

¿Qué pueden hacer las marcas para apoyar la libertad de asociación en México?

Borrador de la RSM
Febrero 2009

El contexto mexicano

Aunque la Legislación Laboral Mexicana puede considerarse en general progresista, la relación histórica de la mayoría de las organizaciones sindicales mexicanas con el partido político en el poder y el Estado ha hecho extremadamente difícil para los trabajadores ejercitar su derecho a formar o incorporarse a un sindicato de su libre elección y a negociar colectivamente con su empleador.

Los sindicatos independientes se han fortalecido en México en los últimos años, pero las instituciones laborales mexicanas y las prácticas arraigadas de patrones y gobiernos siguen discriminando en contra de ellos. Esto es particularmente el caso en el sector de la maquila para exportación.

Existen varias barreras estructurales a la libertad de asociación en México, incluyendo el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que administran la Ley Federal del Trabajo, están dominadas por representantes del gobierno, de los empleadores y de sindicatos oficiales, quienes por lo tanto tienen un conflicto de intereses cuando valoran casos de despidos injustificados de trabajadores por apoyar a sindicatos independientes o las solicitudes de parte de sindicatos independientes del registro ante la autoridad laboral o demandas por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, se estima que el 80 -90 por ciento de los contratos colectivos de trabajo en México -especialmente en el caso de los contratos de jurisdicción local depositados en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje - son contratos de protección patronal¹, en los cuales los sindicatos oficiales o, en muchos casos, abogados corruptos, con o sin relación a algún sindicato oficial, negocian contratos colectivos sin el conocimiento o consentimiento de

¹ Debido a que tanto el público en general como los trabajadores en particular no tienen acceso a los contratos colectivos de trabajo, es difícil estimar el porcentaje de estos contratos que son en realidad de protección. Sin embargo, a partir de aquellos contratos colectivos que han sido hechos públicos, se ha estimado que el 80% no han tenido una sola revisión, sea salarial o de condiciones de trabajo desde que fueron firmados originalmente, lo que estaría indicando que es muy probable que sean contratos de protección.

los trabajadores pero si con la complicidad de los empleadores, que buscan evitar la bilateralidad en la determinación de salarios y condiciones de trabajo. Esta situación esta muy extendida en las industrias del vestido y la electrónica, de jurisdicción local, pero también en la industria de autopartes (de jurisdicción federal o local según el caso.).

La falta de transparencia también es una barrera importante a la libertad de asociación. En la mayoría de las jurisdicciones en México, se les niega a muchos trabajadores el acceso a sus contratos colectivos de trabajo y a la información sobre qué sindicato tiene el registro para representar a un grupo de trabajadores en un lugar de trabajo.

Al igual que en muchos otros países, las listas negras son usadas comúnmente por empleadores en México como una forma de castigar a los trabajadores que intentan organizar un sindicato independiente, a manera de dar una lección a los otros trabajadores, y para prevenir que simpatizantes sindicales despedidos promuevan la organización colectiva en otros lugares de trabajo en el futuro.

Aunque no se espera que el actuar de las empresas de marcas reemplace el rol de los gobiernos o que sean quienes juzguen sobre la legitimidad de algún sindicato, las mismas pueden y deberían dar varios pasos concretos para ayudar a que los trabajadores de sus fábricas proveedoras mexicanas puedan ejercitar su derecho a la libertad de asociación y a negociar colectivamente.

¿Qué pueden hacer las marcas para prevenir que haya violaciones de los derechos de los trabajadores?

En lugar de solo responder después que haya habido violaciones a la libertad de asociación, las marcas deberían dar pasos preventivos y proactivos para promover el respeto a la libertad de asociación.

