



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión Regulada**

### **LAS AMERICAS**

#### **Nota 8**

### **LIBERTAD SINDICAL Y EMN: ANTECEDENTES PARA UN TRABAJO SINDICAL SOBRE CONTRATOS DE PROTECCION EN FILIALES DE EMN EN MÉXICO Febrero 2006**

#### **Presentación**

*CIOSL-ORIT ha ubicado el tema de empresas multinacionales como un eje central de su trabajo de articulación y acciones conjuntas con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), en el marco de la Coordinadora FSI-ORIT, con aceptación por parte de éstas. Para ello, ha colocado en su planificación 2005, bajo la denominación general de "Democratización de las relaciones laborales", actividades específicamente referidas a un trabajo en el campo de base de datos conjuntas sobre empresas multinacionales a nivel regional, desde la perspectiva de los "observatorios", para desarrollar el trabajo realizado a comienzos del 2005 desde el sitio web de ORIT.*

*Asimismo, la Coordinadora ha seleccionado a México como uno de los países que presenta situaciones de especial preocupación para el sindicalismo en el campo de los derechos sindicales, en relación a lo que se ha denominado "contratos de protección" (en adelante, CP), donde la protección se refiere a los empleadores (que en México se denominan jurídicamente "patrones").*

*Por lo tanto, ambas decisiones estratégicas son combinables entre sí, teniendo en cuenta la importancia alcanzada por los CP entre las filiales de multinacionales. En la práctica, se considera que estos contratos nacen en los años cuarenta, por iniciativa del gobierno, para atraer inversión y dar protección a las empresas multinacionales que ingresaban al país en la etapa*

*del despegue industrial. El propio gobierno sugería a las empresas con qué sindicato debían hacer sus contratos<sup>1</sup>.*

*Actualmente, los CP tienen una nueva utilidad, en el marco del TLCAN, al sus regulaciones en materia laboral (ver más adelante).*

*Se ha señalado (Bouzas, 2003) que entre las 20 principales empresas radicadas en México, sólo Telmex presenta las condiciones de un verdadero contrato colectivo. El resto de las empresas, buena parte de las cuales son filiales de multinacionales, en principio tienen CP, perteneciendo, excepto los grupos corporativos, a los diversos sectores representados por las FSI, por ejemplo el comercio (Wal Mart, Gigante, Soriano), banca (BBVA, Banamex) metalurgia y minería (Delphi, Grupo México), alimentos y bebidas (Bimbo, Modelo, Pepsi), construcción (Cemex).*

*Esta nota sintetiza algunos elementos informativos sobre los CT, con base en diversos trabajos producidos en los últimos años en México<sup>1</sup>.*

## **I. CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CP**

### **Conceptos**

1. Suele considerarse que el CP se origina en un acuerdo entre el representante legal de un sindicato y un empleador, que es legalizado mediante un depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), impidiéndose así que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo. La contraparte laboral puede ser tanto un “sindicato de protección”, que se caracteriza por ser clandestino, a partir del registro efectuado por un “líder”, como iniciativa propia, como por un sindicato realmente existente. En el primer caso, tanto el sindicato como el contrato son desconocidos por los trabajadores. En el segundo, puede haber un conocimiento parcial de los trabajadores. En ambos, las relaciones laborales de éstos trabajadores quedan regidas por aquel contrato. Generalmente, los CP son elaborados por abogados patronales, quienes se encargan de su administración y de resolverle al patrón los problemas laborales de su empresa.

---

<sup>1</sup> Tales contratos se desarrollaban sobre todo en Monterrey y el Estado de México. Pero en Monterrey hay que diferenciar los sindicatos “blancos”!, organizados por las empresas, del sindicalismo corporativo, que fue quien aplicó aquí los CP para enfrentar a los primeros.

