



#1 El contexto mexicano

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

DICIEMBRE 2014

El derecho de las trabajadoras(es) de asociarse libremente y negociar colectivamente, todo lo relativo a los términos y condiciones de su empleo, son derechos humanos fundamentales consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en las declaraciones de las Naciones Unidas (ONU). De los dos principales convenios de la OIT referentes a la libertad de asociación, el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, México ha ratificado el último, pero no el N° 87.¹ Estos principios fundamentales están reflejados en los códigos de conducta de la mayoría de las marcas de ropa internacionales más importantes.

Aunque la legislación laboral Mexicana es en general progresista, la estructura corporativista del Estado mexicano, y la relación de larga data de la mayoría de las organizaciones sindicales mexicanas con el partido político históricamente en el poder, ha hecho extremadamente difícil para las trabajadoras(es) ejercer su derecho a formar o incorporarse a un sindicato de su libre elección y a negociar colectivamente con su empleador.²

A pesar de que los movimientos por un sindicalismo independiente han continuado presionando para tener mayor libertad de asociación (LDA), los principales obstáculos para lograr este

derecho persisten, incluyendo **obstáculos institucionales** en el sistema de relaciones laborales en México, la **corrupción** en las instituciones laborales mexicanas (funcionarios gubernamentales, empleadores, dirigentes de “sindicatos oficiales”, y abogados) y las **arraigadas prácticas obstructivas** por parte de empleadores, gobiernos federal y estatales y “sindicatos oficiales.”

A. OBSTACULOS INSTITUCIONALES A LA LDA

Una serie de obstáculos institucionales limitan el respeto y cumplimiento del derecho a la libertad de asociación en México. Aquí nos referimos a cuatro obstáculos principales.

- Falta de transparencia
- Prevalencia de “contratos de protección patronal”
- Composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA)
- Falta de democracia en las elecciones para representación sindical

¿Qué deben hacer las marcas?

Aún cuando no se puede esperar que las marcas reemplacen el rol de los gobiernos o que interfieran en los asuntos internos de los sindicatos, o en el proceso de negociación colectiva, pueden y deben dar pasos concretos para asegurar que las trabajadoras(es) en sus fábricas proveedoras mexicanas puedan ejercer sus derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva.

1. Falta de transparencia

A pesar de los recientes cambios a la Ley Federal del Trabajo en México, que pudieran favorecer una mayor transparencia sobre los contratos colectivos de trabajo (CCT),³ a la vasta mayoría de las trabajadoras(es) mexicanas se les continúa negando el acceso a sus contratos colectivos de trabajo y el derecho a saber qué sindicato está reconocido como el representante legal de un grupo de trabajadoras(es) en un determinado lugar de trabajo.

2. La prevalencia de los “contratos de protección patronal”

Los sindicatos oficiales o abogados corruptos, que puedan o no tener relación con algún sindicato oficial, firman contratos colectivos sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) pero con la

complicidad de los empleadores. A veces estos contratos son firmados y el empleador hace un pago inicial al sindicato antes de la contratación de trabajadoras(es). Organizaciones mexicanas de derechos laborales estiman que entre un 80 a 90 por ciento de los contratos colectivos de trabajo en México son contratos de protección patronal.

En febrero de 2009, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), ahora conocida como IndustriALL, presentó una queja formal ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, acusando que los elementos tanto formales como prácticos del sistema de justicia laboral mexicano – incluyendo el “ampliamente utilizado sistema de contrato de protección patronal” – niegan a los trabajadores sus derechos de asociación y permiten a los em-

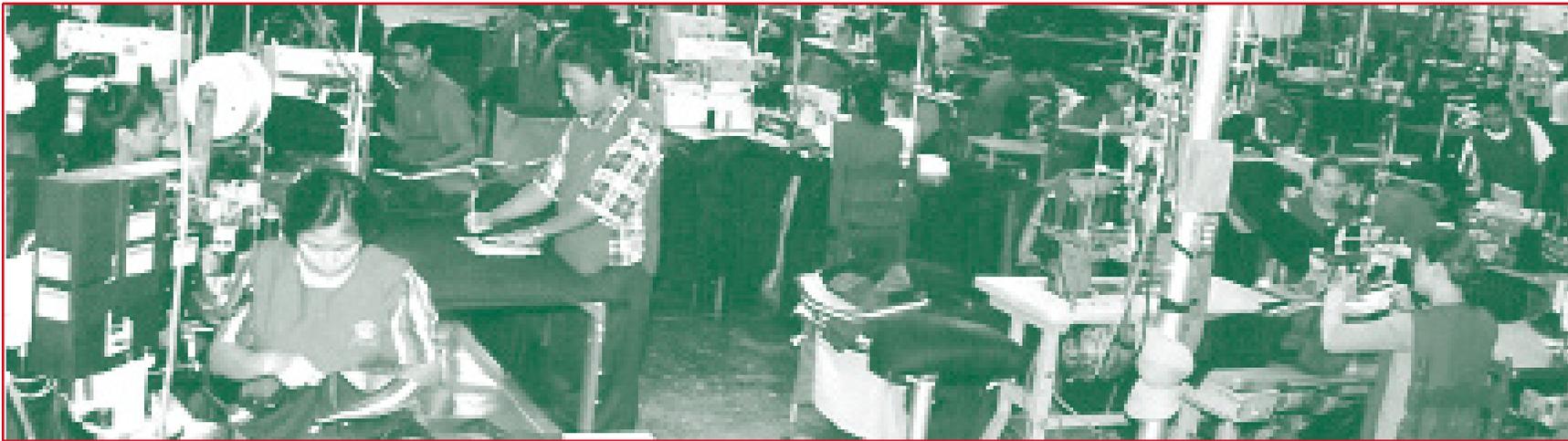
pleadores elegir sindicatos de su preferencia, y por lo tanto constituyen violaciones al Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.⁴