Los dos pasos iniciales obvios son:

- Comunicar a todos sus proveedores mexicanos sobre sus políticas de adhesión al respeto al derecho a la libertad de asociación y sus expectativas como empresa sobre este mismo derecho antes de entrar en relaciones de negocios con nuevos proveedores o de tener nuevas órdenes de compra con proveedores aprobados por ellas mismas.
- Comunicar estas políticas y expectativas como empresa a gobiernos, organizaciones sindicales, trabajadores y otras marcas que operan en la misma región geográfica, con el fin de ayudar a crear un clima positivo a la libertad de asociación.

Además de comunicar sus expectativas y políticas de empresa sobre libertad de asociación, la empresa de marca debe también dar pasos adicionales para ayudar a superar algunas de estas barreras institucionales a la libertad de asociación en México. A continuación se enuncian algunas de las barreras sistémicas más importantes sobre las que se debe contribuir para que sean superadas:

1. Contratos de protección patronal

Los “contratos de protección patronal” son usados con frecuencia por empleadores que quieren protegerse de la posibilidad de que sus trabajadores se incorporen a un sindicato auténtico e independiente. Aunque los contratos de protección son documentos técnicamente legales, porque han sido depositados en la Junta de Conciliación y Arbitraje,

carecen de legitimidad debido a que los trabajadores que están cubiertos por ellos no tienen conocimiento de los mismos o no fueron parte del proceso de su negociación. Por esa razón dichos contratos son un gran obstáculo a la libertad de asociación y al derecho a negociar colectivamente de los trabajadores.

Expresándose en contra de los contratos de protección

A nivel de sus políticas como empresa, las marcas deberían unirse con organizaciones de la sociedad civil para expresarse en contra de los contratos de protección y a favor de cambios en las políticas públicas y prácticas gubernamentales para asegurar que los trabajadores puedan elegir a sus representantes de manera democrática, libres de interferencia del empleador o del gobierno.

Desalentando los contratos de protección

A nivel del lugar de trabajo, las marcas deberían comunicarle explícitamente a sus proveedores que el firmar contratos de protección, en los cuales una organización o individuo firme un contrato sobre los términos y condiciones de trabajo para un grupo de trabajadores empleados por la empresa, sin el conocimiento o consentimiento de esos trabajadores, es contrario a los principios básicos de la libertad de asociación y debe por lo tanto ser desalentado.

Apoyar la transparencia

Las marcas pueden también adoptar una política de empresa de manera que cuando los proveedores tienen un contrato colectivo firmado con algún sindicato, se deben tener copias del mismo a disposición de todos los trabajadores que están cubiertos por el contrato.

Facilitar la capacitación

Las marcas deben también apoyar y ayudar a facilitar la capacitación sobre libertad de asociación y negociación colectiva para sus proveedores, personal de gerencia y trabajadores. Dicha capacitación debe ser realizada por organizaciones sindicales, ONGs de derechos laborales o instituciones de educación superior, todas ellas reconocidas y/o creíbles.

Ejemplo de Garantía al Derecho a Organizarse

COMPAGNIE MAURICIENNE DE TEXTILE LTEE

GARANTIA AL DERECHO A ORGANIZARSE

La Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT), de acuerdo a la ley nacional e internacional y a los códigos de conducta de sus compradores, concierne a la libertad de asociación, garantiza a todos los empleados de la Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) el derecho a unirse a o formar un sindicato de su elección con el objetivo de negociar colectivamente con la Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) sobre términos y condiciones de trabajo.

La Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) no discriminará contra ningún empleado ni perseguirá a ningún empleado por ejercitar este derecho. Más aún, la Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) adoptará una actitud positiva ante cualquier organizador sindical al que se le dé acceso con el fin de hablar sobre los beneficios de ser miembro del sindicato.

La Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT) se compromete también a permitir la formación de un comité organizador en la fábrica, libre de obstáculos o interferencia o persecución de los miembros de dicho comité.

