

Die “Contratos de Protección” im Gewerkschaftssystem Mexikos:

Rechtliche Hintergründe und sozialpolitische Bedeutung

**Kerstin Wittmütz
Mexiko-Stadt im Dezember 2004
Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung
Repräsentation in Mexiko**

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	5
2.	Erläuterung des Begriffs Contrato de Protección.....	7
3.	Einblick in das mexikanische Gewerkschaftssystem und seine rechtlichen Grundlagen.....	9
3.1	Profil der Gewerkschaften und Gewerkschaftstypen	11
3.2	Rechtliche Hintergründe der Contratos de Protección: Von der Gewerkschaftsgründung zum Kollektivvertrag	13
3.2.1	Das Recht auf Vereinigungsfreiheit	15
4.	Auswirkungen, Charakteristiken und Verteilung der Contratos de Protección.....	19
4.1	Schwierigkeiten beim Auffinden eines Contrato de Protección: Öffentliche Bekanntgabe des Kollektivvertrags	22
4.2	Übersicht über Anzahl und Verteilung der Contratos de Protección	23
5.	Gerichtliche Überprüfung der Contratos de Protección und Erläuterung einer aktuellen Klage: Der Fall des französischen Unternehmens MICHELIN.....	25
6.	Die Contratos de Protección in der Diskussion um die Arbeitsrechtsreform.....	28
6.1	Die Reformvorschläge.....	28
6.2	Reformvorschläge zu den Contratos de Protección	29
7.	Fazit und Ausblick.....	32
8.	Literaturverzeichnis.....	34
9.	Anhang.....	39

Abkürzungsverzeichnis

COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana <i>Nationale Arbeitgeber-Konföderation</i>
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos <i>Revolutionäre Konföderation der Arbeiter und Bauern</i>
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana <i>Regionale Konföderation mexikanischer Arbeiter</i>
CT	Congreso de Trabajo <i>Koordinierender Arbeitskongress</i>
CTM	Confederación de Trabajadores de México <i>Konföderation mexikanischer Arbeiter (Ehemals staatskorporativistischer Gewerkschaftsbund mit hoher nationaler Bedeutung)</i>
FAT	Frente Auténtico del Trabajo <i>Unabhängiger Gewerkschaftsbund mit geringer nationaler Bedeutung</i>
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
IAO/ILO	Internationale Arbeitsorganisation/ International Labour Organisation
IFA	International Framework Agreements <i>Internationale Rahmenvereinbarungen</i>
IIS-UNAM	Instituto de Investigaciones Sociales – UNAM <i>Sozialforschungsinstitut der UNAM</i>
JCA	Junta(s) de Conciliación y Arbitraje <i>Schieds- und Schlichtungsstelle(n)</i>
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje <i>Schieds- und Schlichtungsstelle auf Bundesebene</i>
JLCA	Junta(s) Local(es) de Conciliación y Arbitraje <i>Schieds- und Schlichtungsstelle(n) auf lokaler Ebene</i>
LFT	Ley Federal de Trabajo <i>Mexikanisches Bundesarbeitsgesetz</i>
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado <i>Mexikanisches Bundesgesetz der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst</i>
NAALC	North American Agreement on Labor Cooperation <i>Nordamerikanisches Abkommen über Arbeitskooperation</i>
NAFTA	North American Free Trade Agreement <i>Nordamerikanisches Freihandelsabkommen</i>
NCP	Nacional Contact Point <i>Nationale Kontaktstelle</i>
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development <i>Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i>
TUAC	Trade Union Advisory Committee to the OECD <i>(Beratungs-) Organ für Gewerkschaften und Handelsunionen der OECD</i>
PAN	Partido de Acción Nacional <i>Partei der Nationalen Aktion, aktuelle Regierungspartei</i>
PRD	Partido Revolucionario Democrático <i>Partei der Demokratischen Revolution</i>

PRI	Partido Revolucionario Institucional <i>Partei der Institutionalisierten Revolution, ehemalige Staatspartei</i>
PVEM	Partido Verde Ecologista de México <i>Grüne Ökologische Partei Mexikos</i>
STPS	Secretaría del Trabajo y Prevención Social <i>Arbeits- und Sozialministerium</i>
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana <i>Gewerkschaft der Beschäftigten von TELMEX</i>
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana <i>Autonome Universität</i>
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México <i>Nationale Autonome Universität Mexikos</i>
UNT	Unión Nacional de Trabajadores <i>Nationale Arbeiter Union, größter unabhängiger Gewerkschaftsbund</i>

1. Einleitung

Der “Contrato de Protección” wird als eine der Ursachen für das korrupte und wenig demokratisch strukturierte und damit auch für viele Arbeitnehmer wenig attraktive Gewerkschaftssystem in Mexiko gesehen. Über die Details, d.h. das Zustandekommen und die Verbreitung der Verträge sowie die Vertragspartner, ist jedoch wenig bekannt. Die bekannte, und von Akademikern wie Gewerkschaften anerkannte Definition der Contratos de Protección, ist von Arturo Alcalde, und lautet: “Es ist ein Abkommen, das hinter dem Rücken der Arbeiter zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeber abgeschlossen wird und bei der Schieds- und Schlichtungsstelle registriert ist. Dieses Dokument verhindert, dass eine andere Gewerkschaftsorganisation einen Kollektivvertrag unterschreiben kann. Da bereits einer existiert, unterschrieben und registriert worden ist.“¹(Alcalde 1985. In: Xelhuantzi 2000, S.15) Laut Alcalde und anderen Experten ist das Hauptmerkmal des Contratos de Protección auf der einen Seite, dass er ohne das Wissen der Arbeiter präsentiert und registriert wird, und auf der anderen Seite, dass er bei der Schied- und Schlichtungsstelle hinterlegt und legitimiert wird, daher: “Arbeiter, die entscheiden, selbstständig eine Gewerkschaft in ihrem Unternehmen zu gründen, müssen zunächst eine Erlaubnis beantragen, was fast unmöglich zu erreichen ist. Falls sie diese Erlaubnis bekommen sollten, müssen sie, um den Kollektivvertrag von der eingetragenen Gewerkschaft zu gewinnen, eine Zählung und einen Prozess durchführen.“ (ebd., S.16)

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, einen Einblick in diese komplexe Situation zu geben. Da die Contratos de Protección auch im Zusammenhang zunehmender Arbeitsflexibilisierung zu sehen sind, ist dies ebenfalls notwendig hinsichtlich der Diskussion auf nationaler und internationaler Ebene. Eine solche Expertise kann für mögliche Klagen wegen einer Verletzung der Vereinigungsfreiheit, die unter anderem in der Konvention 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) geregelt ist, dienen. Des Weiteren kann sie für Unternehmen, die eine Internationale Rahmenvereinbarung (IFA), also Verhaltensregeln für transnationale Arbeit, abgeschlossen haben, hilfreich sein.

Da der Contrato de Protección nicht nur in Deutschland, sondern auch in Mexiko und erstaunlicherweise sogar dort in gewerkschaftlich engagierten Kreisen, wenig bekannt ist, soll zunächst der Begriff, ausgehend von Alcaldes Definition näher erläutert werden.

¹ Diese und alle folgenden Übersetzungen sind ohne weitere Erwähnung eigene Übersetzungen.

Zur besseren Einordnung des Phänomens wird ein Überblick über das Gewerkschaftssystem in Mexiko gegeben, dessen Merkmale auch Grund für das Bestehen der Contratos de Protección sind. Eine weitere Ursache liegt in der den Kollektivvertrag betreffenden Gesetzgebung, auf die im Anschluss eingegangen wird. Diese Besonderheiten, zusammen mit einer skrupellosen Gesetzesauslegung von Seiten der Arbeitgeber und einiger Gewerkschaftsführer, machen diese Verträge erst möglich. Mit diesem wichtigen Hintergrundwissen soll der Contrato de Protección anschließend näher beschrieben werden. Seine Charakteristiken, seine Verbreitung und seine Auswirkungen werden dargestellt. Zwangsläufig stellt sich im Anschluss die Frage nach der gerichtlichen Überprüfung der Verträge, weshalb die rechtlichen Möglichkeiten zu deren Bekämpfung aufgezeigt werden. Außerdem wird eine aktuelle Klage gegen einen Contrato de Protección beschrieben, der sich als Kopie im Anhang befindet. Wie zu sehen sein wird, ist es nicht einfach, gegen diese Art von Verträgen zu klagen. Daher werden in einem folgenden Abschnitt die Reformvorschläge verschiedener Gruppen in der aktuell diskutierten Arbeitsrechtsreform untersucht. Es soll festgestellt werden, ob und inwieweit auf diesem Wege gegen die Contratos de Protección vorgegangen werden soll.

Anhand der genannten Schwerpunkte sollen nicht nur die Details aufgezeigt, sondern vielmehr die Bedeutung der Schutzverträge verdeutlicht werden, die diese im System der industriellen Beziehungen Mexikos haben. Außerdem soll veranschaulicht werden, welche (sozialen) Folgen diese Art von Verträgen bewirken. Mit der vorliegenden Arbeit soll ein Einblick in das Thema gegeben werden, um Grundlagen für Diskussionen, auch auf internationaler Ebene, zu vermitteln.

2. Erläuterung des Begriffs Contrato de Protección

Die typischen Contratos de Protección sind simulierte Abkommen, die zwischen Arbeitgebern und korrupten Gewerkschaftsführern, oder Personen die eine gewerkschaftliche Registrierung besitzen, getroffen werden. Auf beiden Seiten sind gegen entsprechende Bezahlung Anwälte beteiligt. In diesem Zusammenhang wird auch von "Simulations-Gewerkschaften" oder "Schutz-Gewerkschaften" gesprochen. Ziel der Contratos de Protección ist es, eine unabhängige, authentische Gewerkschaftsarbeit zu

verhindern. Die Rechte der Arbeiter sollen verringert werden, um die legale Streikmöglichkeit zu verhindern und die Produktion verbilligen zu können. Die Unterzeichnung von wahrhaftigen Kollektivverträgen wird somit nicht zugelassen. Dem Arbeitgeber wird garantiert, dass eine gewerkschaftliche Opposition nicht existieren wird und die Arbeiter dagegen keinen Einspruch erheben werden. Diese Garantie wird gegen eine Bezahlung an die Schutz-Gewerkschaft gegeben. (vgl. Bouzas 2001, S.200 ff., Moheno 1999, S.157) Der Contrato de Protección garantiert dem Unternehmen außerdem, dass in dem Moment, in dem die Arbeitnehmer versuchen würden, sich mit Hilfe einer anderen, wahrhaftigen Gewerkschaft zu organisieren, diese Schutz-Gewerkschaft präsent wäre um den "Kollektivvertrag" vorzuzeigen. Damit wird jeder Versuch verhindert, der Auswirkungen auf die Arbeitsdynamik des Unternehmens hätte. (vgl. Bouzas 2001, S.200 ff.) Diese Vorgehensweise wird durch die Arbeitsbehörden, besonders die Schied- und Schlichtungsstellen, und das System geschützt; fast immer ohne Kenntnis der Arbeitnehmer über Existenz der Gewerkschaft oder Inhalt des Vertrages. (vgl. Moheno 1999, S.157).

Die Möglichkeit zum Abschluss eines Contrato de Protección ist durch eine ausreichend flexible Gesetzgebung in Mexiko gegeben, wird aber vielmehr durch rücksichtslose Auslegung einiger Personen, die an den Arbeitsbeziehungen teilhaben, (aus)genutzt. Im folgenden Kapitel werden diese wichtigen Hintergründe für das Bestehen der Schutzverträge erläutert. Hinter dem normativen Rahmen und der Anerkennung der kollektiven Rechte hat sich eine eigene Normalität etabliert, die im Zusammenhang des Korporativismus in Mexiko gesehen werden muss. Es werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaftsführern Konditionen vereinbart, die nichts mehr mit den Interessen zu tun haben die Letztere eigentlich vertreten sollten.