A pesar de la respuesta del gobierno de México, de que no existe tal sistema de protección en el país, en 2012, la OIT le solicitó al país investigar e informar sobre cuestiones relacionadas con las cláusulas de exclusión en este tipo de contratos, que requieren el despido de trabajadoras(es) que han sido expulsadas de o han optado por abandonar el sindicato, sobre la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para poder negociar colectivamente, y la supuesta falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje.⁵

Críticas internacionales a los contratos de protección patronal en México

“Continúan los denominados ‘contratos de protección patronal.’ Éstos han sido descritos por la Confederación Sindical de las Américas (CSA-TUCA) como ‘el producto más grotesco del modelo laboral mexicano.’ Estos ‘contratos de protección patronal,’ es decir, simulacros de acuerdos colectivos elaborados por la patronal, negociados a espaldas de los trabajadores... que infringen los derechos sindicales al impedir una auténtica organización sindical en la empresa, la negociación colectiva real y la posibilidad de ejercer el derecho de huelga.”
– Confederación Sindical Internacional, 2010, Informe Anual de Violaciones a los Derechos Sindicales: México.
Disponibile en: <http://survey.ituc-csi.org/Protection-contracts.html>

“La actividad de organización sindical legítima continuó siendo obstruida por los contratos colectivos negociados entre la patronal y sindicatos pro-patrón. Estos contratos con frecuencia no dan al trabajador otro beneficio que los mínimos establecidos por la ley laboral mexicana.”– Human Rights Watch, Informe Mundial 2010: México.
Disponibile en: <http://www.hrw.org/world-report-2010>



3. Composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA)

Las JCA, que administran la Ley Federal del Trabajo, están compuestas por representantes del gobierno, de los empleadores y de los “sindicatos oficiales.” En la práctica, esto significa que en la mayoría de las jurisdicciones los tres sectores representados en las JCA están unidos en su oposición a los sindicatos independientes, lo que crea un conflicto de intereses, especialmente cuando se valoran casos de despidos injustificados de trabajadoras(es) por apoyar sindicatos independientes, o las demandas de titularidad de un contrato colectivo de trabajo por parte de sindicatos independientes.

4. La falta de democracia en las elecciones para la representación sindical

restringe aún más la capacidad de las trabajadoras(es) de ser representadas por un sindicato de su elección.

Cuando un sindicato demanda a otro por la titularidad del CCT, se supone que las

autoridades laborales mexicanas deben ordenar la realización de una elección, denominada recuento, que determine cuál sindicato tiene mayor apoyo. En el pasado, durante los recuentos se les requería a las trabajadoras(es) votar públicamente frente a las autoridades laborales, el empleador y el sindicato existente, lo cual tenía un efecto que inhibía la capacidad de las trabajadoras(es) de votar libremente.⁶

Tres dictámenes de la Suprema Corte de Justicia Mexicana, los dos primeros del 2008,⁷ y un tercero en el 2012, determinaron que los recuentos por la representación sindical debían ser por votación secreta, en lugar neutral y seguro y en base a las listas actuales de empleados.⁸

Como resultado de estas decisiones, la votación secreta se ha vuelto más común en los últimos años, especialmente en los casos en que hay gran atención pública al proceso de votación. Sin embargo, las prácticas fraudulentas o irregulares siguen siendo

