecho laboral, el *proyecto Fraile* y la iniciativa del PRD y de la UNT, que prevén, ambos, la definición del concepto de *trabajadores de confianza* como condición excepcional.

Sin embargo, el tema tiene que alcanzar una presencia mucho mayor en las discusiones políticas y sobre el derecho laboral, para que no aumente constantemente el número de asalariados que pierden sus derechos sindicales.

5. Trabajadores alquilados: ¿Trabajadores de segunda categoría?

El fenómeno del trabajo alquilado

Las empresas de alquiler de trabajo existen desde los años 60, cuando la empresa estadounidense *Manpower*, gestora de personal, empezó a formar y luego proporcionar secretarías a las compañías. La idea que sustenta esa actividad es tan sencilla como eficaz. Las empresas ahorran el trabajo y los costes que requiere la búsqueda de personal adecuado, al mismo tiempo que pueden utilizar a los trabajadores alquilados en forma flexible y con precisión de producción, evitando además el pago de prestaciones sociales altas, puesto que oficialmente no son los empleadores del personal alquilado. Desde el punto de vista jurídico, la empresa gestora actúa como empleador que cobra una comisión al asalariado que suministra. Para la empresa que recurre a personal alquilado, esto significa a corto plazo costes más altos (en parte, hasta del 80% más), pero esos costes adicionales se compensan con lo que ahorra en costes que requiere para empleados regulares y la posibilidad de reducir el personal a corto plazo, en caso de que surja una situación desventajosa en la cartera de pedidos.

El fenómeno del trabajo alquilado ya se ha difundido mucho también en México. En muchos ramos, cada vez más empleados fijos son sustituidos por trabajadores alquilados. En el Estado meridional de Jalisco, por ejemplo, donde están establecidas principalmente industrias electrónicas, el trabajo alquilado está particularmente generalizado. Las empresas electrónicas IBM, Dell y Hewlett-Packard ya casi no tienen empleados propios. Casi toda su producción está subcontratada por otras empresas que, por regla general, sólo ocupan trabajadores alquilados. En las instalaciones de IBM en Jalisco, de unos 7.000 trabajadores, sólo cerca de 500 están empleados directamente por IBM o por su subcontratista SCI. Los otros 6.500 son empleados por empresas gestoras de personal. El gobierno mexicano y la administración del Estado de Jalisco fomentan esa evolución, apoyando la creación de subcontratistas y agencias de colocación, con el fin de bajar así los costes de producción y atraer en esa forma inversionistas extranjeros.

En consecuencia de esa evolución, los asalariados tienen cada vez menos posibilidades de lograr una relación laboral segura y duradera. Las gestoras de personal alquilado utilizan a los asalariados, por regla general, sólo durante un período de 3-6 meses y no pagan casi nunca prestaciones sociales. En tales condiciones, ya se ha vuelto casi imposible para los

asalariados obtener un empleo fijo con las correspondientes prestaciones sociales y plena protección contra el despido.

Definición del concepto de trabajo alquilado

La *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* entiende por “trabajo alquilado” una situación en que una persona de hecho trabaja para una empresa, pero al mismo tiempo no tiene ningún contrato de trabajo directamente celebrado con ella, y que, en cambio, está empleada en otra empresa, la gestora de personal, que “alquila” al trabajador a la primera. Es decir, que no se reconoce oficialmente la relación laboral entre el asalariado y la empresa en que trabaja efectivamente.

Tenemos, pues, que es característica del trabajo alquilado la doble relación contractual: por una parte, se celebra un contrato entre la empresa que ocupará al trabajador y la gestora que lo suministra; por otra, un contrato entre el trabajador y la empresa gestora de personal. En cuanto a la situación jurídica del asalariado, es importante el hecho de que el contrato entre la empresa en que trabaja efectivamente y la gestora, es de carácter civil o comercial, y sólo es de derecho laboral el celebrado entre el asalariado y la gestora.

El trabajo alquilado en el derecho laboral mexicano

La situación jurídica del trabajador alquilado está regulada en forma extremadamente insatisfactoria en la legislación laboral de México. Ello se debe, ante todo, a que el trabajo alquilado se ha convertido apenas desde fines de la década de los 80 en una forma de empleo común y corriente, y la legislación mexicana no se ha adaptado aún a esta nueva situación.