Die Simulation des Gewerkschaftslebens und der Kollektivverträge erreicht unvorstellbare Ausmaße; offiziellen Zahlen gibt es zwar nicht, aber Experten nehmen an, dass ca. 80-90% der gesamten Kollektivverträge (*contrato colectivo*) Contratos de Protección sind. Eine besonders große Rolle spielen sie in den *Maquiladora*-Unternehmen, wobei diese nicht zwangsläufig Unternehmen sein müssen, die an der Grenze angesiedelt sind. In den *Maquilas* "wird die Gesamtheit aller kollektiven Abkommen hinter dem Rücken der Arbeiter unterzeichnet". (de Buen 1999, S. X, siehe auch: Dombois/ Hornberger/ Winter 2004, S.51, De la O Martínez/ Quintero Ramírez, 2001.)

Da es, wie im Folgenden zu sehen sein wird, relativ einfach sein kann in Mexiko eine Gewerkschaft zu gründen, kommt es zur Bildung von Organisationsformen, die den Namen Gewerkschaft nicht mehr verdienen. Da diese sich “unabhängig“ nennen, generiert im Zusammenhang des aktuellen Demokratisierungsprozesses große Verwirrung und erschwert den Weg der authentischen unabhängigen Gewerkschaften. Diese erwähnten Besonderheiten sollen im Folgenden näher erklärt werden. Da besonders die mexikanische Gesetzgebung eine große Rolle in Bezug auf die *Contratos de Protección* spielt soll zunächst ein Einblick in die betreffende Rechtsprechung gegeben werden.

3. Einblick in das mexikanische Gewerkschaftssystem und seine rechtlichen Grundlagen

Die Grundlagen des geltenden Arbeitsrechts wurden mit der Verfassung von 1917 geschaffen und besonders durch das Bundesarbeitsgesetz (*Ley Federal de Trabajo*, LFT) von 1931 erweitert. Die Verfassung garantiert das Recht auf Arbeit, das Recht auf ihre Vergütung und das Recht auf einen Vertragsabschluss (Artikel 5, Paragraphen 3 und 7). Außerdem sind auch bereits in der Verfassung umfassende Rechte der Arbeitnehmer festgelegt wie der Acht-Stunden-Tag, die Sechs-Tage-Woche, Nacharbeit, Mindestlohn, Mindestalter, Gewinnbeteiligung, Abfindungszahlungen, Gesundheitsschutzbestimmungen, Sicherheitsbestimmungen, etc.. Auch das Recht auf Organisationsfreiheit und (eingeschränkt) auf Kollektivverhandlungen sowie das Streikrecht werden grundrechtlich festgelegt. In Bezug auf den Abschluss des Kollektivvertrages (*contratación colectiva*) wird ein Unterschied zwischen den Arbeitern des “Absatzes A“ und den Arbeitern des “Absatzes B“ gemacht. Grob betrifft diese Unterteilung die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft (Arbeiter des Absatzes A) und die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (Arbeiter des Absatzes B)².

In Absatz A, Teil XVI wird ausgedrückt: “Arbeitnehmer wie Unternehmer haben das Recht sich zu der Verteidigung ihrer eigenen Interessen zusammen zu schließen, Gewerkschaften und Berufsverbände zu bilden.“ Dieses wird in Teil XVIII ergänzt, in

² Absatz **A** betrifft: (Fabrik-)Arbeiter, Tagelöhner, Hausangestellte, Handwerker und im allgemeinen jeder Arbeitsvertrag. Absatz **B** betrifft: Legislative, Exekutive und Judikative, die Regierung des Distrito Federal und seine Arbeitnehmer.

dem angegeben ist: "Streik ist zulässig wenn der Gegenstand des Streikes das Erreichen eines Gleichgewichts zwischen den verschiedenen Faktoren der Produktion ist, um die Rechte der Arbeitnehmer mit den Rechten des Kapitals in Einklang zu bringen." Hier wird eine implizite Annahme über die Kollektivvertraglichkeit gemacht; aus dem Erreichen des erwähnten Gleichgewichts folgt die Notwendigkeit zu Kollektivverhandlungen. (Bouzas 1999, S.11)

Der Absatz B, im Gegensatz zu Absatz A, drückt in Teil X folgendes aus: "Die Arbeiter haben das Recht sich zur Verteidigung ihrer gemeinsamen Interessen zu vereinigen." Der Hinweis auf das Gleichgewicht, der im anderen Absatz zu finden ist, wird aber ausgelassen, womit die Möglichkeit des kollektiven Vertragsabschlusses für diese Arbeiter eliminiert wird.

Um zusammenzufassen: die Arbeiter des Absatzes A haben das Recht auf einen Kollektivvertrag und die "Arbeiter im Dienste des Bundes" nicht. Zusätzlich dazu wird den "Arbeitern im Dienste des Staates" das Recht auf Kollektivvertraglichkeit im vorschriftsmäßigen Gesetz LFTSE (*Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*) ausdrücklich verweigert. In Artikel 187 dieses Gesetzes ist festgehalten, dass die Arbeitsbeziehungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt werden.

Tabelle 9.1 im Anhang gibt Aufschluss darüber, welchen Arbeitern des Absatzes B explizit das Recht auf den Abschluss eines Kollektivvertrags verweigert wird. Bei einigen dieser Arbeiter sollte vorschriftsmäßig die Meinung der Gewerkschaften berücksichtigt werden, es ist jedoch offensichtlich, dass die Entscheidungen unilateral getroffen werden. (ebd., S.11 ff.). Die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst sind aufgrund ihrer hohen Mitgliedzahlen wichtig, haben jedoch durch die genannten arbeitsrechtlichen (Sonder-) Bestimmungen kein wirkliches politisches Gewicht. Ihre Monopolstellung verletzt aber eindeutig das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit, das, wie oben gezeigt, in Absatz B, Fraktion X des Artikels 123 der Verfassung festgelegt ist. Es lassen sich viele Gegenstimmen in Bezug auf diese Praxis finden; dem Obersten Gerichtshof liegen Klagen vor und auch die IAO bemerkt, dass die Regierung von der Verletzung der Rechts für die *trabajadores al servicio del Estado* und der *trabajadores bancarios*³ Kenntnis hat. (ILO 2004) Auch in der Diskussion um die *reforma laboral*, der angestrebten Arbeitsrechtsreform, sind die Angestellten des Absatzes B ein oft

³ Besonderheit bei den Bankangestellten: die Angestellten der Geschäftsbanken fallen unter den Absatz A während die Angestellten der Entwicklungsbank unter Absatz B (Teil XIII ff.) fallen.

besprochenes Thema, jedoch gibt es bis jetzt keine Änderungen in der Rechtsprechung⁴.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann auf dieses Thema nicht weiter eingegangen werden. Eine detaillierte Betrachtung wäre aber in Bezug auf die Verletzung der Vereinigungsfreiheit ebenfalls interessant. Im Folgenden wird dementsprechend nur auf die Arbeiter des Absatzes A eingegangen, da den Arbeitern des Absatzes B das Recht auf einen Kollektivvertrag verweigert wird.

3.1 Profil der Gewerkschaften und Gewerkschaftstypen

Die Gesetzgebung der Gewerkschaften des Absatzes A des Artikel 123 der Verfassung ist seit des ersten LFT im Jahre 1931 allgemein die Gleiche geblieben. In Teil XXXI des Artikels 123 werden als mögliche Organisationsformen der Gewerkschaften genannt: Jene mit:

1. Wettbewerb bzw. Konkurrenz auf Bundesebene
2. Wettbewerb bzw. Konkurrenz auf lokaler Ebene

Nach dieser groben Teilung werden fünf verschiedenen Typen von Gewerkschaften unterschieden: (LFT, Artikel 360)

1. Berufsgewerkschaften .
2. Betriebsgewerkschaften.
3. Industriegewerkschaften, welche in mindestens zwei Betrieben eines Wirtschaftssektors vertreten sein müssen.
4. Nationale Industriegewerkschaften, welche in mindestens zwei Bundesstaaten in einem Wirtschaftssektor vertreten sein müssen.
5. Gewerkschaften verschiedener Berufe, in denen Arbeiter unterschiedlicher Berufe vereinigt sind; diese Gewerkschaften stellen eine Ausnahme dar und sind für Kleinbetriebe gedacht.

Alfonso Bouzas (2001) stellt fest, dass das Gewerkschaftsleben auf Bundesebene authentischer sei als auf lokaler Ebene, besonders in den Betriebsgewerkschaften sei häufiger eine Gewerkschaftssimulation zu finden, dementsprechend häufiger auch Contratos de Protección. Diese werden sogar oft unterschrieben, bevor sich die Firma niederlässt. Er nennt als Beispiel den Fall von GIGANTE, in dem das Unternehmen Verträge mit mehr als einer Gewerkschaft aushandelt um flexible Verträge feiern, und

⁴ Siehe dazu Anhang 9.2.

damit alle beteiligten Arbeitnehmerorganisationen kontrollieren zu können. Dies ist durch ein Zugeständnis an die Arbeitgeber möglich, die den Firmennamen minimal ändern dürfen damit verhindert wird, dass sich die Arbeiter als eine Einheit darstellen.⁵ Bouzas hält es außerdem für möglich, dass die lokalen Verwaltungsbehörden die Erteilung der gewerkschaftlichen Registrierung für die Industrie- und die nationalen Industriegewerkschaften schwieriger gestalten, als für die anderen Gewerkschaften. Für die nationalen Industriegewerkschaften bestehe außerdem auch immer die Möglichkeit, dass sie - obwohl sie Nationale sind - nicht in anderen Bundesstaaten tätig werden können, als in jenen in denen sie bereits registriert sind. (Bouzas 2001, S.199 ff.)

Jene oben genannten fünf Typen, welche als gewerkschaftliche Basisorganisationen bezeichnet werden, können sich in regionalen Föderationen oder nationalen Konföderationen zusammenschließen. Als wichtigste offizielle Konföderationen sind zu nennen: die CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana, gegründet 1918), die CTM (Confederación de Trabajadores de México, gegründet 1936) und die CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, gegründet 1952). Alfonso Bouzas et al. haben in einer Studie zur Verbreitung der Contratos de Protección herausgefunden, dass eine überdurchschnittlich hohe Anzahl der Gewerkschaften die Contratos de Protección abschließen, der CROC angeschlossen sind, einige weitere auch der CTM und der CROM. (siehe Bouzas 2001, S.208 ff.)⁶. Jenes "offizielle" Gewerkschaftswesen umfasst die im "Congreso de Trabajo" (CT)⁷ zusammengeschlossenen ehemaligen staatskorporativistischen Bünde und Einzelgewerkschaften. Ihre direkte Einbindung in die Struktur der ehemaligen Staatspartei PRI (Partido Revolucionario Institucional) sichert ihnen bis heute Einflussnahme auf bestimmte offizielle Ämter. In den letzten Jahren hat innerhalb der unabhängigen und reformorientierten Gewerkschaften besonders der - nicht dem CT angehörende und nicht beim STPS registrierte - Dachverband UNT (Unión Nacional de Trabajadores, gegründet 1997) an Bedeutung gewonnen. Dieser wurde als neuer unabhängiger Dachverband von einigen unabhängigen Gewerkschaften gegründet und ist besonders im privaten Sektor relevant. Neben der UNT ist noch die FAT (Frente Auténtico del Trabajo, gegründet 1960) zu erwähnen, die begrenzt nationale Bedeutung hat, und ebenfalls weder beim CT noch beim STPS registriert ist. Die UNT und die

⁵ Zum Beispiel wird behauptet, dass Gigante Mixcoac unterschiedlich von Gigante Tlalpan und den anderen Zweigstellen sei um damit einen einzigen Vertragsabschluss für alle Arbeiter der Firma zu verhindern.