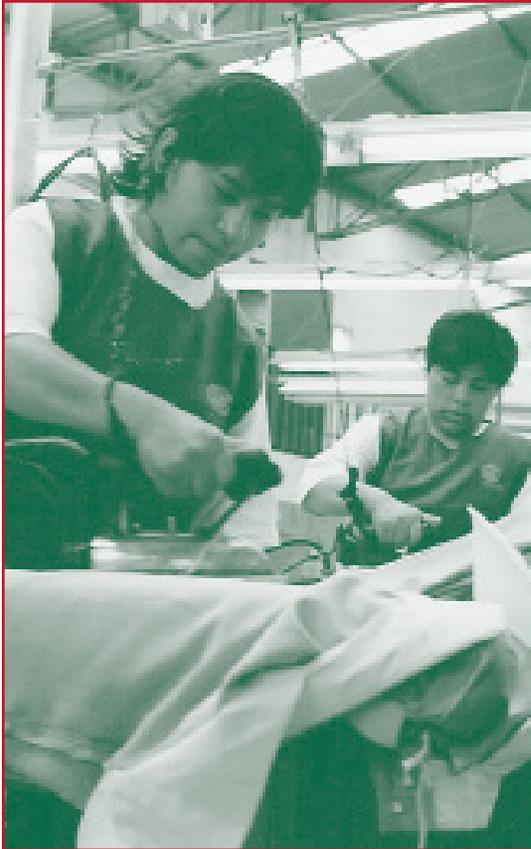
utilizadas comúnmente en perjuicio de los resultados de las elecciones de representación sindical.

B. PRÁCTICAS COMUNES DE LOS EMPLEADORES QUE INHIBEN LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Además de las barreras institucionales que restringen la LDA en México, los empleadores utilizan comúnmente prácticas que impiden aún más el derecho de las trabajadoras(es) a unirse o formar un sindicato de su libre elección y de negociación colectiva.

1. Negociación de contratos de protección patronal: impidiendo una libertad de asociación genuina

Las negociaciones de contratos de protección patronal permiten a los empleadores protegerse en contra de la posibilidad de que las trabajadoras(es) tengan sindicatos auténticos e independientes. Estos contratos “protegen” al empleador porque sirven para evitar negociaciones genuinas sobre salarios y condiciones de trabajo.



Existe un gran debate en México sobre si los contratos de protección patronal son legales según la Ley Federal del Trabajo mexicana. Algunos expertos laboralistas mexicanos argumentan que la negociación de contratos de protección patronal, sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) afectadas, es ilegal porque la ley prohíbe que los empleadores obliguen a las

trabajadoras(es) por coerción o cualquier otro método, a ser miembros o renunciar a un sindicato o a cualquier otra organización relevante.⁹ Otros sostienen que se trata de documentos legales porque han sido registrados ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el organismo legal apropiado para determinar la representación sindical, y porque un CCT puede requerir legalmente que solo los miembros del sindicato pueden ser contratados por el empleador.

Sean o no documentos técnicamente legales, los contratos de protección patronal carecen de legitimidad e impiden la libertad de asociación genuina, porque las trabajadoras(es) cubiertas por dichos contratos no tienen conocimiento de su existencia, y ellas y ellos no aportan o son parte de su negociación.

2. Adoptando cláusulas de exclusión

Otra práctica que ha originado críticas, por negar a las trabajadoras(es) sus derechos de asociación, es la negociación de una “cláusula de exclusión” en un contrato colectivo de trabajo.

La presencia de una cláusula de exclusión en un CCT se utilizó en el pasado como justificación para despedir a trabajadoras(es) que hubieran sido expulsadas del sindicato que tenía la titularidad del CCT, por intentar formar un sindicato independiente, incluso aunque fueran muy pocos o ninguno de las trabajadoras(es) quienes apoyaran al sindicato existente.

Las cláusulas de exclusión también han sido utilizadas como justificación para despedir a las trabajadoras(es) que intentan formar una coalición temporal de trabajadoras, para negociar con el empleador asuntos específicos en un determinado periodo de tiempo.¹⁰

En abril de 2001, la Suprema Corte de Justicia mexicana dictaminó que el uso de una cláusula de exclusión, como justificación para despedir a trabajadoras(es) que hubieran sido expulsadas de un sindicato, es una violación de la Constitución porque infringe los derechos de los trabajadoras(es) de asociarse libremente.¹¹ Los cambios a la Ley Federal del Trabajo de 2012 le dieron a este dictamen peso legal, al prohibir el uso de cláusulas de exclusión para despedir a trabajadoras(es) que hubiesen sido expulsadas del sindicato o que hubiesen elegido renunciar a él. Sin embargo, las cláusulas de exclusión, que requieren que la empleada solo debe contratar a miembros del sindicato titular, siguen siendo consideradas legales.¹²

A pesar de los cambios en la ley, en la práctica ambos tipos de cláusulas de exclusión siguen existiendo en muchos contratos colectivos y, por tanto, pueden ser utilizadas por los empleadores como pretexto para despedir a trabajadoras(es) por sus actividades de organización.