A pesar de ello, hay, tanto en el ámbito internacional como en el derecho mexicano, numerosas disposiciones relativas a las tareas, los derechos y las limitaciones legales de las empresas gestoras de trabajo alquilado y otras modalidades de agencias de colocación. En el ámbito internacional, dos Convenios de la OIT (núm. 96 de 1949, relativo a las agencias retribuidas de colocación, y núm. 181 de 1997, sobre las agencias de empleo privadas) regulan las funciones de las agencias de colocación, entre las que se cuentan las gestoras de trabajo alquilado. Esos Convenios estipulan, entre otras cosas, que la agencia de colocación tiene que cumplir para con los trabajadores, ciertas obligaciones y garantías, y “[efectuar] sus operaciones a título gratuito”.

La Constitución de México incluye también algunas disposiciones que son aplicables a la gestión de colocación, que, entre otras obligaciones, tiene que ser gratuita. Sin embargo, no menciona ni responsabilidades ni garantías de protección que deba asumir la agencia de colocación frente a sus empleados. El derecho mexicano es, en este aspecto, deficiente comparado con las disposiciones de los Convenios de la OIT, que estipulan que las agencias de colocación garanticen cierta protección a los trabajadores alquilados.

¿Quién se considera empleador: la gestora de trabajo alquilado o la empresa que ocupa al trabajador?

Particular importancia encierra la cuestión de quién es el empleador, jurídicamente hablando, ya que es decisiva para determinar si la empresa en la que trabaja efectivamente el trabajador alquilado tiene para con éste obligaciones de derecho laboral. Si, por ejemplo, la gestora de trabajo alquilado se declara insolvente y no puede seguir pagando los salarios pendientes, es enteramente decisivo si la empresa que ocupa al trabajador puede ser obligada a hacerlo.

En la práctica se ha establecido en México que las gestoras de trabajo alquilado se consideren como empleadores. Como queda expuesto arriba, sólo entre el trabajador y la gestora de trabajo alquilado se celebra un contrato de derecho laboral, y no entre el trabajador y la empresa que lo ocupa. Por tal razón, los tribunales en general consideran como empleador únicamente a la gestora de trabajo alquilado, y en consecuencia la empresa que efectivamente ocupa al trabajador queda liberada en gran parte de sus obligaciones de empleador. No obstante, el Tribunal Supremo ha fallado en algunos casos que la empresa que ocupa al trabajador está obligada a remunerarle su trabajo en caso de que la gestora de trabajo alquilado se declare insolvente.

No obstante, en el derecho laboral mexicano no se encuentra ninguna justificación de esa práctica. La *Ley Federal del Trabajo* (LFT) no determina inequívocamente quién actúa como empleador en casos de trabajo alquilado. Debido a esta situación legal poco clara, existen opiniones muy divergentes en cuanto a quién es el empleador. Algunos laboristas argumentan a favor de que se considere como empleador a la empresa que ocupa al trabajador.

Para subsanar la falta de claridad que ha reinado hasta ahora, las distintas propuestas de reforma del derecho laboral se ocupan también de la problemática del trabajo alquilado. Así por ejemplo, la propuesta del PRD y de la UNT pide que se reconozcan derechos mucho mayores a los trabajadores alquilados. Exige, entre otras cosas, que los trabajadores

alquilados se pongan bajo contrato con las empresas que los ocupan realmente, impidiendo en esa forma su tratamiento excepcional. Además, los trabajadores alquilados deben gozar de los mismos derechos que otros asalariados, y las empresas que los ocupen deben obligarse a sufragar los gastos de salarios de los trabajadores en caso de insolvencia de las gestoras que los suministran.

La iniciativa de reforma del ministro Carlos Abascal, por el contrario, persigue otros objetivos completamente diferentes, entre ellos que la relación laboral sea jurídicamente sólo entre el trabajador alquilado y la gestora que lo suministra. Si se acepta esta propuesta, el trabajador alquilado ya no tendría ninguna posibilidad de exigir legalmente a la empresa que lo ocupa el pago de su salario.