⁶ Siehe Kapitel 4.1. zur näheren Erläuterung der Studie. An anderen Stellen wird die CTM als derjenige Gewerkschaftsbund mit der höchsten Zahl an Contratos de Protección genannt.

⁷ Der CT ist kein Dachverband, sondern ein Koordinierungsorgan das bereits 1966 gegründet wurde.

FAT versuchen seit mehreren Jahren öffentlich gegen die Praxis der *Contratos de Protección* anzugehen und sind als die wichtigsten Gewerkschaftsbünde in diesem Zusammenhang zu nennen. Drittgrößte Strömung innerhalb des mexikanischen Gewerkschaftswesens sind die arbeitgebernahen „weißen“ Gewerkschaften (*sindicatos blancos*) welche Ende der dreißiger Jahre auf Initiative von Großunternehmern in der Industrieregion Monterrey im Norden Mexikos entstanden sind. Unter der arbeitgebernahen Fox-Regierung haben sich diese Gewerkschaften auch auf andere Regionen des Landes ausgebreitet. Da die Gewerkschaftsfunktionäre meist von den Unternehmen eingesetzt werden, sind die *sindicatos blancos* kritisch zu bewerten. Diese Gewerkschaften sind der Unternehmensführung gegenüber loyaler als ihren Mitgliedern und unterstützen die bestehende Unternehmenspolitik, so dass auch hier nicht von einer authentischen Arbeitnehmervertretung gesprochen werden kann. (Barba 2004, S.130)

3.2 Rechtliche Hintergründe der *Contratos de Protección*: Von der Gewerkschaftsgründung zum Kollektivvertrag

Um eine Gewerkschaft zu gründen muss folgendes Prozedere beachtet werden: Der Artikel 365 des LFT drückt aus: “Die Gewerkschaften müssen sich in den Fällen bei denen es sich um Bundeszuständigkeiten handelt bei der *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS) registrieren lassen und bei den Fällen bei denen es sich um einzelstaatliche Zuständigkeiten handelt bei den *Juntas de Conciliación y Arbitraje* (JCA).“ Bei der STPS handelt es sich um das Arbeits- und Sozialministerium, welches die nationalen Zuständigkeiten kontrolliert und regelt. Zur Durchsetzung dieser gibt es innerhalb des Ministeriums das Gewerbeaufsichtsamt. Die Arbeitsministerien auf einzelstaatlicher Ebene haben ähnliche Funktionen, die lokalen Angelegenheiten betreffend. Damit sind die Industrien gemeint, die nicht zu denen zählen, die nach Artikel 123, Absatz A, Teil XXXI der Verfassung der föderalen Kontrolle unterliegen. Obwohl die Behörde, besonders unter der Fox-Regierung, einigen Umstrukturierungsprozessen unterlegen ist, fehlt es weiterhin an effizienten Kontrollmechanismen, besonders im Bereich der Gewerbeaufsicht. (Reynoso 1999, S.11) Die Aufgaben der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Konfliktregelung werden von den Schied- und Schlichtungsstellen (JCA) übernommen. Diese sind ebenfalls unterteilt in Branchen die föderaler Jurisdiktion unterstellt sind und bei denen die *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* (JFCA) zuständig ist, und Branchen und Betriebe unter

einzelstaatlicher Zuständigkeit für die die *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje* (JLCA) verantwortlich sind. In der Literatur wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Schiedsstellen (JCA) kritisch zu bewerten sind, da sie häufig nicht als neutral sondern als arbeitgeberfreundlich bezeichnet werden.⁸ So stellen auch Dombois, Hornberger und Winter fest: “Die Juntas werden durch das Übergewicht der Exekutive und korporatistischer Interessenverfälschung geprägt [...]. Die Arbeitsbehörden ernennen den Präsidenten, rufen ihn ab und entscheiden über den Haushalt der Juntas. Aber auch aufgrund des faktischen Vertretungsmonopols der korporatistischen Gewerkschaften, welche die Arbeitnehmer repräsentieren, stellen die Juntas keine unabhängige, unparteiische Institution der Arbeitsgerichtsbarkeit dar. Dies wird ganz besonders deutlich im Falle der einzelstaatlichen *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje* (JLCA), die für die nicht der zentralstaatlichen Jurisdiktion unterstellten Kollektivbeziehungen zuständig sind, und administrative und judikative Funktionen in einer Hand vereinen.“ (Dombois/Hornberger/Winter 2004, S.46). Auch Maria Xelhuantzi bestätigt diese Arbeitsweise und beschreibt, dass sich die Mehrzahl der Contratos de Protección in den lokalen Juntas finden lässt, während die Zahl in der Junta auf Bundesebene gering sei.⁹

Schon bei der Registrierung kann und wird jeder kleine formale Fehler dazu genutzt, unliebsamen Gewerkschaften diese zu verweigern, genauso wie bei der Anerkennung der *titularidad*.¹⁰ Die Contratos de Protección sind also auch vor dem Hintergrund der Arbeitsweise der Juntas zu sehen. Patricia Munoz Rios stellt fest, dass die Juntas ihre Hauptaufgabe der Arbeiterverteidigung aufgegeben, sich quasi “privatisiert“ und in “äußerst rentable Geschäfte“ gewandelt haben, die heute mehr Hindernis für Vereinigungsfreiheit und Streikfreiheit sind, als dass sie diese unterstützen würden. (JORNADA 2004 b) Auch die IAO stellt fest, dass die JCA neuen Gewerkschaften, die sich registrieren lassen möchten, Hindernisse in den Weg legt und die Registrierung verzögert. (ILO 2004)

Rechtlich gesehen kann die Registrierung in Kraft treten, wenn in doppelter Ausführung eingereicht werden:

- I. Beglaubigte Kopie der Gründungsurkunde;
- II. Eine Liste mit Nummer, Namen und Wohnsitz ihrer Mitglieder und dem Namen und Wohnsitz der Arbeitgeber, Unternehmen oder Geschäftstellen in denen die Dienste geleistet werden.

⁸ Zur ausführlichen Darstellung der JCA und ihrer problematischen Arbeitsweise siehe Middlebrook/Quintero 1998.

⁹ In einem Interview am 15.12.2004

¹⁰ Siehe folgender Abschnitt.

- III. Beglaubigte Kopie der Statuten, und
- IV. Beglaubigte Kopie des Protokolls der Vollversammlung in der die Direktion gewählt wurde.

Außerdem besagt der Artikel 366, dass die Registrierung nur dann verweigert werden kann:

- I. wenn die Gewerkschaft sich nicht das Ziel vornimmt, dass in Artikel 356 vorgesehen ist;¹¹
- II. wenn sie sich nicht mit der Anzahl der Mitglieder die in Artikel 364 festgehalten ist¹², gründen, und
- III. wenn sie nicht die Dokumente vorweisen, auf die sich der vorherige Artikel bezieht.

Werden diese Anforderungen erfüllt, dürfte offiziell keine der zuständigen Behörden die Registrierung verweigern, was jedoch in der Praxis für einige Gewerkschaften weitaus schwieriger zu sein scheint, als es die Rechtsprechung beschlossen hat.

Ist die Gewerkschaft einmal registriert, muss sie sich die so genannte *titularidad*, also den Repräsentationsanspruch, d.h. die Tariffähigkeit und somit die Berechtigung zu Kollektivverhandlungen und dem Streikrecht legalisieren lassen.¹³ Diese Registrierung erfolgt wiederum je nach Zuständigkeit bei der JFCA oder den JLCA, wo die Verträge auch hinterlegt werden. Wie durch Artikel 365 und 366 ersichtlich, wird die *titularidad* ohne einen Nachweis der Repräsentativität der Gewerkschaft verliehen, was als ein Grund für das Bestehen der Contratos de Protección gesehen wird. Dementsprechend können Verträge ohne Kenntnis oder Zustimmung der Beschäftigten unterzeichnet werden, in der Praxis oft noch vor Niederlassung des Unternehmens. Dies ist möglich, da die JCA per Gesetz nicht verpflichtet sind zu überprüfen, ob bereits Arbeiter im Unternehmen angestellt sind. Es müssen lediglich die Minimal-Standards des LFT eingehalten werden und die Unterzeichner "Juristische Personen" sein. Der *Secretario General*, als Repräsentant der Gewerkschaft und der Unternehmer bzw. sein Anwalt können so die Verträge unterschreiben ohne dass sie sich illegal verhalten würden.¹⁴

¹¹ Artikel 356: "Gewerkschaft ist die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Vereinigung, die zum Studium, zur Verbesserung und zur Verteidigung der eigenen Interessen gegründet wird."

¹² Artikel 364: "Die Gewerkschaften sollen sich zusammenschließen mit mindestens zwanzig aktiv arbeitenden Arbeitnehmern oder mindesten drei Arbeitgebern."

¹³ "In der Praxis werden die Vertretungsrechte und Tariffähigkeit für die Beschäftigten eines Betriebes fast immer nur jeweils einer Gewerkschaft zugestanden [...]" (Dombois/Pries 1999, S.71)

¹⁴ Auch wenn im Text von den Gewerkschaften allgemein gesprochen wird soll an dieser Stelle betont werden, dass es hauptsächlich die Gewerkschaftsführer (*lideres*) sind, die für diese Praxis verantwortlich sind.

3.2.1 Das Recht auf Vereinigungsfreiheit

Die Unterzeichnung der Verträge noch vor Niederlassung des Unternehmens verletzt eindeutig das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit, worauf im Folgenden näher eingegangen wird.

Rechtlich gesehen werden Kollektivverträge (*contrato colectivo*) verstanden als:

“Der Kollektivvertrag ist das Abkommen, das zwischen einem oder mehreren Arbeiter-Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern, oder einem und mehreren Arbeitgeber-Gewerkschaften abgeschlossen wird, mit dem Ziel die Konditionen festzusetzen, nach denen sich die Arbeit in einer oder mehr Unternehmen oder Geschäften/Zweigstellen richtet.“ (LFT, Artikel 386)

Im LFT ist festgelegt, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht zwingend ist:

“Niemand kann dazu verpflichtet werden Teil einer Gewerkschaft zu werden oder nicht Teil einer Gewerkschaft zu werden.“ (LFT, Artikel 358)

Auch die Verfassung garantiert das Recht auf freie Vereinigung in Artikel 123, Teil XVI. Auf diesem Wege ist die Gewerkschaftsfreiheit (*libertad sindical*) unter nationaler Gesetzgebung festgelegt. Auf internationaler Ebene sollte an dieser Stelle die Konvention 87 der IAO erwähnt werden, die 1948 von Mexiko ratifiziert wurde und im Juli 1950 im Land in Kraft trat, welche sich ebenso auf die Vereinigungsfreiheit bezieht. Besonders Artikel 2, 3 und 7 sind hier relevant.

Artikel 2 besagt: “Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.“

In Artikel 3 steht: “1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen. 2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.“

In Artikel 7 wird ausgedrückt: “Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.“ (ILO o.J.)