<sup>1</sup> Los protagonistas de este debate han sido: desde el mundo profesional (vinculado al propio sindicalismo y a la academia), José Alfonso Bouzas Ortiz, Arturo Alcalde Justiniani, Enrique de la Garza Toledo, Graciela Bensusan, Nestor de Buen Lozano, María Xelhuantzi López, Rosa Albina Garabito Elías, y Héctor Barba García; desde las instituciones sindicales y universitarias: la Union Nacional de Trabajadores (UNT) (y dentro de ésta, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana –STRM-), el Frente Auténtico de Trabajo (FAT), el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en México y el Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En particular, aquí se recogen contenidos de “Reforma Laboral: análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal de Trabajo” (UNAM, 2003), y de “La Democracia Pendiente” (STRM, 2000).

## **Extensión actual y períodos de desarrollo**

2. Existe una opinión generalizada sobre que la mayor parte de los contratos son de protección. Prácticamente todas las grandes centrales los manejan. Al margen, existen algunas pocas organizaciones que se “dedican” a los CP. Un cálculo que suele utilizarse es considerar cuántos de los contratos registrados se revisan periódicamente. En el D.F., estos últimos son 17000 sobre 600000, con lo que la proporción de CP podría estimarse en 84%.

3. Los CP tienden a estar por debajo de los mínimos que establece la ley laboral, en materia de salarios, prestaciones, estabilidad en el empleo. Pero también existen CP que evolucionan con el tiempo, al revisarse y mejorarse, incluso con vida y representación sindical.

4. Desde los años ochenta, los CP se difunden también en las micro, pequeñas y medianas empresas, al tiempo que se mantienen en las grandes, particularmente las empresas multinacionales. Los sectores típicos en este período son el comercio y los servicios.

En este segundo período, los CP tienden a hacerse más “visibles” y a extenderse a los procesos de tercerización, y de recurso a “trabajadores por hora”.

## **Encuadre legal**

5. Los CP aprovechan algunas características del derecho sindical mexicano, particularmente las reformas introducidas en 1980 (y antes en 1970) a la Ley Federal de Trabajo de 1936, que en su origen cumplía con el mandato constitucional de 1917 (artículo 123):

- que las autoridades sindicales no tienen una serie de obligaciones con sus representados: a dar copia de los contratos u otros acuerdos, a acceder a los estados financieros, a consultarlos para la ratificación de los contratos. En tal sentido, la clave para celebrar CP es la posibilidad de que los contratos se firmen sin una asamblea de trabajadores que los apruebe.

- que si existe un contrato depositado, no se da trámite al emplazamiento de huelga, al tiempo que la ley no previene o prevé los mecanismos para verificar si efectivamente el sindicato en cuestión cuenta con el respaldo de los trabajadores para realizar dicha huelga. Algunos dirigentes, que disponen de un membrete sindical, acostumbran emplazar a huelga a diversas empresas (por ejemplo, de una misma calle o barrio), para ver a cual pueden extorsionar, buscando un beneficio monetario a cambio de no crear futuros conflictos, mediante la “venta” de un CP.

- que, en principio, para organizar otro sindicato de empresa disidente (o “independiente”, como se lo suele denominar en México) en el caso de obtenerse registro, es necesario hacer un juicio y recuento de la titularidad del

contrato colectiva registrado. Lo común es que las JCA nieguen de forma permanente el registro, con base en argumentos técnicos.

6. Otros elementos complementan el cuadro legal favorable a los CP:

- la ley autoriza la “cláusula de exclusión” en los contratos, según la cual los únicos trabajadores que pueden ser contratados son los sindicalizados. Si un trabajador es expulsado del sindicato, automáticamente debe dejar el trabajo. Si bien se necesita el voto de los miembros del sindicato para expulsar a uno de sus miembros, esto suele no ser cumplido. En la práctica, los futuros trabajadores se ven obligados a afiliarse a la organización escogida por el empleador. Si no se afilian, no tienen posibilidad de trabajar en esa empresa, y si posteriormente renuncian al mismo es motivo legal para perder el empleo sin indemnización.