Duración de las relaciones laborales

La limitación temporal de la relación laboral es característica del trabajo alquilado. Mediante ella evita el empleador la obligación de pagar prestaciones sociales. Pero esa práctica no necesariamente es acorde con el derecho laboral mexicano, que establece que las condiciones de trabajo sólo se pueden limitar temporalmente en casos excepcionales, específicamente cuando la fabricación del producto lo requiera absolutamente, o cuando sea necesario sustituir a un trabajador por el trabajador alquilado durante un tiempo definido. La práctica, generalizada en México, de ocupar a los trabajadores alquilados sólo por una corta duración, no corresponde, pues, a las disposiciones de derecho laboral.

En la práctica: restricción de los derechos de los trabajadores alquilados

En la práctica, se notan muchas discriminaciones de que son objeto los trabajadores alquilados, si se les compara con los asalariados empleados regularmente. Así, aquéllos sólo raras veces reciben prestaciones sociales, aunque los empleadores tienen la obligación de pagarlas. Pero aquí debemos señalar que ya hoy en día también los empleados bajo contrato regular en México con frecuencia no reciben prestaciones sociales. En Jalisco, por ejemplo, no recibió ninguna prestación social el 53,8% de todos los asalariados en relaciones laborales en las que es obligatoria la seguridad social. A las vacaciones, participación en las ganancias y otras prestaciones de que gozan (en parte) los trabajadores en México, no tienen derecho, o no pueden reclamarlo, los trabajadores alquilados. Los contratos de corta duración con frecuencia impiden, por añadidura, el disfrute de derechos como la protección de la maternidad, las vacaciones y la cotización patronal a la jubilación.

Los trabajadores alquilados tienen que contar con salarios inferiores. Es verdad que a las gestoras de trabajo alquilado les está prohibido por ley deducir la comisión del salario del trabajador. Pero el hecho de no recibir prestaciones sociales ya les reduce el salario a los trabajadores alquilados, y las empresas gestoras castigan con deducciones del salario el tiempo que faltan al trabajo, por ejemplo, en caso de enfermedad o por retrasos.

Otro grave problema es que muchos asalariados mexicanos no son conscientes de sus derechos y, por consiguiente, no los exigen. A ello se agrega el miedo al desempleo, que es tan grande que, para no caer en él, los trabajadores aceptan cualquier recorte de sus derechos. Con frecuencia, las familias viven de todos modos con el mínimo vital, y la pérdida del empleo puede tener para los afectados graves consecuencias. Muchas agencias de colocación aprovechan esta situación difícil de los trabajadores y los presionan aún más. Ocurre que el trabajador alquilado tenga que firmar, al ser contratado, un documento en blanco que, cuando la empresa lo considere necesario, puede convertirse en la renuncia del asalariado a su empleo. Debido a la fuerte presión y a la inseguridad en cuanto al puesto de trabajo, los trabajadores alquilados están particularmente expuestos, además, a enfermedades y accidentes.

Para los trabajadores alquilados, es prácticamente inexistente la sindicación

A la situación problemática en sí misma de los trabajadores alquilados, se agrega que por lo general no están sindicados, o que los sindicatos a los que pertenecen defienden sus intereses en medida insuficiente. Muchas empresas que tienen trabajadores alquilados tienen sólo una representación sindical deficiente. A menudo son incluso *sindicatos blancos*, es decir, sindicatos financiados y establecidos por las empresas. Las empresas en muchos casos han celebrado *contratos de protección* que recortan más aún los derechos de los asalariados.

Otro gran problema es la circunstancia de que la utilización cada vez más frecuente de trabajo alquilado y el incremento de la externalización, reduce entre los trabajadores el sentimiento de colectividad y debilita los sindicatos. Y el empeño en labores sindicales de un trabajador alquilado puede, para colmo, causarle el despido o la pérdida de posibilidades de empleo. Quienes han sido o sean todavía activos en el sindicato, generalmente no son contratados por gestoras de trabajo alquilado en México.

Observaciones finales

El fenómeno del trabajo alquilado está ya generalizado en México. Al mismo tiempo, las condiciones de trabajo de muchos asalariados se vuelven cada vez más precarias. Los

contratos de larga duración son raros, prestaciones sociales recibe sólo una parte muy pequeña de los trabajadores, y sigue creciendo la presión sobre el trabajador individualmente. Los sindicatos mexicanos prácticamente no pueden influir en esta evolución. Los asalariados contratados como trabajadores alquilados, por regla general no están sindicados, ya que todos los movimientos sindicales impiden su empleo como tales y las condiciones de trabajo individualizadas no permiten ninguna sindicación.