Die Unterzeichnung der Verträge noch vor Einstellung der Arbeitnehmer verletzt also geltendes nationales, wie internationales Recht auf Gewerkschaftsfreiheit. Durch die fast systematische Übernahme der *clausulas de exclusión por ingreso y por separación* (Artikel 395 und 413 des LFT) in die Kollektivverträge werden die Arbeiter aber “gezwungen“ der betreffenden Gewerkschaft anzugehören, was einen weiteren, sehr

wichtigen Grund für das Bestehen der Contratos de Protección darstellt. Die *clausula de exclusión por ingreso* besagt, dass nur Gewerkschaftsmitglieder vom Unternehmen eingestellt werden können, was der registrierten Gewerkschaft das Vertretungsmonopol bestätigt und darüber hinaus die Möglichkeit gibt, neu einzustellende Arbeiter zu bestimmen. Die *clausula de exclusión por separación* betrifft das Recht der Gewerkschaft die Auflösung eines Arbeitsvertrages zu fordern, in dem Fall, in dem der Arbeitnehmer die Gewerkschaft verlassen oder diese den Arbeitnehmer ausschließen will. (vgl. Dombois/ Pries 1999, S.71, Moheno 1999, S.158) Will ein Arbeitnehmer also eine Stelle antreten bzw. sie behalten ist er gezwungen, der jeweiligen Gewerkschaft anzugehören.

Außerdem wird mit der Unterzeichnung der Verträge vor Einstellung von Arbeitnehmern verhindert, dass sich die Angestellten in einer anderen (authentischen) Gewerkschaft zusammenschließen. Diese Contratos de Protección schützen den Arbeitgeber, der den Versuch einer (authentischen) Gewerkschaftsbildung mit dem Verweis ablehnen kann, dass ja bereits ein Kollektivvertrag sowie eine Gewerkschaft bestehen. Eine einmal anerkannte *titularidad* anzufechten ist sehr schwierig. Dazu muss die Gewerkschaft, die den Vertretungsanspruch neu stellt und ihn der bestehenden Gewerkschaft aberkennen möchte nachweisen, dass sie diejenige Organisation ist, die die Mehrheit der Arbeitnehmer vertritt. In dem Moment werden diese Beschäftigten jedoch dem Risiko ausgesetzt, über die *clausula de exclusión* entlassen zu werden, da sie gegen die bestehende Gewerkschaft stimmen. (vgl. Moheno 1999, S. 158. Dombois/Hornberger/Winter 2004, S.47). Auch wird den Arbeitern dadurch die Möglichkeit zum Streik genommen. Da dieser auch bei den Juntas angemeldet und durch sie gestattet werden muss, sind die zusätzlichen Probleme absehbar.¹⁵ Die Junta verweigert in vielen Fällen das Streikrecht mit dem Verweis auf den bestehenden Kollektivvertrag, setzt bürokratische Hürden und legt die bestehende Rechtssprechung nach Belieben aus, um die Streikmöglichkeit zu unterbinden. (JORNADA 2004 b) Durch die *clausulas* wird also jeder kollektive, genauso wie jeder individuelle Versuch, sich gegen die Contratos de Protección zu wehren, unterbunden.

Ein Beispiel um dieses betrügerische Verhalten zu demonstrieren, lässt sich bei Moheno finden, die den Fall der Arbeitnehmer des Unternehmens CONGELADORA DEL RIO S.A DE C.V (Crisa) beschreibt, einer transnationalen Firma mit US-amerikanischem Kapital. Im Juni 1999 stellten die Arbeiter des Unternehmens bei der Schiedsstelle (JCA)

¹⁵ Siehe dazu auch Anhang 9.3.

Irapuato Gto. einen Antrag auf Streik, um einen Kollektivvertrag unterzeichnen zu können. Kurze Zeit später informierte die Behörde die Arbeitnehmer, dass ihre Forderung unzulässig sei, da das Unternehmen bereits einen Vertrag mit der Gewerkschaft *Sindicato Revolucionario de Trabajadores de Empleados de la Industria Alimentaria, Hotelera, Gastronómica* abgeschlossen hätte. Davon hatten die Betroffenen keine Kenntnis, geschweige denn, dass dieser Vertrag mit ihrer Zustimmung unterschrieben worden wäre. Diese Gewerkschaft gehört außerdem einem angeblichen Arbeiterbund (*central obrero*) an, der anderen Verbänden der Region unbekannt ist. (Martínez 1999. In: Moheno 1999, S. 159)

Ein anderes Beispiel ist der relativ bekannt gewordene Versuch der FAT¹⁶, mittels legaler Wahlen im Jahre 1997, die *titularidad* in der ITAPSA EXPORT PROCESSING PLANT zu gewinnen. In diesem Falle hatten das Management von ITAPSA und die CTM ebenfalls bereits vor Firmendgründung einen Contrato de Protección abgeschlossen. Mit dem Glauben an den nötigen Rückhalt im Unternehmen beantragte die FAT bei der Schiedsstelle Wahlen, die jedoch mit der Begründung, dass die CTM nichts davon wisse, kurzfristig suspendiert wurden. Jene Arbeiter, die zur Wahl kamen, wurden fotografiert und am darauf folgenden Tag ohne Begründung entlassen. Als dann die Wahlen einige Tage später tatsächlich stattfanden, spielte sich folgendes Szenario ab: “[...] die Arbeiter mussten sich durch die Reihen von 150 eingekauften “*golpeadores*“ (Schläger) zum Tisch mit der Wahlurne zwängen. Dort saßen Vertreter des Schiedsausschusses, der Firma, von CTM und FAT. Die Arbeiter hatten ihr Votum öffentlich auszusprechen, die ersten 20 entschieden sich für die CTM. Nach der ersten Stimme für die FAT war zu hören: “Merkt Euch das Gesicht, er hat Familie...” – Benedicto Martínez, der anwesende FAT-Repräsentant forderte mehrfach, die Wahlen zu suspendieren, doch das Schiedsgericht sah dafür keinen Grund.“ (Winter 2000)

Weitere Beispiele lassen sich besonders in den Unternehmen der *Maquiladora-Industrie* finden.¹⁷ Dem Staat kommt im Zusammenhang der Contratos de Protección hier eine besondere Bedeutung zu. Die Regierung unterstützt die Flexibilisierung der Arbeitskonditionen mit dem Ziel, Kapital anzuziehen; der Arbeitskongress (CT) bietet den Arbeitgebern in dieser Industrie jene Art von Verträgen regelrecht an. (Moheno 1999, S.159). Die IAO bemerkt, dass die mexikanische Regierung Kollektivverhandlungen in der *Maquiladora-Industrie* mittels der Contratos de

¹⁶ Der Fall ist u.a. deswegen so bekannt geworden, da er einer der Fälle im Kontext des NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation) war und dementsprechend gut dokumentiert worden ist.

¹⁷ Ausführlich zu den Besonderheiten der gewerkschaftlichen Organisation in der Maquila-Industrie: De la O Martínez/ Quintero Ramírez, 2001

Protección “erschwert bzw. behindert“ und weist darauf hin, dass die Arbeiter - mit Einverständnis der lokalen Behörden - schwerwiegenden “Hindernissen gegenüber gestellt werden.“ (ILO 2004, Velasco 1999. In: ebd.)

4. Auswirkungen, Charakteristiken und Verteilung der Contratos de Protección

Wie bereits erwähnt, ist das Hauptziel der Contratos de Protección das Verhindern einer authentischen Gewerkschaftsorganisation und damit das Verhindern von kollektiven Verhandlungen. Die Arbeitgeber behaupten, dass die Contratos de Protección eine legitime Verteidigung sind, da die Gewerkschaften sie mit der Streikandrohung erpressen könnten¹⁸. (Bouzas 2003) Auch Antonio Villalba (FAT) berichtet, dass die Arbeitgeber die Unterzeichnung der Verträge noch vor Einstellung der Arbeiter damit rechtfertigen, dass ohne diese Praxis bei Arbeitsbeginn des Unternehmens zehn bis zwanzig Gewerkschaften mit der Streikdrohung über sie herfallen würden.¹⁹ Anders gesagt bedeutet das aber, dass die Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Verträge haben und der Arbeitgeber die Arbeitskonditionen nach Belieben festsetzen kann und nicht erwarten muss, dass seine Angestellten dagegen streiken werden. Für den Arbeitgeber heißt das, dass er absolute Freiheit bei Bestimmungen zu Einstellungen (also auch Einstellung auf Zeit und auf Probe), Entlassungen, Versetzungen, Löhnen, Arbeitsstunden und Arbeitstagen genießt. Héctor Barba beschreibt, dass in den Contratos de Protección bspw. eine Stundenbezahlung festgesetzt wird und/oder die Arbeitsverhältnisse zeitlich begrenzt werden, was eine offene Verletzung der bestehenden Rechtssprechung darstellt, jedoch nahezu alltäglich zu sein scheint. (Barba 2004, S.127, siehe auch: De la O Martínez/ Quintero Ramírez 2001) Auch bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, Entscheidungen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeiter zu treffen, genauso wie über deren Fort- und Weiterbildung, weswegen man ohne Zweifel sagen kann, dass die Contratos de Protección schwerwiegende Folgen auf das Leben der einzelnen Arbeiter bis hin zu offensichtlichen Verletzungen der Menschenrechte haben kann. Ein von CEREAL dokumentierter Fall beschreibt folgendes: “Diese Firma stellt illegal Kinder ein, die 9-

¹⁸ Siehe dazu Anhang 9.4.

¹⁹ In einem Interview am 11.11.2004.

10 Stunden arbeiten, Arbeiter werden geistig und körperlich von ihren Vorgesetzten misshandelt, schwangere Frauen durften ihre Arbeitsplätze nicht verlassen und Arbeiter wurden entlassen, sobald sie versuchten eine neue Gewerkschaft aufzubauen.“ (CEREAL 2000). Selbst wenn es in vielen Unternehmen nicht zu solchen Fällen kommt, erlaubt der Contrato de Protección dem Arbeitgeber andere Methoden zu finden, um die Arbeiter unter Druck zu setzen und den Produktivprozess absolut zu kontrollieren.

Ein anderes Kennzeichen der Contratos de Protección ist, dass die bestehenden Inhalte des Vertrages kaum nachgeprüft werden, obwohl sie jedes Jahr einer solchen Prüfung durch die betreffenden Behörden unterliegen sollten. Insofern unterliegen die Inhalte keinen oder wenigen Modifikationen. Es wird von Fällen berichtet, in denen die Verträge, so wie sie einmal niedergeschrieben wurden, für viele Jahre bestehen bleiben.²⁰ (Bouzas 2001, S.203)

Das Gewerkschaftsleben betreffend bleibt zu sagen, dass durch die Contratos de Protección keine Verfügung anerkannt wird, die dieses betrifft. Versammlungen oder andere, wie auch immer geartete Gewerkschaftsaktivitäten werden nicht respektiert. Wie bereits erwähnt, sind die Verträge in der Mehrzahl der Fälle den Arbeitern unbekannt, sie wissen weder, dass sie eine Gewerkschaft, noch einen Kollektivvertrag haben. (ebd., S 203 ff.). Von demokratischen Strukturen in Unternehmen mit Contrato de Protección kann also im Allgemeinen nicht die Rede sein. Die Gewerkschaften die Contratos de Protección “verkaufen“, missachten ihre ursprüngliche, authentische Aufgabe und betreiben Handel mit ihrem Tun. Alfonso Bouzas bestätigt sogar die oben erwähnte Rechtfertigung der Arbeitgeber und berichtet, dass viele kriminelle Gewerkschaftsführer Unternehmer mit der Drohung erpressen einen Streik zu initiieren, damit die Firmen einen Vertrag mit ihnen unterschreiben um daraus Gewinn zu ziehen.²¹ (ebd., S.202). Es ist nicht nur für die Juntas, sondern ebenfalls für die Gewerkschaften ein lohnenswertes Geschäft. Angaben über den Preis eines Contrato de Protección variieren stark; von bis zu einer Million US-Dollar in großen Konzernen bis hin zu wenigen 100 US-Dollar in Kleinstbetrieben oder geringen Beträgen die monatlich entrichtet werden.²² Nach Angaben eines Experten kostet der Abschluss eines Contrato

²⁰ Die jährliche Revision ist im Gesetz festgelegt. Viele Verträge bleiben jedoch jahrelang unberührt. (Bouzas 2001, S.204 ff.). Arbeitgeber und Gewerkschaften haben die Möglichkeit die Revision zu beantragen. Falls keine der beiden Seiten sie in die Wege leitet, verlängert sich der Vertrag, so wie er besteht, um die Laufzeit die für ihn festgelegt wurde.