- en recuentos para elecciones (donde un sindicato independiente desafía a un sindicato oficial por la titularidad, o control del contrato colectivo), las Juntas suelen pedir a los trabajadores que declaren públicamente por quién votan, delante de representantes estatales, el patrón y el sindicato oficial.

7. Según el caso, los CP pueden considerarse enteramente legales (dado que se inscriben en los procedimientos permitidos por las normas) o simulados, ya que, al faltar una bilateralidad obrero-patronal, no son estrictamente contratos, por no cumplirse con su naturaleza.

En la primera posición se considera que sólo puede hablarse de ilegalidad de los CP en medida en que impiden el ejercicio de derechos laborales, sociales y humanos básicos.

### **Papel estatal**

8. En el proceso de creación de CT, el gobierno es cómplice mediante el ocultamiento de los registros de contratos, con lo que, siendo un “secreto a voces” la existencia de CP, es casi imposible de probarlos. La JCA se rehúsa a dar a conocer con quien está firmado el contrato, aun siendo parte interesada, argumentando que este procedimiento permite que no se desaten contiendas intersindicales.

Esta actitud constituye una violación de un mandato constitucional: el art. 123 dice que al negarse un emplazamiento a huelga este debe fundamentarse, lo cual no se hace si se oculta con quien está suscripto el contrato registrado.

### **Novedades recientes**

9. Respecto de los CP, en los últimos años ha habido tres nuevos elementos:

- acuerdos ministeriales (en el 2000) entre el gobierno mexicano y el norteamericano referidos al desarrollo, en México, de registros públicos de contratos colectivos y al uso del voto secreto en los recuentos sindicales, pero no se han efectivizado en la práctica.

- fallos de la Corte Suprema de México que reconocen varias de las críticas formuladas a elementos de la práctica gubernamental y de los actores sociales

vinculados a los CP. Primero (en el 2001), ha sostenido que la cláusula de exclusión es ilegal, aunque esta decisión no adquiere fuerza de ley hasta que se hayan emitido cinco resoluciones. Luego (en el 2003), declaró inconstitucional que la JCA condicione a los sindicatos ante emplazamientos de huelgas, porque ello va más allá de lo que la ley establece.

- la presentación por el gobierno asumido en el 2000 del proyecto de ley "Abascal" (el secretario de trabajo en ese lapso, ex dirigente empresarial), a fines del 2002, y aún en proceso de aprobación parlamentaria. Este proyecto había comenzado a ser elaborado con la denominada Mesa Central de Decisión, con participación de estructuras sindicales, en el 2001, por invitación de la Secretaría de Trabajo. En la práctica, la versión final del proyecto tomó como eje el intento de reforma procesal que el gobierno anterior buscó sancionar al final de su período y que, de todas formas, ha influido sobre la práctica de los tribunales del trabajo.

En concreto: antes de que se de trámite a un emplazamiento por firma de contrato colectivo o a una demanda de titularidad, debe reclamarse a los trabajadores que identifiquen el nombre de los trabajadores que no están conformes con el empleador, y que esa voluntad conste en firmas y documentos, y cumplirse con un procedimiento de certificación de membresías y cumplimiento de requisitos estatutarios, ante la JCA (conflictos locales) y la Secretaria de Trabajo (conflictos en una rama industrial de carácter federal). Este punto fue aún más defendido que el otro eje de la reforma: la ampliación de los contratos individuales de prueba, capacitación y temporada

### **III. PROPUESTAS SINDICALES DE CAMBIO**

10. La propuesta más difundida en relación a un cambio progresista de esta situación es el documento "Veinte compromisos por la libertad, democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, para la agenda laboral y el programa de gobierno", de junio del 2000, presentada en oportunidad del proceso electoral nacional de ese año, y elaborada por las personas y entidades mencionadas en la nota de la primera página de este informe<sup>1</sup>. Los siguientes son los dos capítulos referidos a los temas relevantes para los CP:

#### Capitulo II: "Por la libertad y democracia sindicales"

- eliminar el trámite de registro y de la "toma de nota" de las directivas ante la autoridad laboral.
- establecer el registro público de sindicatos y contratos colectivos. El organismo encargado de dicho registro será público y autónomo del Poder Ejecutivo.
- respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia

---

<sup>1</sup> Esta propuesta fue presentada por el FAT, el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y otras organizaciones a los candidatos presidenciales, recibiendo el apoyo del futuro presidente Fox mediante nota formal.

sindical: que el gobierno mexicano cumpla cabalmente el Convenio 87 y ratifique y cumpla el Convenio 98, ambos de la OIT.

