



Ponencia

El sindicalismo blanquicharro
de protección patronal
en México

EL SINDICALISMO BLANQUICHARRO DE PROTECCIÓN PATRONAL EN MÉXICO: UN CÁNCER EN LAS RELACIONES LABORALES QUE LA REFORMA LABORAL NO HA CURADO.

Dr. WILLEBALDO GÓMEZ ZUPPA¹

PROF. LUIS BUENO RODRÍGUEZ²

Un Sindicato Blanco es una organización fundada e impulsada por los patrones en México que, integrada por trabajadores y con funcionamiento público y legal, aparenta ser una organización sindical pero que en los hechos defiende, representa y promueve los intereses e ideología de los empleadores y patrones ante las autoridades laborales y judiciales. Este tipo de sindicato tiene un enfoque específico en proteger las ganancias y prerrogativas de los empleadores en el contexto del derecho laboral mexicano. Actúan como apéndice de las oficinas de recursos humanos de la empresa.

Inicialmente, los sindicatos blancos eran un fenómeno regional, especialmente en la ciudad de Monterrey, conocida por su fuerte industria y cuyo empresariado se opone a los sindicatos auténticos de los años 30, particularmente del sexenio cardenista, a los que juzgaba como comunistas, ilustrados por las originales centrales sindicales, la CROM y la CTM. Sin embargo, las centrales sindicales herederas de la revolución mexicana pronto van a adoptar la ideología nacionalista, fuertemente influenciada por el lombardismo, y rápidamente serán sometidas al control oficial mediante la incorporación al partido gobernante sacrificando la original independencia de clase para devenir en lo que se conoce como sindicalismo oficial o corporativo del que el extendido charrismo sindical forma parte. La permanencia del PRI y del modelo de acumulación de capital del así llamado Estado del Bienestar, en buena medida se

¹ Académico de la Facultad de Economía y miembro del equipo de investigación del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS)

² Profesor Titular "C" de la UAM y Presidente del CILAS

explica por la sumisión al Estado y a la patronal de este tipo de sindicalismo muy acorde con el régimen productivo de tipo taylorista-fordista.

Habría que destacar en este rápido recorrido que la crisis de acumulación de capital de los 70 y la necesidad de instalar una reestructuración y modernización productivas, como parte de la inserción de nuestro país en la globalización y el libre comercio, suponen también la crisis del corporativismo y del modelo de relaciones industriales que le acompañaban y exigen también una “modernización” del sindicalismo, más acorde con el nuevo modelo neoliberal de acumulación del capital.

Según Peláez,

“En tiempos del neoliberalismo, la dirección del Congreso del Trabajo (CT) ha dejado de ser, en la práctica, un interlocutor válido del movimiento obrero nacional ante el gobierno y los empresarios. Esta dirigencia –anquilosada, burocratizada y divorciada de la base obrera– se ha visto embarcada en una política errónea y contraproducente, apoyando orientaciones modernizadoras que afectan los derechos e intereses de los trabajadores, sin ofrecer sus propios proyectos.

A lo largo de la discusión y negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en lugar de defender los intereses de sus representados, el CT se alineó de lleno con la administración salinista para concluir en un acuerdo desventajoso para los trabajadores asalariados y la nación. Los principales atractivos en la firma del famoso tratado fueron la fuerza de trabajo barata, el control gubernamental de los sindicatos y la despreocupación por el ambiente. El Congreso del Trabajo se colocó a la derecha del gobierno de Bill Clinton.”³

³ Gerardo Peláez Ramos: <https://rebellion.org/los-sindicatos-y-el-periodo-de-salinas-de-gortari/>

Es en este marco que se explica el surgimiento de un nuevo tipo de sindicalismo que se expandió rápidamente al grado de dominar el panorama sindical como pareja indiscutible del también creciente fenómeno del outsourcing y de la precaridad laboral. Nos referimos al **sindicalismo de protección** cuyo máximo líder en los 80, Salvador Gámez Martínez, el así bautizado como el “zar del contratismo de protección”, es detectado como pieza de recambio de la anquilosada dirigencia del Congreso del Trabajo.