[Firma]

Francois Woo

Director Gerente

Compagnie Mauricienne de Textile Ltée (CMT)

Fecha: 18 de agosto de 2008

Firmar “Garantías al Derecho a Organizarse”

Antes de establecer una relación de negocios con un nuevo proveedor o de enviar una nueva orden de compra a un proveedor ya establecido, las marcas deben requerirle al proveedor que firme una “Garantía al Derecho a Organizarse”, en la que el empleador se compromete públicamente a respetar el derecho de sus trabajadores a formar o unirse al sindicato de su libre elección y a negociar colectivamente sin interferencia de él mismo como patrón. Se deberán dar copias de dicho acuerdo firmado por el fabricante a todos los trabajadores actuales, y considerar y garantizar que esta práctica se mantenga hacia todos los trabajadores que sean contratados por la empresa en el futuro. (Ver ejemplo adjunto de una Garantía al Derecho a Organizarse en el recuadro, p.3.)

Monitoreo por cumplimiento

Al monitorear el cumplimiento de la política de la empresa enunciada, sobre los contratos de protección, el personal de cumplimiento de la marca y/o los auditores externos deben plantear las siguientes preguntas en las entrevistas con trabajadores y personal de gerencia:

- ¿Existe un sindicato y/o un contrato colectivo de trabajo en la fábrica?
- ¿Saben los trabajadores qué sindicato o persona tiene la titularidad de su contrato colectivo de trabajo?
- ¿Han recibido los trabajadores copia de su contrato colectivo de trabajo, y si no por qué?
- ¿Han recibido los trabajadores copias de su “Garantía al Derecho a Organizarse”?
¿Qué piensan que esta garantía significa?
- ¿Qué capacitación, si ha habido alguna, y por quienes la han recibido sobre libertad de asociación y negociación colectiva?
- ¿Ha habido intentos de organizar un sindicato en la fábrica, y si así fuera, cuál fue la respuesta de la gerencia y/o el patrón?

También se deberán revisar los siguientes indicadores clave cuando se examinen los archivos de la empresa:

- ¿Refleja el contrato colectivo de trabajo solo las obligaciones legales mínimas que tienen la empresa con los trabajadores o proporciona los términos y condiciones de trabajo más allá de lo que es requerido legalmente?
- ¿Ha habido cambios o mejoras negociadas en el actual contrato colectivo de trabajo, en relación a contratos previos que hayan sido negociados por el mismo sindicato o individuo, o es que cada contrato que ha existido o que se ha negociado solo refleja el contrato original?

2. Cláusulas de exclusión

Los contratos de protección frecuentemente incluyen una “cláusula de exclusión” que prohíbe que el patrón contrate a un trabajador que no sea miembro del sindicato que sustenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

La mayoría de los sindicatos en EE.UU. y Canadá apoyan el concepto de “empresa sujeta a sindicato” por lo cual todos los trabajadores de una planta se vuelven miembros del sindicato automáticamente una vez que la mayoría de los trabajadores han determinado ser parte del mismo. Sin embargo, en el contexto mexicano la inclusión de una cláusula de exclusión en un contrato de protección ha tenido el efecto perverso de permitir que los empleadores despidan a los trabajadores que deciden separarse del sindicato que sustenta la titularidad del contrato colectivo para formar un sindicato independiente, incluso aunque solo sean unos cuantos o ningún trabajador quien apoye al sindicato actual.

En otros casos, las cláusulas de exclusión han sido usadas como justificación para despedir a los trabajadores que intentan formar una “coalición temporal de trabajadores”² para negociar con el empleador sobre asuntos específicos en un determinado periodo de tiempo.

En Abril de 2001, la Corte Suprema Mexicana dictaminó que las cláusulas de exclusión eran ilegales, sin embargo continúan siendo utilizadas como pretexto para prevenir que los trabajadores se organicen en sindicatos independientes o coaliciones, y para despedir a los trabajadores por ejercitar sus derechos asociativos.