²¹ Diese Möglichkeit gibt ihnen der Artikel 450, Teil II des LFT der unter anderem besagt, dass der Gegenstand des Streiks sein soll, den Arbeitgeber zum Abschluss eines Kollektivvertrags zu bewegen.

²² Maria Xelhuantzi in einem Interview am 15.12.2004

de Protección einen Unternehmer in einem mittelgroßen Betrieb ca. 150.000 bis 200.000 US-Dollar²³. Um nicht das Aufsehen der Arbeitnehmer zu erregen wird in vielen Fällen darauf verzichtet, einen Mitgliedsbeitrag zu erheben. In diesem Fall bezahlt das Unternehmen monatlich einen Betrag, der diesem Ausfall gleicht, an die Gewerkschaft.

Die Akzeptanz bzw. das Fördern der Contratos de Protección von Seiten der Regierung ist nicht nur in der *Maquiladora-Industrie* verbreitet. Wie bereits beschreiben, haben die korrupten Strukturen in den zuständigen Behörden großen Einfluss auf die Problematik. In einigen Bundesstaaten scheint es, als ob die lokalen Juntas nur noch dem Verkauf von Contratos de Protección nachkommen, ohne das die Regierung etwas dagegen unternehmen würde. Ein weiteres Beispiel ist die zunehmende Anerkennung von Leiharbeitsfirmen die "Arbeitsgarantien" verkaufen und dies sogar öffentlich über das Internet betreiben. Über einen *membrete sindical*, einen "Gewerkschaftsführer der nur auf dem Papier existiert", wird ein Contrato de Protección abgeschlossen und die Kollektivrechte in der Leiharbeitsfirma werden quasi liquidiert noch bevor Arbeiter angestellt werden. Die Arbeitsbehörden tolerieren dies - gegen eine entsprechende Bezahlung - so, als ob die Leiharbeitsfirmen tatsächliche Gewerkschaften wären. (Bouzas 2003) Für den Staatsapparat korrespondieren die Contratos de Protección mit der Überzeugung, dass die freie Ausübung der kollektiven Rechte nicht gestattet werden sollte, da sie ein Risiko für den sozialen Frieden des Landes bedeuten. Auch aus dieser Ansicht heraus wurden die Informationen über Gewerkschaften und Vertragsregistrierungen lange Jahre nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, was wiederum die Schwierigkeiten erklärt, die bis heute bei der Suche nach Informationen zu diesem Thema bestehen. (ebd.) Eine andere inoffizielle Begründung von Staatsseite und auch von den "offiziellen" Gewerkschaftsverbänden sind die Investitionen ausländischer Unternehmen. Diese würden ausbleiben, wenn man den Unternehmern nicht gewisse Konditionen, wie die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte, bieten würde. In diesem Zusammenhang ist es interessant zu sehen, dass die Zahl der Contratos de Protección seit der mexikanischen Arbeitsreform im Jahre 1980 und des NAFTA-Vertrages im Jahre 1994 von ca. 30-50% auf 80-90% angestiegen sind.²⁴ Maria Xelhuantzi macht insbesondere die Reform von 1980 für das verstärkte Auftauchen der

²³ Antonio Villalba in einem Interview am 11.11. 2004. Nach der Aussage eines Anwaltes von COPARMEX auf einem Vortrag in der Universidad Panamericano auf die Frage eines Studenten.

²⁴ Antonio Villalba in einem Interview am 11.11.2004. Enrique de la Garza in einem Interview am 14.12.2004. Maria Xelhuantzi in einem Interview am 15.12.2004 Es gibt keine genauen Zahlen zur Verbreitung der Contratos de Protección vor Abschluss des NAFTA-Vertrages, da die Problematik keine große Bedeutung hatte.

Contratos de Protección verantwortlich. Als eine Antwort auf verschiedene Streiks zwischen 1975-1976, hatte das Arbeitsministerium eine Flexibilisierung des Rechts zugunsten der Arbeitgeber beschlossen. Xelhuantzi beschreibt, dass diese Reform den Grundstein für die aktuelle Situation gelegt hätte. (Xelhuantzi 2000, S.72 ff.) Unter der arbeitgeberfreundlichen Fox-Regierung sollen die Contratos de Protección angeblich besonders gefördert werden.

4.1 Schwierigkeiten beim Auffinden eines Contrato de Protección: Öffentliche Bekanntgabe des Kollektivvertrags

Die Identifikation bzw. das Auffinden eines Contrato de Protección ist, wie man sich vorstellen kann, nicht leicht zu realisieren. Als Bestandteil des Demokratisierungsprozesses des Landes Mexiko hat das Arbeitsministerium STPS vor einigen Jahren den öffentlichen Zugang per Internet eingerichtet, auf dem eine Liste der registrierten Gewerkschaften einzusehen ist. Problematisch ist aber, dass aufgrund der oben erwähnten Trennung zwischen lokalen und nationalen Zuständigkeiten, auf der Webseite des STPS nur die registrierten Gewerkschaften zu finden sind, die auf Bundesebene anerkannt sind. Einzig die lokale JCA des *Distrito Federal* bietet seit ca. einem Jahr die Möglichkeit, Kollektivverträge einzusehen und hat dazu auch eine Internetseite eingerichtet. Diese Junta hat sogar angekündigt, dass Verträge, deren Revision nicht in der vorgeschriebenen Zeit beantragt wird, ausgeschlossen werden.

Rechtlich gesehen besteht keine Verpflichtung, den Inhalt der Kollektivverträge bekannt bzw. der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Nur der *Secretario General*, als Repräsentant der Gewerkschaft besitzt das Recht sie einzusehen. Jene Verträge, die keine Kritik zu befürchten haben, lassen sich in publizierter Form finden. Andere bzw. die Mehrzahl der Verträge sind nicht einzusehen. Verlange man diese bei den zuständigen Behörden würde man entweder weitergeleitet bis die Suche im Sande verläuft oder an den Gewerkschaftsführer (*líder*) verwiesen, der diesen dann aber nicht zeigt.²⁵ Auf der Internetseite des STPS²⁶ lassen sich die registrierten Kollektivverträge nicht finden, noch nicht einmal eine Übersicht jener, sondern nur Angaben über die Gewerkschaft selber; Namen der Gewerkschaft, Registrierungsnummer, Adresse, Name des *Secretario*, Gültigkeit des Exekutivkomitees, Anzahl der Mitglieder und den Namen

²⁵ Inés Gonzales in einem Interview am 10.2004, Javier Aguilar in einem Interview am 10.2004

²⁶ <http://www.stps.gob.mx>

der Zentrale (*central obrera*) zu der die Gewerkschaft gehört. Diese Daten des STPS sind natürlich nicht dazu geeignet, Contratos de Protección und deren Geber zu identifizieren. Sie geben keinen Aufschluss darüber welche Gewerkschaft welche Kollektivverträge abgeschlossen hat, geschweige denn, wer genau den Vertrag unterschrieben hat, welche Personen also verantwortlich für den Inhalt zu machen wären.

Diese Schwierigkeiten beim Finden und Erheben empirischer Daten stellen für Maria Xelhuanzi den Hauptgrund für die geringe Bekanntheit der Contratos de Protección dar. Besonders Akademiker hätten sich aus diesem Grund von dem Thema abgewandt, so dass wenig empirische Informationen dazu vorliegen.²⁷

4.2 Übersicht über Anzahl und Verteilung der Contratos de Protección

Allgemeinere Aussagen zum Thema Anzahl und Verbreitung der Contratos de Protección sprechen davon, dass der größte Teil oder ungefähr 80-90% aller Kollektivverträge Contratos de Protección sind. Diese lassen sich häufiger auf lokaler Ebene als auf Bundesebene finden. In Bundesstaaten, wie *Aguascalientes*, preisen sich die *gobernantes* damit, seit Dekaden keinen Kollektivkonflikt gehabt zu haben, was auf die absolute Kontrolle schließen lässt, die sie über die Gewerkschaftsorganisationen haben. (Bouzas 2003).

Da es schwierig ist aufschlussreiche Daten über die Contratos de Protección zu erhalten, soll im Folgenden auf eine Studie von Alfonso Bouzas et al. aus dem Jahre 2000 eingegangen werden, der in dieser die Contratos de Protección in Mexiko untersucht hat. Diese Studie stellt eine der wenigen dar, die sich empirisch auf nationaler Ebene mit dem Thema befasst hat. Sie gibt keinen genauen Aufschluss über die zahlenmäßige Verteilung, verdeutlicht aber die Problematik beim Auffinden von Daten zu den Contratos de Protección und erlaubt einen Einblick in die Verbreitung. (Bouzas 2001, S.204 ff.). Laut dieser Studie haben sich die Contratos de Protección in den letzten Jahrzehnten vermehrt. Im Jahre 1970 wurden ca. 150.000 von ihnen verzeichnet, im Jahre 1990 waren es schon ca. 600.000, was die Annahme von Xelhuanzi bestätigt, dass die Arbeitsrechtsreform von 1980 diese Entwicklung ausgelöst hat. Zu diesen Zahlen muss der Anstieg der letzten Dekade und seit Bestehen des NAFTA-Vertrages

²⁷ In einem Interview am 15.12.2004

gerechnet werden. Die Daten, die das Arbeitsministerium herausgibt, lassen den Schluss zu, dass der größte Teil der registrierten Verträge kaum überprüft wird;²⁸ für Bouzas et al. Symptom dafür, dass die Mehrheit davon *Contratos de Protección* sind. Von 1994 bis Juni 2000 wurden insgesamt 29.763 Kollektivverträge hinterlegt, die Anzahl der Registrierungen ist jährlich angestiegen.²⁹ Diese Angaben haben wenig Aussagekraft, außer man zieht die Zahl der Vertragsrevisionen hinzu, die auf nationaler Ebene und in derselben Periode, insgesamt 222.380 darstellen. Das soll heißen, dass während einer Periode von sechs Jahren nur zwischen 10 und 20% der ca. 600.000 (Total 1990) Verträge betrachtet worden sind, die eigentlich alljährlich überprüft werden müssten.

Bouzas et al haben ihre Studie auf die beim STPS registrierten Gewerkschaften, also jene die auf Bundesebene anerkannt sind, begrenzt. In dem Zeitraum, in dem die Studie realisiert wurde, ließen sich 5.532 registrierte Gewerkschaften finden. Da die Internetseite des STPS, wie bereits beschrieben, sehr mangelhaft ist, haben die Forscher die Namen der *Secretarios Generales* und die Adressen der Gewerkschaften besonders untersucht, um *Contratos de Protección* zu identifizieren. Erstaunlicherweise ließen sich mehrere Gewerkschaften mit demselben Sitz finden, bspw. waren unter einer Adresse in Puebla insgesamt 18 verschiedene Gewerkschaften registriert, die Mehrzahl in der Textilindustrie. Diese gehörten alle der CROC an und hatten in einigen Fällen den gleichen *Secretario General*. Dass also ca. 2.900 Mitglieder in 18 Gewerkschaften alle unter einem Dach agieren sollten, gab den Forschern einen klaren Hinweis auf ein simuliertes Gewerkschaftsleben. Außerdem ließen sich noch Gewerkschaftsführer identifizieren, die diese Position gleichzeitig in verschiedenen Gewerkschaften vertraten, die unterschiedlichen Konföderationen oder unabhängigen Organisationen angehörten. Eine Tendenz nach Industriezweig ist in der Studie nicht festzustellen, außer für den Textilbereich, in dem mehrere auffällige Gewerkschaften zu finden waren. Insgesamt ließen sich auf diese Weise 74 Fälle identifizieren. Interessant ist, dass die Mehrzahl jener Gewerkschaften den bekannten nationalen Konföderationen angehört; häufig der CROC und auch der CTM, der CROM u.a. sowie einigen unabhängigen Zentralverbänden.