Congruente con las exigencias de la nueva época y con su política laboral tradicional, el *gobierno de protección patronal* del PRI exhibió a Gámez como máximo ejemplo del modelo de *nuevo sindicalismo* por parte del Secretario del Trabajo del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari. Según Proceso, ‘Gámez conservó su preeminencia en el siguiente sexenio, el de Ernesto Zedillo. Y el fin de la era priista no lo afectó. Por el contrario, encontró en el secretario del Trabajo del “gobierno del cambio”, Carlos Abascal Carranza’, anterior director general del sindicato patronal, la COPARMEX, la mayor congruencia y empatía entre el sindicalismo de protección patronal que él representaba y el gobierno del PAN, legítimamente de *protección patronal*.⁴ (Proceso, 26 de diciembre de 2005 y del 16 de marzo de 2006).

El zar del contratismo de protección fue encarcelado no por la corrupción sindical que denotaba su actuación sino por delitos de abuso sexual de menores, para luego, al corto tiempo, ser liberado ignorándose su lugar de residencia. El diario Reforma del 7 de septiembre de 2016 reporta 10 años de evasión de la justicia una vez que fuera sentenciado a 16 de prisión cuando se encontraba gozando de una sentencia absolutoria que lo había puesto en libertad, circunstancia que aprovechó para fugarse. A la fecha, en 2025, acumula 19 años como prófugo de la justicia con una ficha roja activa de Interpol en 175 países.⁵ En

⁴ <https://www.proceso.com.mx/nacional/2005/12/26/el-pasatiempo-oculto-del-zar-de-los-contratos-de-proteccion-56108.html>

<https://www.proceso.com.mx/nacional/2006/3/16/revoca-el-tsdf-la-absolucion-de-gamez-martinez-41671.html>

⁵ https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/aplicaciones/articulo/default.aspx?id=934656&referer=--7D616165662F3A3A6262623B727A7A7279703B767A783A--

la misma edición del 26 de diciembre de 2005 Proceso relata que ‘Según testimonios recabados por Apro, las propias autoridades de la Secretaría del Trabajo se encargan de filtrar a los abogados de la FSCNT la información sobre las empresas que se dan de alta para iniciar operaciones en el país, a fin de que la gente de Gámez se encargue de ofrecerles “servicios sindicales” a la carta’. Resultaría kafkiano que a estas alturas, después de una reforma laboral, la de 2019, que en sus orígenes pretendió combatir el sindicalismo de protección y al charrismo sindical, acabara siendo utilizada en la práctica y con la simulación en su aplicación en beneficio de los que pretendía combatir. La opacidad en la información sobre los al menos 109 mil contratos de protección que no fueron legitimados despierta fundadas especulaciones sobre el uso interesado de tal información. Las ominosas señales de recomposición del corporativismo sindical derivadas del trato privilegiado que brinda el gobierno a las expresiones del sindicalismo charro, blanco y de protección patronal no favorecen la construcción de la democracia y la negociación colectiva auténtica pero sí estorban el cumplimiento de los propósitos del Capítulo 23 del T-MEC.

Los sindicatos de protección patronal y su natural acompañante, los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección Patronal (CCTPP) comparten con el sindicalismo charro corporativo y el sindicalismo blanco cierto tipo de rasgos generales, así sea con cierta gradualidad, pero, aún cuando se observa en su evolución y acciones mezclas que rompen su clara distinción, los primeros también se pueden distinguir de los otros aunque de manera cada vez más tenue. Todos estos tipos sindicales impiden, por un lado, la formación de sindicatos democráticos e independientes y, por el otro lado, impiden una verdadera negociación colectiva con la participación democrática de los afiliados para cumplir con el propósito de todo contrato colectivo de trabajo auténtico: superar los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de derechos y prestaciones.

Mientras en el sindicalismo charro y blanco se limita, obstaculiza o de plano se impide la participación libre y democrática de los afiliados -en el caso de los blancos su creación, en un extremo, que los distingue de los charros, es obra de la patronal-, los sindicatos de protección patronal no son creados por los patrones y tampoco por los trabajadores de la empresa respectiva pero sí, normalmente, por abogados o simples mafias familiares de

mercaderes de las relaciones laborales que actúan a espaldas de los trabajadores que simplemente desconocen la existencia del sindicato, de los que se ostentan como líderes y de los propios estatutos. El propósito es claro: proteger a las empresas del surgimiento de sindicatos auténticos que pretenderían pactar contratos colectivos auténticos mediante a lucha y la negociación auténticas, a cambio de dinero o distintas prebendas. Es frecuente que, en aras de proteger la “clandestinidad” en la que operan, la empresa evite hacer descuentos de la cuota sindical. Es también frecuente que, a diferencia de los sindicatos charros y blancos que se instalan un vez que la empresa está operando, los sindicatos de protección patronal previsoriamente se instalen con anticipación a la puesta en funcionamiento de la empresa.

