

Contratos de protección: ¿Qué son y qué implican para los trabajadores de México?

En virtud de las leyes laborales de México y de la forma como son aplicadas por el gobierno y los empleadores, se concluyen en las empresas convenios colectivos con un sindicato de papel, sin que en ellos se haga siquiera referencia a los trabajadores que cubre. Tales convenios se denominan “contratos de protección”.

Los contratos existentes no tienen que publicarse ni hacerse accesibles, ni siquiera a los miembros del sindicato o a los trabajadores que abarcan. De hecho, los trabajadores en la mayoría de los casos no tienen conocimiento de estar siendo representados por un sindicato, y cuando los trabajadores han intentado obtener una copia del acuerdo firmado con el sindicato de papel, ellos han sido echados de sus trabajos.

Los contratos de protección no son un pequeño problema limitado a unos cuantos casos aislados. Según cálculos de abogados laboristas mexicanos, una vasta mayoría de todos los convenios colectivos concluidos en México son contratos de protección.

Para complicar el problema, las estructuras y normas burocráticas y administrativas creadas por el gobierno mexicano, impiden, o al menos dificultan más aún el surgimiento de sindicatos independientes y democráticos.

La ley mexicana permite que haya más de un sindicato en una misma empresa; pero eso raras veces ocurre en la realidad. El sistema corrupto y antidemocrático y las políticas gerenciales anti sindicales hacen imposible la existencia de una sindicación y afiliación genuina de los trabajadores y trabajadoras.

El sistema se perpetúa dado que los sindicatos tienen que solicitar su reconocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) correspondiente, la cual está compuesta de representantes del gobierno, empleadores y de los sindicatos de papel existentes. Los miembros de la JCA tienen un interés creado en mantener el statu quo y poner numerosos obstáculos al registro de un nuevo sindicato independiente.

Por consiguiente, en la práctica es imposible sustituir a un sindicato de papel, aunque no tenga el apoyo de los empleados que pretende representar. Y lo que es más grave aún: los trabajadores que tratan de establecer un sindicato independiente, con frecuencia son blanco de represalias, intimidación, amenazas, violencia, despidos e inclusión en listas negras.

Al establecer una nueva empresa, muchas compañías celebran un contrato de protección con un sindicato de papel antes de contratar al primer empleado, impidiendo efectivamente que los asalariados elijan el sindicato de su preferencia. En la mayoría de los casos, estos sindicatos de papel pertenecen a un abogado corporativo, quien a su vez ha sido el que registró oficialmente tal sindicato. Estos sindicatos de papel son una simulación legal que atentan seriamente en contra de los derechos de los trabajadores y representan además un obstáculo real al ejercicio de la libertad sindical. Los sindicatos de papel continúan a tomar ventaja y ganar dinero, a costas de los trabajadores sin protección, en compañías que pagan entre el 1 y el 3,5 por ciento del salario del trabajador a los dueños del sindicato de papel.

El sistema de contratos de protección se aplica ampliamente en las empresas mexicanas para evitar que se constituyan sindicatos independientes, en particular en las zonas francas industriales o maquiladoras donde se concentran miles de trabajadoras y trabajadores.

Muchas empresas transnacionales de EE.UU., Japón y Europa aceptan implícitamente utilizar este sistema en México, incluso empresas que gozan de la reputación de tener buenas relaciones laborales con los sindicatos en sus países de origen.

La gran mayoría de los contratos de protección no benefician a los trabajadores, debido a que las condiciones convenidas en ellos son las mínimas requeridas por la ley. En la práctica, los contratos de protección existen para específicamente proteger los intereses de los empleadores y se usan para impedir que se constituyan sindicatos independientes y excluir la posibilidad de que los trabajadores emprendan acciones, como huelgas, para defender sus intereses. Los contratos de protección también permiten a los empleadores explotar aún más a los trabajadores, violar sus derechos, aprovechando la inexistencia de un sindicato que pudiera defender sus intereses, y mantener un control político y económico sobre los mismos.