²⁸ Nach einem Bericht des Präsidenten werden von den 105.000 Verträgen die in der JLCA des Distrito Federal hinterlegt werden nur 7.000 nachgeprüft. (Barba 2004, S.128)

²⁹ Im Jahre 1994 wurden insgesamt 4.334 Verträge registriert, im Jahre 1995 sank sie und nur 3.912 wurden registriert. In den darauf folgenden Jahren ist die Zahl stetig angestiegen auf 4.411 (1996), 4.495 (1997), 4.701 (1998) 4.881 (1999) und im Juni 2000 waren bereits 3.029 Verträge registriert. (Anm.: 5.171 (2000 insg.), 4.603 (2001), 4.392 (2002), 4.024 (2003) und 2.823 (August 2004). Siehe: www.stps.gob.mx

5. Gerichtliche Überprüfung der Contratos de Protección und Erläuterung einer aktuellen Klage: Der Fall des französischen Unternehmens MICHELIN

Wie im vorangegangenen Teil gezeigt, bestehen wenig rechtliche Möglichkeiten gegen die Contratos de Protección zu klagen. Zwar wird mit der Unterzeichnung des Vertrages vor Niederlassung eines Unternehmens das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit verletzt, aber in den meisten Fällen verhalten sich weder Unternehmer noch Gewerkschaft gegen bestehende nationale Rechtsprechung. Dementsprechend gibt es auch keine Ansätze, den Contrato de Protección auf seine Verfassungsmäßigkeit hin überprüfen zu lassen – es besteht kein illegales Verhalten. Im mexikanischen Recht besteht zwar auch die Möglichkeit eine arbeitsrechtliche Regelung auf ihre Übereinstimmung mit internationalem Recht,³⁰ bspw. einer ratifizierten IAO-Konvention, überprüfen zu lassen, jedoch besteht hier dieselbe Problematik.

Es lassen sich auf nationaler wie internationaler³¹ Ebene viele Fälle finden, in denen auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit geklagt wurde, aber keine in denen spezifisch gegen Contratos de Protección angegangen wird. Da der Contrato de Protección als juristische Figur nicht existiert, finden sich Klagen die in Zusammenhang damit stehen, wie Gewerkschaftswechsel, Direktionswechsel etc.. Ein Beispiel dafür ist die aktuelle Klage der FAT gegen das französische Unternehmen MICHELIN. Diese befindet sich momentan bei der TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD) vor dem mexikanischen NCP (Nacional Contact Point). Die FAT klagt gegen einen Contrato de Protección, den das Unternehmen MICHELIN unter dem Namen “AUTOPARTES INTERNACIONALES DE QUERETARO, S.A. DE C.V.“ mit der, der CTM angehörenden, nationalen Industriegewerkschaft “Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y de Servicios de la Republica Mexicana“ abgeschlossen hat. Dieser Contrato de Protección³² ist im Anhang unter Punkt 9.6 zu finden und wird nachfolgend im Zusammenhang der Klage im Einzelnen erklärt.

³⁰ Siehe dazu Anhang 9.5.

³¹ Siehe dazu u.a. www.scjn.gob.mx, www.ilo.org, www.naalc.org.

³² Der Contrato de Protección wurde freundlicherweise von der FAT zur Verfügung gestellt. Alle Kommentare zu dem Vertrag beziehen sich ohne weitere Erwähnung auf das Interview mit Antonio Villalba vom 11.11.2004.

Schon bei bloßer Betrachtung des Vertrages lassen sich einige Auffälligkeiten finden. Die Gewerkschaft ist eine nationale Industriegewerkschaft, was bedeutet, dass sie im gesamten Land operieren kann. Der Name der Gewerkschaft ist beachtenswert, da darunter viele verschiedene Arbeitnehmer fallen könnten. Wie Antonio Villalba beschreibt, haben nur die offiziellen Dachverbände wie die CTM, CROC, CROM, etc. solche Gewerkschaften registriert. Bei den unabhängigen Verbänden werde streng darauf geachtet, dass die Gewerkschaften ausschließlich Arbeitnehmer einer bestimmten Branche (bspw. Textil) vertreten auch nur diese Bezeichnung im Gewerkschaftsnamen haben dürfen.

Die Klage der FAT ist in einem Punkt auf eine Verletzung bestehender Rechtssprechung begründet. Da MICHELIN eine Reifenfirma ist fällt sie nach mexikanischem Recht unter einen *contrato ley*³³, den der Reifen- bzw. Gummiindustrie. Der *contrato ley* ist eine Art verpflichtender Rahmentarifvertrag in Mexiko für den die Junta auf Bundesebene zuständig ist. Das haben die Unterzeichner des Vertrages jedoch nicht beachtet und ihren *contrato colectivo* bei der lokalen Junta des Bundesstaates Queretaro registriert.

Der Vertrag enthält nur neun Klauseln auf acht Seiten, was sehr wenig ist für ein Unternehmen der Größe MICHELINS. Von Seiten der Gewerkschaft wurde der Contrato de Protección unterschrieben von Juan Manuel Calleja von der CTM als *Secretario General* und von Victor Manuel Calleja als *Secretario de Finanzas*, ebenfalls von der CTM.³⁴ Auf Unternehmensseite hat als Rechtsberater Jorge de Regil³⁵ den Vertrag unterschrieben, einer der wichtigsten Anwälte der Arbeitgeber-Konföderation COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana). In diesem Zusammenhang ist der Abschluss eines solchen Vertrages nicht mehr verwunderlich.

Inhaltlich gesehen lassen sich ebenfalls bemerkenswerte Vereinbarungen finden. In der dritten Klausel des Vertrages wird festgelegt, dass das Unternehmen ausschließlich Arbeiter beschäftigt, die Mitglied der Gewerkschaft sind. Hier finden die *clausulas de exclusión por ingreso y por separación* Anwendung, die in Kapitel 3.2. erwähnt

³³ “Für Teilbereiche einer Wirtschaftsbranche abgeschlossene Tarifverträge können vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden (*Contrato Ley*) [...]“ (Dombois/ Pries 1999, S. 72)

³⁴ Anm.: Diese beiden sind Brüder und außerdem Neffen von Moises Calleja, Minister am Gerichtshof und Berater der Führungsriege um Fidel Velásquez, dem 1997 verstorbenen, langjährigen nationalen Führer (*líder*) der CTM.

³⁵ Anm.: Jorge de Regil ist erstaunlicherweise außerdem der nationale Arbeitgeber-Repräsentant Mexikos bei der IAO. (Die Arbeitnehmer-Repräsentantin Mexikos bei der IAO ist ebenfalls von der CTM, Hilda Anderson Nevades, *Secretaria de Acción Femenil de la CTM.*)

werden. Über diese Klauseln wird der Gewerkschaft das absolute Vertretungsmonopol im Unternehmen gesichert. Die vierte Klausel des Vertrages besagt, dass das Unternehmen das Recht hat selbstständig Arbeiter einzustellen, welche Dienstleistungsarbeiten verrichten, die nicht in direktem Bezug zur Produktion stehen. Damit wird die Möglichkeit zur Leiharbeit (*subcontratación*) vertraglich festgehalten und der Spielraum des Unternehmens erweitert. In der fünften Klausel erklärt sich die Gewerkschaft bereit, folgende Regelungen der Arbeitskonditionen anzuerkennen: Punkt a) betrifft die Gehälter, die auf der letzten Seite des Vertrages aufgeführt werden. Wie dort zu sehen, werden die Arbeitnehmer lediglich in sehr generelle Kategorien unterteilt, was jedmögliche Zuordnung erlaubt. Außerdem sind die Gehälter für die teilweise sehr spezialisierten Arbeiten in einem solchen Betrieb gering. Punkt b) besagt, dass das Unternehmen das Recht hat, die Arbeitstage- und Wochen je nach Auftragslage zu modifizieren. Laut Antonio Villalba heißt das in der Praxis, dass ein Arbeitnehmer morgens zur Arbeit kommt und ihm in diesem Moment mitgeteilt wird, dass er erst in einer späteren Schicht arbeiten wird. Diese Praxis ist nicht illegal, so lange das Total der 48-Stunden-Woche nicht überschritten wird. Das Gleiche kann mit dem Ruhetag geschehen, was in Punkt c) festgelegt wird. (siehe dazu auch: Miker 2001, S.268 ff.)

Dieser Contrato de Protección erlaubt geradezu eine Schikanierung der Arbeiter und legt einen weiten Handlungsraum für das Unternehmen fest. Die Arbeitnehmer haben keine Möglichkeit sich gegen diese Konditionen zu wehren, da sie sich sonst der Gefahr aussetzen entlassen zu werden.

Die Möglichkeit zur Klage gegen diesen Vertrag von MICHELIN ist durch die Verletzung des *contrato ley* gegeben. Die anderen Bestimmungen verstoßen nicht gegen die mexikanische Rechtsprechung, da die Gewerkschaft als Arbeitnehmervertretung die Bestimmungen anerkennt. (siehe Artikel 59, LFT) Wie gezeigt wurde, scheint es also sehr schwer zu sein auf nationaler, wie auf internationaler Ebene gegen die Contratos de Protección zu klagen.

6. Die Contratos de Protección in der Diskussion um die Arbeitsrechtsreform

6.1 Die Reformvorschläge

Die Diskussion um die Reform des Arbeitsrechts (LFT) wird schon seit Anfang der 70er-Jahre³⁶ geführt, jedoch ohne seitdem zu nennenswerten Ergebnissen gekommen zu sein. Die Interessen und Vorschläge der beteiligten Akteure waren und sind zu unterschiedlich, um bisher einen Reformvorschlag durchsetzen zu können. Besondere Aufmerksamkeit kam dem Thema im Wahlkampf des heutigen Präsidenten Fox zu, in dem er sich der Demokratie und der Gewerkschaftsfreiheit verpflichtete. In seiner Amtszeit hat Fox die Arbeitsthemen seinem Minister für Arbeit und Sozialfürsorge Carlos Abascal übertragen, der unter dem Motto "Nueva Cultura Laboral" einen Reformvorschlag unter den Namen "Proyecto Abascal" herausgebracht hat, der weder die unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen berücksichtigt, noch Verbesserungen für die Arbeitnehmer verspricht. Da auf Gewerkschaftsseite kein Konsens besteht und bedingt durch die unterschiedlichen Interessen auch nicht zu erwarten ist, stellen diese einen relativ schwachen Akteur in der Reformdebatte dar. Während die unabhängigen Gewerkschaftsorganisationen eine Demokratisierung der Gewerkschaftsstrukturen fordern, fürchten die ehemaligen staatstreuen Verbände um ihre Einflussmöglichkeiten, um nur die zwei gegensätzlichsten Positionen zu nennen. (de Buen 2004, S.10, Alcalde 2004, S. 25 ff)

In der aktuellen Diskussion stechen vier Vorschläge hervor:

1. Juli 1995: Ohne Namen: Der Vorschlag der heutigen Regierungspartei PAN (Partido de Acción Nacional)
2. Oktober 2002: "*Propuesta PRD-UNT*": Der erste gemeinsame Vorschlag mehrerer Abgeordneter fast aller Parteien (außer der PVEM) unter der Federführung der PRD (Partido Revolucionario Democrático)
3. Dezember 2002: "*Proyecto (o Iniciativa) Abascal*": Ein, nach dem Minister für Arbeit und Sozialfürsorge Carlos Abascal, benannter gemeinsamer Vorschlag von einer kleinen Gruppe Abgeordneter der Parteien PRI, PAN und PVEM (Partido Verde Ecologista de México)
4. April 2003: "*Proyecto (o Propuesta) Fraile*": Der neuste Reformvorschlag verschiedener Parlamentarier, eingebracht vom PAN-Senator Francisco Fraile

Der 1995 von der PAN eingereichte Vorschlag konnte sich trotz Berücksichtigung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen - er versprach sowohl eine Flexibilisierung der Arbeit als auch eine Loslösung vom korporatistischen System - nicht durchsetzen. In Bezug auf die Contratos de Protección sah der Vorschlag einige Klauseln vor, die bei der Bekämpfung helfen könnten, wie Aufhebung der Anerkennungspflicht der Gewerkschaften durch das STPS, Aufhebung der *clausulas de exclusión* und Aufhebung der Registrierungspflicht eines Kollektivvertrages vor den Juntas. (de la Garza 2001,

³⁶ Zu den Diskussionen und Vorschlägen seit 1971 siehe de Buen 2004, S.9 ff.