3. Favoreciendo a un sindicato por encima de otro

Los empleadores que favorecen, y a veces reclutan activamente a sindicatos oficiales o de cualquier otro tipo que no tienen el apoyo de sus empleados, son un problema común en México.

Las guías de referencia y documentos guías de las iniciativas multi-interés, así como los códigos de conducta de muchas marcas en lo individual, le prohíben al empleador favorecer a un sindicato por encima de otro, indicando claramente que hacerlo es una violación a la libertad de asociación.

4. Discriminación antisindical

La discriminación antisindical por parte de los empleadores es un hecho frecuente en México. Ejemplos de tales acciones discriminatorias pueden incluir: amenazas, intimidación o incentivos para desalentar a las trabajadoras(es) a que formen o se incorporen a un sindicato de su libre elección, cualquier forma de discriminación o favoritismo basado en su pertenencia a un sindicato, actividades sindicales o apoyo a un sindicato en particular, amenazas de despidos de trabajadoras(es) o de cierre del lugar de trabajo debido a actividades sindicales, o alentar a miembros o simpatizantes de un sindicato a renunciar a cambio de una indemnización u otros beneficios.

5. Listas negras de trabajadoras(es) por actividad sindical

En México, al igual que en muchos otros países, las listas negras son utilizadas comúnmente como forma de castigo para trabajadoras(es) que intentan organizar sindicatos independientes, como lección para otras trabajadoras(es) y para prevenir que simpatizantes sindicales despedidos organicen en otros lugares de trabajo en el futuro.

Con frecuencia, las listas negras de miembros o simpatizantes de un sindicato son difíciles de documentar. Estas listas se vuelven evidentes durante los procesos de contratación, cuando a trabajadoras(es) calificadas, que han participado en

actividades sindicales en algún lugar de trabajo anterior, se les niega empleo o entrevistas de trabajo sin justificación alguna. En algunos casos, tales trabajadoras(es) son contratadas pero despedidas un poco antes de que termine su período de prueba sin causa justificada.



La **Caja de Herramientas para la Libertad de Asociación en México** establece referentes para que las marcas puedan fortalecer sus políticas sobre la LDA, sus procedimientos de auditoría y sus planes de acción correctiva, igual que su comunicación con vendedores, proveedores y licenciatarios respecto a sus políticas y expectativas. La Caja de Herramientas incluye cuatro elementos:

- 1. El contexto mexicano**
- 2. Lo que deben hacer las marcas para asegurar el respeto a la LDA en México**
- 3. Lista de verificación de auditoría**
- 4. Gráfica de avances sobre LDA en México**

La Caja de Herramientas está disponible en:
www.en.maquilasolidarity.org/node/969

NOTAS

¹ Sin embargo, a partir de la adopción de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, México está obligado a respetar estos dos convenios fundamentales en virtud de ser un Estado miembro de la OIT.

² Las referencias a la Ley Federal del Trabajo Mexicana en este documento corresponden al texto de la ley que fue reformado y adoptado por el Congreso mexicano el 30 de Noviembre de 2012 – <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

³ El Artículo 391 Bis de la Ley Federal del Trabajo mexicana dice “Las JCA harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los CCT que se encuentren depositados ante las mismas...deberán expedir copias de dichos documentos...; de preferencia el texto íntegro de las versiones públicas de los CCT deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”

⁴ Información sobre la FITIM, queja de violaciones al Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación está disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897749

⁵ Informe 364a del Comité de Libertad Sindical. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183430.pdf

⁶ Han habido numerosos casos en los que se han traído golpeadores antes de o durante los recuentos para intimidar a las trabajadoras(es).

⁷ *Recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Las juntas de conciliación y arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto (2008); Titularidad del contrato colectivo de trabajo. Condiciones en que se debe efectuar el recuento para garantizar la libertad sindical (2008).*

⁸ *Recuento previsto en el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se ofrece como prueba para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, las juntas de conciliación y arbitraje pueden señalar para su desahogo el domicilio de la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios, siempre y cuando no haya objeción fundada de alguno de los sindicatos en conflicto (2012).*

⁹ De Buen Unna, Carlos, “Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México,” Friedrich Ebert Stiftung, agosto 2011, p 10.

http://www.fesmex.org/common/Documentos/Ponencias/Paper_AP_los_ccpp_Carlos_DeBuen_Ago2011.pdf

¹⁰ Además de reconocer el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo de México, establecen el derecho de los trabajadores a formar coaliciones temporales de trabajadores con el fin de negociar con el empleador acerca de cuestiones específicas durante un período limitado de tiempo.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Comunicado Número 385, Inconstitucional, La Cláusula de Exclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo: SCJN, México, D.F., 17 de abril, 2001. <http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/>

¹² Artículo 395, Ley Federal del Trabajo Mexicana: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/399.htm>