Para desalentar esta práctica las marcas deberían:

- Informar a sus proveedores que son conscientes del dictamen de la Suprema Corte en contra de las cláusulas de exclusión y que de existir una cláusula de este tipo en el actual contrato colectivo no debe ser utilizada como pretexto para despedir a ningún trabajador que tenga el propósito de unirse a otro sindicato o a una coalición de trabajadores, con el propósito de negociar colectivamente sobre los términos y condiciones de trabajo.

3. Voto secreto en los recuentos

Cuando un sindicato desafíe a otro por el control de la relación para la negociación colectiva (titularidad del CCT), las autoridades laborales mexicanas tendrían que convocar y realizar una elección denominada “recuento” para determinar qué sindicato tiene mayor apoyo.

Históricamente se requería a los trabajadores votar públicamente frente a autoridades laborales, el empleador y el sindicato titular, lo cual tenía un efecto amedrentador sobre los trabajadores. El reciente dictamen de la Corte Suprema de Justicia de México, que requiere votaciones secretas en todos los *recuentos*, debería fortalecer la capacidad de las marcas para tratar con estos problemas.

Con el fin de reforzar esta decisión de la Corte Suprema, las marcas deberían:

Comunicar a las autoridades gubernamentales competentes y a todos sus proveedores, que la marca conoce y apoya la reciente decisión de la Corte Suprema mexicana del 2008 y que espera que los proveedores cooperen plenamente en la práctica con ese dictamen.

En el espíritu de la decisión de la Corte Suprema, y consistente con varios dictámenes del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), las marcas también deberían:

Comunicarle a las autoridades gubernamentales competentes y a todos los proveedores con quienes tengan relación que los recuentos, de ocurrir, deben realizarse en un ambiente seguro para votar, es decir en un lugar neutral fuera del lugar de trabajo, libre de coerción o intimidación.

En la práctica esto significaría que si se debe realizar un recuento en la fábrica de algún proveedor, éste a su vez debería informar a los sindicatos y autoridades laborales competentes que apoya un recuento con votación secreta, en un lugar neutral y en condiciones que protejan el anonimato de los trabajadores votantes.

² La Ley Federal del Trabajo Mexicana, aparte de otorgar a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos, también les otorga el derecho de formar una “coalición temporal de trabajadores” para que negocien con el empleador sobre asuntos específicos por periodos determinados de tiempo.

4. Acceso de los trabajadores a registros sindicales y a sus contratos colectivos de trabajo

Actualmente el gobierno federal mexicano y el gobierno del Distrito Federal (Ciudad de México) tienen disponibles al público, a través de Internet, los contratos colectivos de trabajo de sus jurisdicciones. Sin embargo, en los 31 estados de México los contratos no están disponibles por este medio a los trabajadores o al público en general.

Para promover una mayor transparencia en los registros sindicales y los contratos colectivos en otros estados, las marcas deben:

- Comunicar, a las autoridades gubernamentales competentes y a todos sus proveedores, la convicción de que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva no pueden existir a menos que los trabajadores y sindicatos tengan en principio acceso a los registros sindicales y al documento que representa su contrato colectivo. (Estos documentos pueden estar disponibles a través de un registro público.)
- Sea que llegue o no a implementarse en el país este tipo de política gubernamental, los proveedores deben poner a disposición de todos los trabajadores los contratos colectivos de trabajo y la información sobre quienes tienen su titularidad, y estar dispuestos a facilitarlos sin excepción, condición u otra restricción.

5. No favorecer a un sindicato por encima de otro

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

Los puntos clave y los documentos guías de las iniciativas multi-interés más importantes que existen en la actualidad, así como muchas empresas en lo individual a través de sus códigos de conducta, prohíben al empleador favorecer a un sindicato por encima de otro, indicando claramente que hacer esto es una violación a la libertad de asociación.

- Se les debe informar a los proveedores sobre esta política de la empresa y que ésta espera que cumplan con la misma.
- Las marcas deben estar dispuestas a investigar cualquier acto, en base a evidencias confiables, de que un proveedor ha favorecido a un sindicato por encima de otro.