La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) considera los contratos de protección y sus repercusiones sobre los asalariados como violación de la libertad sindical tal como está consagrada en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que no permiten ninguna decisión libre. Aunque el sistema de contratos de protección también ha sido criticado por muchos abogados laboristas de México. El gobierno de México no ha hecho ningún serio intento de suprimirlo ni de aplicar debidamente los principios del Convenio número 87 de la OIT.

En México es objeto de controversia el cuestionamiento del carácter de los contratos de protección, ya que cuentan con el apoyo de autoridades gubernamentales locales y federales y de muchas organizaciones sindicales existentes. De los numerosos contratos de protección, la mayoría ha sido suscrita por las tres federaciones sindicales más grandes de México. Todas ellas utilizan los contratos de protección para impedir que se constituyan otros sindicatos y que negocien convenios colectivos, dando así su apoyo cómplice a la corrupción generalizada del sistema sindical mexicano.

Durante algún tiempo, la FITIM ha venido siguiendo con preocupación la situación en México. En respuesta a numerosas quejas de trabajadores, sindicatos en proceso de formación, sindicatos existentes y organizaciones no gubernamentales y de derechos humanos, la FITIM ha decidido presentar una queja al Comité de Libertad Sindical de la OIT.

La queja (No. 2694 de la OIT) fue presentada por el Presidente de la FITIM en febrero de 2009. En ella se explica en líneas generales cómo la legislación laboral y la forma en que se aplica en México, viola el Convenio núm. 87, que todos los países miembros de la Organización están obligados a observar, y que ha sido ratificado por México. Ver el texto de la queja en: <http://www.imfmetal.org/index.cfm?id=622&l=2&cid=18937>

En la queja se expone la forma en que el sistema de contratos de protección se utiliza en México para denegarles a los trabajadores la libertad sindical, citando varios ejemplos ilustrativos. La queja fue presentada el año pasado, y se requerirá cierto tiempo hasta que sea considerada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Mientras tanto, continúan los problemas en México.

Así por ejemplo, los trabajadores de Johnson Controls en Puebla decidieron mejorar sus condiciones laborales y ejercer su derecho a la libertad sindical. Actualmente quieren afiliarse al Sindicato de mineros de México (SNTMMSRM); pero los dirigentes del sindicato afiliado

a la CROM, que tienen un contrato de protección en la empresa están intimidando físicamente y amenazando a los trabajadores en la planta y en su camino de vuelta a sus hogares y han además desplegado una campaña para desacreditar al sindicato de mineros, con el fin de disuadir a los trabajadores de afiliarse a él. Más detalles en:

<http://www.imfmetal.org/index.cfm?id=622&l=2&cid=21915>

Al mismo tiempo, el consorcio petrolero estatal de México (PEMEX) sigue luchando por destruir a la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP). Tras dos intentos del gobierno y de la empresa, de negar a los trabajadores el derecho de constituir su propio sindicato independiente, tal y como está expuesto en la queja a la OIT, la UNTyPP fue registrada el 16 de diciembre de 2009, y su dirección fue oficialmente reconocida para el período del 18 de marzo de 2008 al 17 de marzo de 2012, con el potencial de representar a 30.000 trabajadores.

Sin embargo, tras su breve y ganada batalla, cuando fueron a su trabajo, a los empleados se les dijo que tenían que firmar dos documentos: una petición de anulación del registro legal del sindicato y una desafiliación del nuevo sindicato. Cuando los trabajadores se negaron a firmar, fueron expulsados violentamente del lugar de trabajo y despedidos. Más detalles en:

<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=22560&l=2>

Los derechos de esos trabajadores y de muchos más son violados diariamente en México, por la aplicación de contratos de protección y del sistema existente que los sustenta. La FITIM no escatimará esfuerzos mientras se violen los derechos de esos trabajadores, y seguirá luchando por la libertad sindical en México.

La FITIM está también apoyando activamente dos campañas en México en contra de los contratos de protección:

[Campana Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México](#)

[Tribunal Internacional de Libertad Sindical](#)