S.21 ff.) Die *“Propuesta PRD-UNT“*, die Vorschläge verschiedener Akteure berücksichtigt³⁷ möchte vor allem die Korruption der Arbeitsinstitutionen und des korporativen Gewerkschaftssystems aufdecken, die Rechtsstaatlichkeit und die demokratische Gewerkschaftsbewegung stärken und eine Flexibilisierung zugunsten beider Seiten fördern. Die zentrale Intention des *“Proyecto Abascal“* ist die Flexibilisierung der Vertragsformen, die Schwächung der Kollektivrechte und die Reduzierung der Arbeitgeberverpflichtungen. Schon bei der Präsentation des Projektes durch einen Abgeordneten der PAN und der anschließenden Diskussion wurde von allen Beteiligten, also auch von Seiten der korporativistischen Gewerkschaften sowie des Arbeitgebersektors, dagegen gestimmt. (Bouzas 2003, Alcalde 2004, S.21). Das *“Proyecto Fraile“* will einen gewissen Konsens zwischen den Gruppierungen und Vorschlägen erreichen und beinhaltet deswegen die Flexibilisierung gewisser Arbeitsnormen - besonders bei Vertragsabschluß und Arbeitstagen – aus dem Abascal Projekt aber auch den Vorschlag der PRD-UNT die Demokratisierung der Gewerkschaftsbewegung zu stärken und ein unparteiisches Arbeitsgericht zu fördern. (Alcalde 2004, S.26)

6.2 Reformvorschläge zu den Contratos de Protección

Die Contratos de Protección spielen in den Hauptthemen der Arbeitsreform - Flexibilisierung, Modernisierung und Demokratisierung - eine große Rolle. Zwar werden sie nur von Seiten derjenigen, die sie bekämpfen wollen explizit genannt, sollen aber je nach Interessenlage ausgebaut oder eingedämmt werden. Von Seiten der Regierung hat besonders das Projekt Abascal, herausgebracht von der STPS, Aufmerksamkeit hervorgerufen. Hauptverantwortliche für den Entwurf waren neben Minister Carlos Abascal zwei Anwälte von der Arbeitgeber-Konföderation COPARMEX, namentlich Jorge Regil und Thomas Natividad sowie Roberto Ruiz Àngeles von der PRI. Von Seiten der mexikanischen Gewerkschaften ist besonders der Vorschlag der PRD-UNT zu nennen, unter anderem durch die Mitarbeit der FAT, die ein besonderes Interesse daran haben, die Rechtslage, die Contratos de Protección erlaubt, zu ändern. Mit einer gemäßigten und Einigung suchenden Position ist außerdem

³⁷ In den Entwurf wurden Teile aus Initiativen von UNT (2002) und PRD (1998) sowie Normen aus internationalen Abkommen und Vorschlägen von akademischer Seite übernommen. Außerdem wurden Entwürfe von demokratischen Gewerkschaften, wie dem der *electricistas, telefonistas, universitarios* und der FAT berücksichtigt. (Barba 2004, S.144 ff.)

noch das aktuellste Projekt Frailes zu beachten. Im Folgenden sollen deren Initiativen betrachtet werden, die von der Legalisierung der bestehenden Praktiken bis zur Neugründung von Instanzen und Institutionen sprechen. Das Thema der Gewerkschafts- und Vertragsregistrierung, das wie gezeigt großen Einfluss auf das Bestehen der Contratos de Protección hat, kommt in allen drei Vorschlägen vor und soll vergleichend betrachtet werden:

Das Projekt Abascal will in Bezug auf die Registrierung die bestehende Struktur des aktuellen LFT beibehalten; also die Registrierung der Gewerkschaften je nach Industriezweig bei dem STPS oder der JLCA und die Registrierung der Kollektivverträge je nach Zuständigkeit bei den JLCA oder der JFCA. Außerdem findet sich eine Klausel zur Einschränkung des Aktionsradius der Gewerkschaften; die Gewerkschaftsregistrierung und die Registrierung der titularidad könnte dadurch erschwert bzw. verzögert werden. Des Weiteren soll ein administratives Prozedere eingerichtet werden durch das der "Gewerkschaftsvertrag" beim Arbeitgeber beantragt wird, was in der Praxis heißt, dass es diesen nur dann geben wird, wenn der Arbeitgeber überhaupt eine Gewerkschaft akzeptiert. (Narcia 2004, S.191 ff., siehe dazu auch Bouzas 2003) Diese und weitere geplante Änderungen würden dazu beitragen, den Handlungsspielraum der Arbeitgeber zu vergrößern, den der Arbeitnehmer und authentischer Gewerkschaften zu verkleinern und vor allem die Registrierung der Contratos de Protección zu erleichtern.

Leider muss gesagt werden, dass viele der Vorschläge des Proyecto Abascal auch ohne rechtliche Durchsetzung in der Praxis bereits angewendet werden. Leiharbeit, Contratos de Protección und andere Formen der Arbeitsflexibilisierung sind alltäglich. (Alcalde 2004, S.17). Laut Enrique de la Garza ist das Abascal Projekt das Einzige, dass sich im Falle einer tatsächlichen Arbeitsrechtsreform durchsetzen würde.³⁸

Im Vorschlag der PRD-UNT wird die Gründung eines öffentlichen, nationalen Registers für Gewerkschaftsorganisationen und Kollektivverträge gefordert. Diese Behörde soll im ganzen Nationalgebiet zuständig sein für: Registrierung der Gewerkschaften, ihrer Statuten und Direktionen; Notierung der Fälle von Auflösung oder Streichung der Register; Empfang, Hinterlegung und Registrierung der Kollektiv- und der sektoralen Verträge, der internen Arbeitsregelungen, der vertraglichen Revisionsabkommen, der vertraglichen Register und den Zeitpunkt der Beendigung des

³⁸ Enrique de la Garza in einem Interview am 14.12.2004: Da in der Abgeordnetenversammlung nicht alle eingereichten Vorschläge diskutiert werden müssen, würde nur das Proyecto Abascal zur Wahl gestellt. Viele der Abgeordneten von PRI und PAN scheinen das zu begrüßen.

Gewerkschafts- oder Sektorvertrages; Kenntnisvermittlung über die Abläufe in Bezug auf die Unterzeichnung von Kollektiv- und Sektorverträge sowie die Beantragung der *titularidad*; Befragungen der Arbeiter in Bezug auf Einhaltung oder Nicht-Einhaltung der Kollektivverträge und ihrer Revisionen; Befragung der Öffentlichkeit, Ausstellung von Zertifikaten und (Teilnahme-) Bestätigungen. Jene Instanz sollte ein öffentliches, dezentralisiertes Organ mit föderalem Charakter sein, unabhängig in seinen Entschlüssen und seiner Ausübung. Die Prinzipien wären: Gewissenhaftigkeit, Legalität, Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Objektivität und Öffentlichkeit. Die Ernennung des Generaldirektors soll vom *Ejecutivo Federal* nach Vorschlag der Abgeordnetenkammer erfolgen. Es soll verpflichtend sein, die Arbeitnehmer über den Kollektivvertrag und das vertraglich festgelegte Gewerkschaftsregister, ebenso wie die Revisionen des Vertrages in Kenntnis zu setzen. Zur Unterzeichnung der Gewerkschaftsverträge und der Billigung der Revisionen müssen die Arbeiter befragt werden. Des Weiteren werden Sanktionen gegen rechtliche Simulationen auferlegt. (Narcia 2004, S.192 ff.). Der Vorschlag der PRD-UNT zielt ganz klar darauf ab, die Registrierung von *Contratos de Protección* zu verhindern und begrenzt die Möglichkeit der Arbeitgeber die Arbeitsbeziehungen nach Belieben zu gestalten. Die Arbeitnehmer werden in die Abstimmungsprozesse mit einbezogen, so dass ein betrügerisches Verhalten fast unmöglich würde.

Im Projekt Fraile dagegen wird die Gründung eines öffentlichen, bundesweiten Registers für Gewerkschaftsorganisationen und Kollektivverträge auf föderaler und lokaler Ebene genannt. Die Register sollen dezentrale Organe mit technischer und finanzieller Autonomie sein und von einer unabhängigen Geschäftsführung geleitet werden. Ihre Prinzipien wären Gewissenhaftigkeit, Legalität, Integrität, Autonomie der Geschäftsführung, Unparteilichkeit und Objektivität. Dazu wird gezählt: Einschreibung der Gewerkschaften, Föderationen und Konföderationen sowie ihrer Statuten, Direktion, Modifikationen und Streichungen und alle weiteren Angelegenheiten die sich darauf beziehen; Registrierung der Gewerkschaftsregister und der Modifikationen; Ausstellung von Zertifikaten und (Teilnahme-) Bestätigungen; Zertifizierung der Mehrheit in den Antragsverfahren des Kollektivvertrages; Empfang und Hinterlegung der Kollektivverträge und internen Arbeitsregelungen, Kenntnisvermittlung im administrativen Bereich über die Konflikte bei der *titularidad* und den Kollektivverträgen. (ebd., S.192) Diese Änderungen würden eine Transparenz der Gewerkschafts- und Vertragsregistrierung erleichtern und somit könnte die Verbreitung

der Contratos de Protección eingedämmt werden. Der Vorschlag erreicht jedoch nicht die scheinbar notwendige Rigidität des PRD-UNT Vorschlags.

Diese Gegenüberstellung der drei aktuellsten Reforminitiativen zum Thema Gewerkschafts- und Vertragsregistrierung soll die unterschiedlichen Positionen der beteiligten Akteure verdeutlichen³⁹. Diese Tendenz lässt sich auch für andere Themenbereiche feststellen. Das Projekt Abascal will die bestehende Rechtsprechung so ändern, dass eine weit reichende Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen möglich gemacht wird, was besonders an den erweiterten Rechten der Arbeitgeber festzumachen ist. Es wird also schnell klar, dass von aktueller Regierungsseite keine positiven Änderungen der Rechtstellung in Bezug auf die Contratos de Protección zu erwarten sind. Die PRD-UNT Initiative will die bestehende Rechtsprechung nur an den Punkten ändern, an denen es zu unkorrekten Auslegungen kommen kann und jene Stellen umschreiben, die die Unterzeichnung von Contratos de Protección erlauben. Dem erwähnten Nationalen Register kommt in dem Reformvorschlag eine herausragende Rolle zur Bekämpfung der Contratos de Protección zu.