A principios del siglo, desde el CILAS denunciábamos la propaganda de un líder sindical cetemista norteamericano en la que anunciaba en el extranjero y en cinco idiomas sus servicios de protección acompañando de esa manera las política oficial de atracción de la inversión extranjera. Nótese que estamos hablando de la CTM que ya incursionaba en el negocio del sindicalismo de protección injertando sus características en el viejo modelo charril corporativo. Hemos dicho de manera reiterada que el proyecto de inserción oficial en el libre comercio globalizado, se ha sustentado y se sigue sustentado en los bajos costos laborales y en la paz laboral como una política estructural en la que participa el gobierno y el empresariado pero, de forma destacada, el aparato de control de las y los trabajadores manejado por las grandes centrales corporativas involucradas en el contratismo de protección transnacionalizado. Más recientemente, en la edición del 22 de noviembre de 2021 de El Economista, en el mismo rumbo, el director de Asuntos Internacionales de la United Steelworkers de Estados Unidos, Ben Davis, declara que “los contratos de protección han sido un problema estructural contra el sindicalismo democrático y los salarios, aunque no son sólo responsabilidad de los sindicatos, también de las empresas y las autoridades que los permitieron.” A lo que se agrega que ‘Este sistema hacía que México fuese un país atractivo para invertir por la “**paz laboral**”, puntualiza [Davis], donde los propios

gobernantes les conseguían a las empresas los sindicatos para firmar un contrato, incluso antes de tener una planta.⁶

Por otra parte, en lo que toca a la negociación colectiva y sus resultados, suele ocurrir que los CCTPP expresen de manera extrema los derechos y prestaciones mínimas ya establecida por la LFT e incluso por debajo de la misma, otorgando de antemano en los breves contratos colectivos que celebran facultades amplias para la empresa en todo tipo de elementos de la gestión de la fuerza de trabajo en el rumbo de la flexibilidad unilateral. De nueva cuenta, al igual que en la organización sindical, el CCTPP se mantiene al margen de los trabajadores y trabajadoras que no sólo no participan en su elaboración y negociación sino que simplemente desconocen su existencia y su registro ante la autoridad laboral. Es así que el rasgo fundamental del sindicalismo y contratismo de protección reside en su carácter oculto, fantasmagórico, al margen de toda participación y conocimiento de las y los trabajadores, pero con el conocimiento, complacencia y promoción de los empresarios y de la autoridad laboral. Con ciertas confusiones con el sindicalismo blanco, existen evidencias de que el sindicalismo de protección, genuina creación mexicana, ha sido utilizado en el extranjero por empresas transnacionales de origen mexicano del capital, como CEMEX y Telmex a través de América Móvil, S.A.B. de C.V., convirtiéndolo en un artículo de exportación que acompaña sus inversiones. Lo mismo que toda transnacional que junto a su capital exporta sus modelos organizacionales y productivos, también se hacen presente sus concepciones de relaciones laborales y de libertad sindical, su cultura toda.

En México no existían registros oficiales confiables que permitieran realizar cálculos serios de la cantidad de CCTPP existentes en nuestro país, pero las cifras que se han manejado hablan de porcentajes mayores al 75%, llegando incluso al 90%. Al inicio del proceso de legitimación de los contratos colectivos, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) anunciaba la existencia de 550 mil contratos colectivos de trabajo que deberían cumplir con la nueva ley laboral en esta materia. Al poco tiempo después, aparentemente mediante una operación administrativa de revisión, el propio CFCRL corrige la cifra para