También en este contexto se plantea la cuestión de cómo y dónde ha de empezar la acción sindical. Hay que tener también en cuenta que no parece nada probable la eliminación del trabajo alquilado a corto plazo. En un ámbito laboral mundializado y neoliberal, las condiciones de trabajo precarias ya son desde hace tiempo lo normal. Al menos a corto plazo, no será posible detener esa evolución, a menos que se opere un cambio político que no sólo abarque a México.

6. Conclusiones: Los tres campos de problemas de derecho laboral en el contexto de las estructuras sociales de México

En la exposición de los tres campos de problemas de derecho laboral, debe haber quedado claro que la legislación laboral mexicana no es la única responsable de los problemas descritos, sino que toda la situación política, económica y social del país dificulta en alto grado una representación democrática de los trabajadores. La estructura social de México, en muchos aspectos, no es democrática; se caracteriza, al contrario, por el clientelismo, la corrupción y una enorme desigualdad. También dentro del sistema sindical surgen sólo muy lentamente estructuras democráticas.

En los tres campos de problemas estudiados aquí, son determinantes, en resumen, ante todo los puntos siguientes: 1) el predominio de los sindicatos corporativistas antidemocráticos y la amplia difusión de *sindicatos blancos* cercanos a los empleadores; 2) la reforma del derecho laboral, que se hubiera debido ya realizar de tiempo atrás, y que, entre otras cosas, podría remediar la deficiente independencia de los tribunales del trabajo, y 3) un estilo político neoliberal que hace cada vez más flexibles las relaciones laborales y subordina los intereses de los asalariados a objetivos económicos de corto plazo.

El predominio —a pesar de ciertos cambios ya operados— de los sindicatos corporativistas y de los *sindicatos blancos* en México impide, en muchos casos, que se defiendan sustancialmente los intereses de los asalariados. Ante todo son esos sindicatos los que celebran *contratos de protección*, ya que no sienten mayor solidaridad con los intereses de los trabajadores. Los sindicatos corporativistas y los *blancos* tampoco hacen nada por que se reduzca el número de *trabajadores de confianza*. En general, tienen poco interés en una democratización del mundo del trabajo, puesto que el sistema imperante les garantiza un considerable potencial de poder político y económico. Tampoco en cuanto al trabajo alquilado defienden esos sindicatos los intereses de los asalariados.

Otro obstáculo con que tropieza la defensa de los intereses de los asalariados en México, es la ya mencionada composición de las *juntas de conciliación y arbitraje*, a las que compete el registro de los sindicatos y de los convenios colectivos. En esas *juntas*, que se componen por partes iguales de representantes de los empleadores, del gobierno y de los sindicatos, los intereses de los trabajadores son representados exclusivamente por sindicatos corporativistas. Los independientes, estructurados democráticamente no tienen en esos órganos ninguna posibilidad de codeterminación. Tal circunstancia trae, entre otras, la

consecuencia de que los sindicatos antidemocráticos y los *contratos de protección* sean registrados sin ninguna dificultad.

No sólo esta situación podría mejorar con una reforma progresista del derecho laboral. La creación de un registro nacional de sindicatos y convenios colectivos que sea accesible al público y, por consiguiente, más independiente de los tribunales del trabajo tradicionales, sería un primer paso esencial en esa dirección. También sería benéfica una definición precisa jurídico-laboral del concepto de *trabajador de confianza*, para los que se debería determinar al mismo tiempo, en la legislación laboral mexicana, un carácter de excepción. Respecto al tema del trabajo alquilado se requieren también disposiciones legales precisas que garanticen a los trabajadores alquilados el disfrute de sus derechos. Ante todo se debe velar por que los trabajadores alquilados reciban las prestaciones sociales y, en caso de duda, se pueda responsabilizar de ello a la empresa que los ocupa. Pero es de temer que las opiniones progresistas sólo en parte logren ser escuchadas en la discusión sobre la reforma del derecho laboral. Debido a las posturas muy divergentes de las partes interesadas en la reforma, en este momento parece prácticamente imposible que se llegue a un acuerdo.