- promover la reforma laboral para la elección de las direcciones sindicales por voto universal, secreto y directo.
- garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la ley. Derogar el apartado B del artículo 123 constitucional.

### Capítulo III “Por la contratación colectiva legítima”

- hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden este derecho, y exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma de dicho contrato.
- garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.
- penalizar las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización, u otorgar preferencia a una opción sobre otra.
- promover el voto universal, secreto y directo en los recuentos sindicales.

Más recientemente, ha habido nuevos aportes al debate (“Principios para la implementación efectiva de la libertad de asociación y la negociación colectiva en México”, por el abogado Benjamin Davis), que tiene la particularidad de enfatizar sobre las empresas multinacionales y traer a colación los acuerdos ministeriales EEUU-México alcanzados en el marco del TLCAN, si bien, como no se han traducido en leyes mexicanas, aún no tienen efecto. La propuesta se centra en cuatro compromisos que debieran asumir los empleadores<sup>1</sup>:

- a proveer una copia del contrato colectivo de trabajo a todos los trabajadores a los cuales se les aplica dicho contrato. Esto es legalmente permitido (ya que el patrón es una de las partes del contrato) y es difícil ver con cuál base puede objetar el sindicato oficial. Adicionalmente, los patrones se comprometen a informar a los trabajadores el nombre y la dirección del secretario general del sindicato.
- a no despedir a trabajadores en los términos de la cláusula de exclusión, mientras el trabajador esté dispuesto a pagar la cantidad de cuotas normales al sindicato que ostenta la titularidad (incluso un trabajador disidente que desea un sindicato diferente). Esto requerirá por lo menos que el sindicato titular tenga que ir a la Corte para lograr que el trabajador sea despedido, en lugar de que el trabajador sea despedido primero y tenga que demandar para obtener

---

<sup>1</sup> Con relación al sistema de la OIT en materia de libertad de asociación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98, sus recomendaciones vinculadas, y los fallos del Comité de Expertos sobre Libertad de Asociación), el Centro destaca que muchos de los más serios obstáculos en la práctica del ejercicio de estos derechos no violan los convenios, al menos en la superficie. Por ejemplo, OIT considera que la negación de los líderes sindicales a proveer a los trabajadores afiliados copia del contrato colectivo es un asunto interno que el sindicato debe decidir. Asimismo, los acuerdos previos a la contratación tampoco son una violación a las normas de la OIT. También la OIT ha considerado que son aceptables tanto las leyes que establecen como las que prohíben cláusulas de seguridad para los sindicatos, aun cuando el Comité requiere que éstas sean resultado de negociaciones libres entre trabajadores y patrones.

nuevamente su trabajo. La base legal para esta posición son las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de México

- a mantener una neutralidad pública en las campañas de organización de sindicatos independientes, incluyendo no tomar acciones para pedir la negación de registros a sindicatos independientes. Incluso los patrones se pueden comprometer a solicitar que los miembros de la JCA que tengan conflictos de intereses, se recusen a si mismos, como lo requiere la LFT (art. 707). La base legal para esta postura son las decisiones de la OIT y de la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (USNAO)

- a demandar públicamente a las JCA para que dirijan los recuentos utilizando el voto secreto, y a negarse a estar presentes en recuentos donde la JCA requiere que el voto sea publico y a permitir que sus premisas sean usadas en elecciones sin voto secreto.