⁶ <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Contratos-de-proteccion-el-gran-desafio-para-la-reforma-laboral-y-el-T-MEC-20211119-0045.html>

hablar de 139 mil contratos como cifra total de contratos a ser legitimados. A final de cuentas, de esa última cifra, sólo alrededor de 30 mil contratos fueron legitimados. El CFCRL guarda en la caja fuerte de la opacidad la lista de estos 109 mil contratos colectivos que no se legitimaron, las empresas, ramas o sectores productivos y nombres de los sindicatos involucrados. Sería inadmisibles que esa información se estuviera utilizando para favorecer a los sindicatos titulares de esos contratos, la gran mayoría del sindicalismo de protección patronal del que ahora el sindicalismo charro y blanco clásicos forman parte, además de las centrales y sindicatos nacionales que ostentan su pertenencia al partido gobernante.

De cualquier manera, a pesar de su presentación en sociedad por parte de Arsenio Farell Cubillas, el sindicalismo y contratismo de protección conserva su naturaleza fantasmagórica facilitada por la empresa y, sobre todo, por la opacidad gubernamental. No pierde esa característica aun cuando, obligado por las circunstancias, deba sacar la cabeza ante el surgimiento de un sindicato auténtico que amenaza el negocio. Si consideramos los 109 mil contratos colectivos no legitimados, podemos afirmar, al menos a nivel hipotético, que la nueva ley laboral de 2019, no fue suficiente para obligarlos a presentarse en sociedad renunciando a su naturaleza de culto al secretismo. ¿Para qué todo un costosísimo proceso de legitimación que pretende acabar con el contratismo y sindicalismo de protección cuando de antemano la autoridad laboral, leáse Secretaría del Trabajo y Previsión Social y luego Centro de Conciliación y Registro Laboral conocían su abultada existencia (550 mil y luego 139 mil) con nombres y apellidos?

Anotamos lo que hasta aquí aparecen como novedades en el mundo sindical:

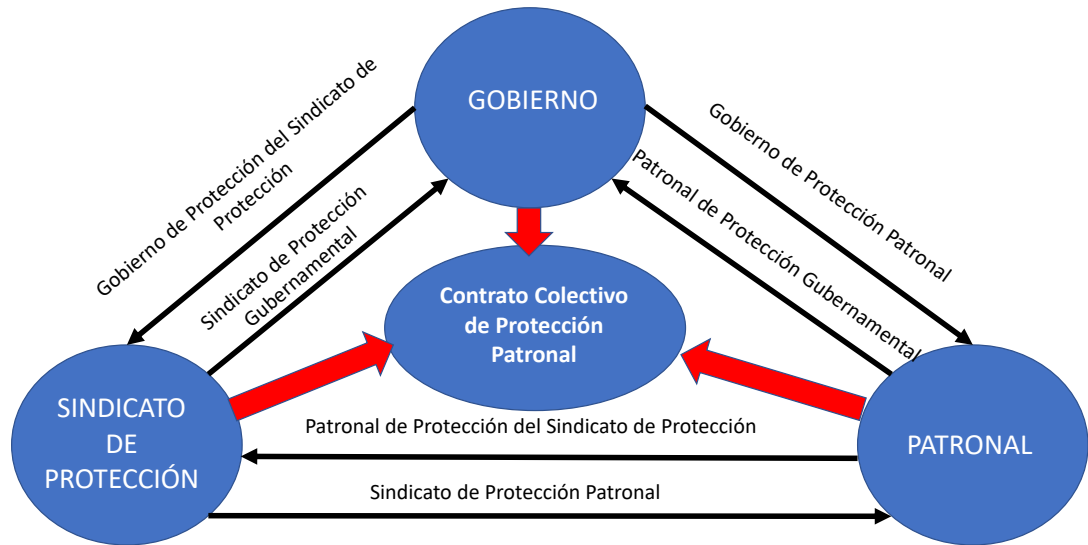
1. Una coincidencia en el terreno laboral entre el PRI neoliberalizado y el PAN, que hablan de una dimensión poco explorada y que darían mayor sustento material y justificación a sus alianzas, resumidas en la expresión del “PRIAN”;
2. La relación privilegiada del sindicalismo de protección con el gobierno del PAN advierte el inicio de la existencia de una suerte de evolución y reconfiguración de las tipologías sindicales clásicas y exigen el diseño de un nuevo enfoque en el análisis de la realidad sindical que rompe con una supuesta pureza de los tipos de sindicatos.