En conjunto, podemos decir, respecto a los campos de problemas expuestos del derecho laboral mexicano, que toda solución de las anomalías descritas tiene que ir más allá de los aspectos exclusivos de legislación. Sólo una democratización radical política, económica y social que tome en serio la importancia de los derechos laborales hará posibles los cambios en los campos de problemas descritos. La flexibilización y desregulación creciente de las relaciones laborales, consecuencia de la política económica neoliberal, conlleva, al contrario, el peligro de que se propague cada vez más la inseguridad en el trabajo y aumente la violación de los derechos de los trabajadores. Las experiencias acumuladas hasta ahora en los tres campos de problemas lo confirman. Los intentos hechos por el gobierno mexicano, por ejemplo, de atraer inversiones extranjeras ofreciendo condiciones de producción particularmente favorables, conduce, en lo que respecta a los trabajadores alquilados y a los *contratos de protección*, a graves violaciones de los derechos de los asalariados.

La conjunción de los factores descritos –falta de democracia sindical, estructuras democráticas inexistentes en los órganos judiciales del trabajo, la ausencia, hasta hoy, de una reforma del derecho laboral y las reformas neoliberales- surte el efecto de que los intereses de los asalariados de México no se puedan defender en forma eficaz. La búsqueda de medios de acción eficaces e innovadores es uno de los retos que deben encarar las organizaciones de asalariados en México. Aquí no nos ocuparemos de la

cuestión de hasta qué punto puede tener éxito una acción internacional y qué rumbos se puede tomar en esa acción, sino que la dejamos para la discusión sindical interna.

Para concluir, anotemos que, considerando la alta proporción de personas en trabajo informal en México, los problemas descritos sólo conciernen a una parte bastante pequeña de la población trabajadora del país. Cerca de la mitad de los asalariados está excluida del sistema oficial de relaciones laborales y, por consiguiente, de la legislación laboral y de la representación sindical.

7. Observaciones finales

El análisis anterior se refiere a tres campos de problemas del derecho laboral mexicano. Claro está, no son los únicos, pero sí los más manifiestos que, en la práctica, dificultan grandemente, si acaso no hacen imposible, la organización de plantillas en sindicatos libres y democráticos.

El estudio ha indicado también que esos problemas se agravan por las estructuras de la sociedad y las prácticas empresariales de México.

Ante todo el sistema de *contratos de protección* constituye, a juicio de los sindicatos, una flagrante violación de la libertad sindical, consagrada en el Convenio núm. 87 de la OIT, que México ha ratificado.

Dada esta situación, hoy ya compete a los sindicatos desarrollar estrategias y actividades derivadas de ellas, para superar esos problemas de derecho laboral. Para ello parece indispensable una modificación de la legislación mexicana. Las iniciativas en el ámbito tanto nacional como internacional, deben orientarse a persuadir a los políticos mexicanos a iniciar sin demora esa reforma necesaria del derecho laboral.

Índice de siglas

CROC	<i>Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos</i> Una de las tres grandes confederaciones sindicales corporativistas.
CROM	<i>Confederación Regional Obrera Mexicana</i> Una de las tres grandes confederaciones sindicales corporativistas.
CTM	<i>Confederación de Trabajadores de México</i> La mayor confederación sindical corporativista.
FAT	<i>Frente Auténtico del Trabajo</i> Confederación sindical independiente.
OIT	<i>Organización Internacional del Trabajo</i> Órgano de las Naciones Unidas.
LFT	<i>Ley Federal del Trabajo</i> Ley nacional mexicana del trabajo.
ONTCIP	<i>Organización Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera</i> Una de las dos organizaciones de trabajadores de confianza en la empresa petrolera PEMEX.
PAN	<i>Partido Acción Nacional</i> Desde el año 2000 partido de gobierno de México.
PEMEX	<i>Petróleos Mexicanos</i> Empresa petrolera estatal de México.
PRD	<i>Partido de la Revolución Democrática</i> Partido socialdemócrata, fuerte principalmente en la Ciudad de México, donde ejerce la gobernación.
PRI	<i>Partido Revolucionario Institucional</i> Partido que dominó durante 71 años la política mexicana.
STPS	<i>Secretaría de Trabajo y Prevención Social</i> El ministerio de trabajo y asuntos sociales de México.
STRM	<i>Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana</i> Sindicato progresista del personal de la empresa telefónica de México, TELMEX
UNT	<i>Unión Nacional de Trabajadores</i> Confederación sindical independiente.
UNTCIP	<i>Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera</i> Una de las dos organizaciones de trabajadores de confianza en la empresa petrolera PEMEX.