6. Discriminación antisindical

Con el fin de desalentar la discriminación antisindical y las represalias de la patronal en las fábricas proveedoras, las marcas deben:

- Informarle a sus proveedores sobre sus guías y/o documentos de directrices, sobre las acciones de los fabricantes que serían consideradas como violatorias a la libertad de asociación, incluyendo amenazas, intimidación o incentivos para desalentar a los trabajadores 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 o apoyo a un sindicato en particular, amenazas de despidos de trabajadores o de cierre del lugar de trabajo, o alentar a miembros o simpatizantes de un sindicato a renunciar a cambio de una indemnización u otros beneficios.

- Como se señala anteriormente, las marcas deben también requerirle a sus proveedores que firmen “Garantías al Derecho a Organizarse” y den a todos los empleados copias de dichas garantías firmadas.

7. Imparcialidad de los tribunales laborales

Como se señala antes, una traba importante a la libertad de asociación en México es el hecho de que los tribunales laborales, y particularmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyen a organizaciones e instituciones que tienen conflictos de intereses, lo que les impide tomar decisiones justas e imparciales al valorar las solicitudes de registro de

sindicatos independientes y las demandas por la titularidad de contratos colectivos de trabajo. Los diversos dictámenes del ACLAN apuntan al problema de los registros sindicales y las demandas por la titularidad del contrato colectivo de trabajo basados en cuestiones técnicas menores (lo que la Oficina Nacional Administrativa de EE. UU. llama “bases híper técnicas”) o, en muchos casos, requisitos burocráticos sin fundamento legal.

- En discusiones multipartitas, las marcas deben comunicarle, a los gobiernos federal y/o estatales de México, sobre su apoyo a los procesos de toma de decisiones oportunas, transparentes e imparciales en relación a solicitudes de registros sindicales y a demandas por la titularidad de contratos colectivos de trabajo.

Cuando estas solicitudes provengan de trabajadores de una fábrica aprobada por la marca, la misma debe comunicarle al proveedor y a las autoridades laborales pertinentes, que apoya los procesos de toma de decisiones oportunas, transparentes e imparciales.

8. Listas negras de trabajadores por actividad sindical

Aunque con frecuencia son difíciles de documentar, las listas negras de miembros o simpatizantes de un sindicato son un problema muy común en México. Estas listas son evidentes durante los procesos de contratación, en los que a trabajadores calificados que han participado en actividades sindicales en su antiguo lugar de trabajo se les niega

empleo o entrevistas para empleo sin justificación alguna. En algunos casos, tales trabajadores son contratados pero despedidos un poco antes de que termine su período de prueba sin justificación alguna o razonable.

Para desalentar esta práctica y ayudar a eliminar las listas negras, las marcas deberían:

- Comunicar a sus proveedores que la inclusión en listas negras de trabajadores, en base a una participación real o supuesta en actividades sindicales, o compartir listas de simpatizantes sindicales entre o con empleadores de otras fábricas, es una violación del código de conducta de la empresa así como de la legislación mexicana.
- Requerir que los proveedores mantengan registros completos y exactos de contrataciones, promociones, transferencias, acciones disciplinarias, despidos y renuncias voluntarias, incluyendo las razones para dichas acciones.
- Las marcas deben también monitorear los procedimientos de contratación y el mantenimiento de registros sobre el proceso de contratación de las fábricas proveedoras, para asegurar que no exista discriminación al contratar en base a actividades sindicales o asociación con un sindicato u otra organización obrera.
- En el caso de que se identifique discriminación antisindical en la contratación, las marcas deben exigir al proveedor el cese inmediato de dicha práctica y que se ofrezca nuevamente empleo al trabajador o trabajadores afectados negativamente por dicha práctica.



**Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw St.
Toronto, ON M6G 3L6 CANADA**

**Cerrada de Mazatlán 12
Col. Condesa
C.P. 06140
México, D.F.**

www.es.maquilasolidarity.org