La propia Coordinadora Nacional de Trabajadores (CNT), liderada por el zar de los sindicatos de protección patronal, devenida luego en *Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores* (FSCNT), no sólo es denunciada por la venta de más de 2 mil contratos de protección sino por la promoción de los sindicatos blancos, más de la preferencia del panismo. Encontramos pues que una misma organización metida en su origen en el negocio del proteccionismo, también incursiona en la esfera de negocios del sindicalismo blanco.

3. El punto anterior también aplica para el sindicalismo corporativo o charro y para el sindicalismo blanco. No existe forma de explicar el espectacular crecimiento del sindicalismo/contratismo de protección sin su participación. El cuadro resultante habla de una hibridez presente tanto en el sindicalismo corporativo de tipo charril como en el sindicalismo blanco. De hecho, podemos asumir que estos tipos de sindicalismo encontraron en su incursión en el negocio del contratismo de protección la única manera de sobrevivir ante las fuertes exigencias flexibilizadoras del neoliberalismo en el mundo de la producción y de las relaciones laborales. El calificativo de sindicato “blanquicharro de protección patronal” utilizado en el propio título de este ensayo, obedece a este esfuerzo de recoger las nuevas realidades. En lo que sigue nos referimos a los sindicatos, en particular al “Sindicato Carlos Leone” bajo esta advertencia.
4. Como lo anota claramente Ben Davis, el sindicalismo/contratismo de protección patronal es una responsabilidad compartida de los sindicatos, las empresas y el propio gobierno. Resulta así que, el así llamado sindicalismo de protección patronal tiene como acompañantes obligados, empresas y gobiernos de protección con los que establece relaciones y cuyo resultado es justamente el contrato de protección patronal. Estos tres actores de las relaciones laborales -sindicato, empresa y gobierno- establecen relaciones recíprocas, de ida y vuelta, que en su conjunto describen el panorama sindical mexicano dominante. (Ver Figura 1)

Figura 1

RELACIONES LABORALES DE PROTECCIÓN



Con respecto al sindicalismo blanco, con el tiempo (y sobre todo a partir del gobierno de Vicente Fox), después de un largo estancamiento y reclusión en la zona regiomontana, se expandieron a nivel nacional, coincidiendo con la crisis y reorganización del sindicalismo mexicano y la apertura del sistema político nacional. Los sindicatos blancos han tenido un impacto significativo en el sindicalismo mexicano. Al firmar contratos colectivos sin la participación real de los trabajadores, han impedido la formación de sindicatos auténticos y democráticos. Esto ha perpetuado condiciones laborales mínimas y ha limitado la capacidad de los trabajadores para negociar mejoras significativas compartiendo características con el sindicalismo de protección patronal, al grado de confundirse.

La expresión “unitaria” más amplia de este tipo de sindicalismo, originalmente blanco pero ahora de carácter híbrido o blanco de nuevo tipo, es la Alianza Sindical Mexicana (ASM) a la que se integran la Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas (CONASIM), la Confederación Auténtica de Trabajadores (CAT) y la Federación Nacional de Asociaciones Sindicales Autónomas (FENASA). Suman en total, según sus expresiones públicas, más de un millón trescientos mil trabajadores.⁷

Los denominados **sindicatos blancos** son organizaciones sindicales que, en lugar de representar genuinamente a los trabajadores, están alineados con los intereses de las empresas o los patrones. A menudo, estos sindicatos son creados o controlados por los propios empleadores o por personajes con vínculos estrechos con las empresas, con el fin de limitar la estructura sindical auténtica, evitar demandas laborales o reducir costos en negociaciones colectivas.

Estas organizaciones generalmente cumplen funciones como:

- Limitar la participación real de los trabajadores en decisiones laborales.
- Firmar convenios colectivos que no benefician a los empleados.
- Frenar la creación de sindicatos independientes o auténticos.
- Servir como mecanismos de control para el cumplimiento de los intereses patronales.
- Cumplir en apariencia con las legislaciones vigentes

Entre sus características principales podemos encontrar que son fundados por abogados especializados en derecho laboral, por lo que cumplen con los criterios legales y a partir de ahí diseñan sus estrategias y acciones a partir del conocimiento de la legislación mexicana, como la Ley Federal del Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y otros marcos legales internacionales relacionados.

En la mayoría de los casos observamos que su finalidad principal es ofrecer el “servicio del sindicato” a las empresas para evitar procesos de organización auténticos, o bien boicotearlo y distorsionarlo, confundiendo a los trabajadores con el objetivo de

⁷ <http://www.conasim.com/home/historia/>

salvaguardar los derechos e intereses de los patrones frente a demandas, conflictos o reclamaciones laborales de los trabajadores. Esto incluye la defensa en procesos judiciales, administrativos o ante la Procuraduría Federal de la Protección del Trabajo.

En cuanto a su estructura y afiliación: La organización puede estar conformada por asociados que son principalmente abogados que se presentan con alguna relación laboral con empresas pequeñas, familiares o bien con las empresas en donde han brindado estos “servicios”, en la gran mayoría de los casos su padrón oficial se reduce al mínimo establecido por la ley, lo que les facilita la designación de la dirigencia, cambio de estatutos y uso de los recursos patrimoniales del sindicato, una proceder que se enmarca dentro de la ley pero es completamente ilegítimo en cuanto a la representación de los trabajadores que se ven imposibilitados de participar en las decisiones de la organización.

Los sindicatos blancos en muchas ocasiones actúan como meros aparatos de control y no como verdaderas representaciones de los intereses laborales. Esto afecta la lucha por los derechos laborales, la justicia laboral perpetúa condiciones de desigualdad y limita la protección efectiva de los empleados. El papel de los sindicatos blancos en México ha sido un tema de debate importante en el marco de la reforma laboral de 2019. El país busca fortalecer la transparencia y la legitimidad sindical, promoviendo la creación de sindicatos genuinos y eliminando aquellos que operan como sindicatos blancos.

Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de mayor vigilancia, regulaciones claras y mecanismos sólidos para certificar la legitimidad de las organizaciones sindicales. La justicia laboral mexicana trabaja para erradicar estos sindicatos que, en esencia, actúan en contra de los derechos de los trabajadores. Los sindicatos blancos de protección patronal representan una etapa oscura en la historia del sindicalismo mexicano, donde los intereses de los empleadores prevalecieron sobre los derechos de los trabajadores. Sin embargo, las recientes reformas laborales ofrecen una esperanza para un sindicalismo más justo y democrático en México.

La reforma laboral de 2019 en México, impulsada por los compromisos del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), busca eliminar estas prácticas mediante la

legitimación de contratos y nuevas reglas de democracia sindical, estas medidas están diseñadas para asegurar que los contratos colectivos sean auténticos, reflejen verdaderamente los intereses de los trabajadores y empoderen al trabajador. Sin embargo, estos lastres de la democracia laboral vinculados a un pasado autoritario que el país quiere dejar atrás con el conjunto de cambios institucionales en materia laboral, no solo sobreviven, sino que parece que se han hecho más fuertes adaptándose a los cambios legales por medio de simulaciones y corrupción de las autoridades competentes.

De igual manera es de resaltar cómo los departamentos de Recursos Humanos de empresas Transnacionales están ávidos de que aparezcan este tipo de estructuras que les facilitan un conjunto de violaciones a los derechos humanos laborales.

Mientras que el T-MEC está en condiciones de extinguirse, precisamente por el “dumpping social” que han hecho las empresas que se localizan en México para exportar a Estados Unidos, reprimiendo laboralmente a sus trabajadores para incrementar sus ganancias, violentando no sólo la legislación mexicana, sino los tratados laborales elementales que México ha firmado ante el mundo, las gerencias de las empresas y las autoridades registrales se empeñan en darle vida a este tipo de estructuras nefastas, corruptas y responsables del empobrecimiento de millones de trabajadores en México. La lucha que libra el SINTTIA en GM-SLP, en contra de este ejemplo de sindicalismo de protección patronal, definirá en mucho el rumbo que tomen la Reforma laboral 2019 que pretendía transformar el mundo laboral, erradicando estas estructuras de simulación, así como la definición de la nueva negociación del T-MEC y los efectos que esto tenga sobre la economía mexicana. El reto es mayúsculo y ojalá que los actores (trabajadores, gobiernos y sindicatos) tengan claro lo que está en juego.