7. Fazit und Ausblick

Die Contratos de Protección stellen ein ernst zunehmendes Problem des mexikanischen Gewerkschaftssystems dar. Die dargestellten spezifisch nationalen Gegebenheiten, besonders die Rechtsprechung in Bezug auf Registrierung von Gewerkschaften und Kollektivverträgen sowie die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten, erlauben die hohe Zahl dieser Art von Verträgen. Vor allem die fehlende Transparenz scheint aber das Hauptproblem. Dass Gewerkschaften, die nicht mehr die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, überhaupt bestehen können, ist aus deutscher Sicht kaum möglich, muss jedoch immer im Zusammenhang des mexikanischen Korporativismus gesehen werden. Die Bedingungen für die Contratos de Protección sind nicht von den Arbeitgebern oder den Gewerkschaften geschaffen worden, sondern vom Staat Mexiko selber.

³⁹ Zu einer detaillierten Gegenüberstellung des Reformvorschlags Abascal und Teilen des Vorschlags von PRD-UNT siehe: CD-ROM “La reforma laboral que necesitamos”, Dokument: “Cuadro comparativo de proyectos de reforma laboral.pdf“ beiliegend zu “Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La reforma laboral que necesitamos. Como transitar a una auténtica modernización laboral?”

Mexiko stellt sich vor internationalen Gremien als demokratisches Land dar; der Verweis auf die Verfassung ist auch nicht anzuzweifeln und die zahlreichen internationalen Abkommen geben ebenfalls keinen Hinweis auf das problematische Gewerkschaftssystem Mexikos. Da die Regierung aber, wie im Falle der Contratos de Protección und unter dem Vorwand Investoren anzuziehen, die Rechtssprechung wenig beachtet, ist von diesem Akteur kaum Hilfe zu erwarten. Auch die Interessen der anderen beteiligten Gruppierungen sind zu unterschiedlich, und die Arbeitsreform verspricht wenig wichtige Änderungen hervorzurufen.

Arbeitgeber, die glauben durch Ausbeutung ihrer Arbeiter höhere Produktivität erzielen zu können, müssen ebenfalls in die Verantwortung genommen werden. Dort könnten, zu Anfang dieser Arbeit erwähnte, Selbstverpflichtungs-Konzepte wie die Internationalen Rahmenabkommen (IFA) greifen. IFA besonders deswegen, da die Gewerkschaften in die Abstimmungsprozesse miteinbezogen werden. Im Falle des mexikanischen Gewerkschaftssystems muss das aber nicht unbedingt von Vorteil sein, und könnte so nur der reinen Fassade des Unternehmens dienen. Problematisch ist auch, das multinationale Unternehmen zwar solche Abkommen abschließen, diese jedoch oft nur in ihren Heimatländern Anwendung finden, in denen die Vertrags-Standards bereits Normalität sind.

Dass die Contratos de Protección verurteilenswert sind wurde hinreichend dargestellt, es bleibt verwunderlich, dass dem Thema auf internationaler Ebene bisher kaum Beachtung geschenkt wurde. Während es heute noch überwiegend die ehemaligen staatskorporativistischen Gewerkschafts-Konföderationen sind, die diese Lage ausnutzen, werden es in Zukunft simulierte (Gewerkschafts-) Organisationen sein, die ausschließlich Handel betreiben wollen. Für Maria Xelhuantzi stellen diese einen bereits existierenden modernen Prototyp dar, der sich der aktuellen Lage bedient.⁴⁰ Zunehmende Arbeitsflexibilisierung einhergehend mit abnehmenden Arbeitnehmerrechten ist kein mexikanisches Problem. Dem Thema der Contratos de Protección sollte im Zusammenhang internationaler Arbeitsregulierung eine größere Wichtigkeit zukommen um nicht Negativ-Beispiel für andere Länder zu werden. In den USA ("fake-unions") und in einigen Ländern Südamerikas bestehen die Voraussetzungen dafür. Die mexikanischen Akteure kennen zwar den Weg aus der Problematik, scheitern jedoch besonders an den dargestellten institutionellen Kontexten

⁴⁰ In einem Interview am 15.12.2004

des Landes. Es wäre wünschenswert, diese Art der Verletzung der Vereinigungsfreiheit und die Verhinderung authentischer Gewerkschaftsorganisation über nationale Grenzen hinaus anzuprangern, und als internationales Thema zu behandeln.

Es bleiben viele Fragen und besonders Lösungsmöglichkeiten offen, die im Umfang der vorliegenden Arbeit nicht gelöst werden können. Mit dieser Studie soll ein Beitrag geleistet werden die Problematik der interessierten Öffentlichkeit vorzustellen, sie ist als Einführung in die Thematik zu verstehen und soll ein Publikum über die Grenzen Mexikos hinaus informieren.

8. Literaturverzeichnis

Monographien und Aufsätze

Alcalde, Arturo (2004). El difícil camino hacia la reforma Laboral. In: Bouzas, Alfonso (Coord.): La reforma laboral que necesitamos. Como transitar a una auténtica modernización laboral? México, S.15-30

Barba, Hector (2004): La contratación colectiva en México. In: Bouzas, Alfonso (Coord.): La reforma laboral que necesitamos. Como transitar a una auténtica modernización laboral? México, S.123-150

Bouzas, Alfonso (2001): Contratos colectivos de trabajo de protección. In: Partida, Raquel/ Bouzas Alfonso/ Ravelo Particia/ Contreras Óscar (Coord.): El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global. Guadalajara, Zappopan, Distrito Federal, México. S.193-228

Bouzas, Alfonso (1999): El marco legal de las relaciones laborales de jurisdicción local. In: de la Garza, Enrique/ Bouzas Alfonso (Coord.): Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional. México. Vol I, S.11-28

de Buen, Néstor (2004): Prólogo. In: Bouzas, Alfonso (Coord.): La reforma laboral que necesitamos. Como transitar a una auténtica modernización laboral? Mexico, S.9-13

de Buen, Néstor (1999): Prólogo. In: Bouzas, Alfonso/ Mendoza, Ruth/Bensuan Graciela/Alcalde, Arturo et al.: Libertad sindical. México. S.IX-XIV

de la Garza, Enrique (2001): La democracia en tiempos del postcorporativismo: el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. In: de la Garza, Enrique: Democracia y Cambio Sindical en México. Mexico. S. 21-51

de la O Martínez, Maria Eugenia/ Quintero Ramírez, Cirila (Coord.) (2001): Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México. Mexico

Dombois, Rainer/ Hornberger, Erhard/ Winter, Jens (2004): Internationale

Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfalle. Münster

- Dombois, Rainer/ Pries, Ludger (1999): Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozess Lateinamerikas. Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat. Münster
- JORNADA (2004 a): Patricia Munoz Rios: Hay casi 12 millones de trabajadores sin contrato. La Jornada 13.12.2004, Mexiko D.F.
- JORNADA (2004 b): Patricia Munoz Rios: Las juntas de conciliación y arbitraje, con vertidas en “negocio muy rentable“. La Jornada 17.11.2004, Mexiko D.F.
- Miker, Martha Cecilia (2001): Globalización, TLCAN y crecimiento de la industria maquiladora del vestido en Hermosillo, Sonora. In: De la O Martínez, Maria Eugenia/ Quintero Ramírez, Cirila (Coord.): Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México. Mexiko. S.245-274
- Moheno, Martha (1999): Los contratos de protección. In: Bouzas, Alfonso/ Mendoza, Ruth/ Bensuan Graciela/ Alcalde, Arturo et. al.: Libertad sindical. México. S.153-161
- Narcia, Eugenio (2004): Registro público de sindicatos y contratos de trabajo. In: Bouzas, Alfonso (Coord.): La reforma laboral que necesitamos. Como transitar a una auténtica modernización laboral? Mexiko, S.185-194
- Xelhuantzi, María (2000): La democracia pendiente. La libertrud de asociacion sindical y los contratos de protección en México. Mexiko

Internetliteratur

- Bouzas, Alfonso (2003): Los contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral. Siehe: http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/po-nencias/jose_bouzas.thm (05.10.04)
- CEREAL (2000): Jahresbericht über die Menschenrechte der ArbeiterInnen des CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL (CEREAL) 2000. Siehe: <http://www.labournet.de/internationales/mexiko/cereal-d.html>. (02.10.04)
- Garcia, Carlos/Stoll, Alfred (1992): Im Schatten der Weltwirtschaft. Der Fall Mexiko. In: Abt. Internat. Entwicklungszusammenarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Textilarbeiterinnen fordern Gerechtigkeit: zur Lage der Textil- und Bekleidungsindustrie in Ländern des Südens. Siehe: <http://www.fes.de/fulltext/iez/00062002.htm#LO CE9E3> (22.10.04)
- ILO (2004): CEACR: Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 México (ratificación: 1950). Siehe: <http://www.oit.org.pe/sindi/ceacr/mex/c87/obs9.html> (05.10.04)
- ILO (o.J) : ILOLEX: C87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes. 1949. Siehe: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdsp1.htm> (05.10.04)

Middlebrook, Kevin J./ Quintero Ramírez Cirila (1998): Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa. In: Estudios Sociológicos, Mayo-Agosto de 1998. Siehe: http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/colmex/estud_soc/may-ago98/estud47/sec_5.html (08.11.04)

Reynoso, Carlos (1999): Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México. Siehe: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/mexico.pdf> (3.11.04)

Winter, Jens (2000): Verzicht auf soziale Trostpreise. Siehe: <http://www.freitag.de/2000/27/00270801.htm> (17.10.04)

Quellen

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Siehe: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/> (6.10.2004)

Dictamen con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Proyecto Fraile)

In: Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, Mexiko. CD-ROM Beilage

Empirische Daten zu Kollektivverträgen:

<http://www.stps.gob.mx>

Iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional

In: Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Mexiko. CD-ROM Beilage

Iniciativas de Reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Roberto Ruiz Angeles, a nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del PRI, PAN y PVEM, en la sesión del jueves 12 de diciembre de 2002

In: Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Mexiko. CD-ROM Beilage.

Ley Federal del Trabajo

Siehe: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123> (06.10.2004)

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Siehe: <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113> (06.10.2004)

Una reforma democrática para el mundo del trabajo. Propuesta Laboral PRD-UNT

In: Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Mexiko. CD-ROM Beilage.

Anmerkung: Die mit CD-ROM gekennzeichneten Dokumente im Anhang sind ebenfalls aus: Bouzas, Alfonso (Coord.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral? Mexiko. CD-ROM Beilage, und werden hier nicht im Einzelnen aufgelistet.

Interviews

Interview mit Inés Gonzales, Soziologin und Leiterin der Abteilung “Dialogo sindical y género“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Repräsentation Mexiko, geführt am 3.10.2004

Interview mit Prof. Dr. Javier Aguilar, Lehrbeauftragter der Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) und Wissenschaftler am Instituto de Investigaciones Sociales – UNAM (IIS-UNAM), geführt am 6.10.2004

Interview mit Antonio Villalba, Mitglied des Nationalen Koordinationskomitees der Frente Auténtico de Trabajo (FAT), geführt am 11.11.2004

Interview mit Prof. Enrique de la Garza, Lehrbeauftragter der Universidad Autonoma Metropolitana (UAM) und Koordinator des Instituto de Estudios del Trabajo (IET), geführt am 14.12.2004

Interview mit Prof. Dr. Maria Xelhuantzi López, Lehrbeauftragte der Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) und Beraterin des Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) und der Unión Nacional de Trabajadores (UNT), geführt am 11.11.2004

9. Anhang

9.1 Die Norm der Kollektivvertraglichkeit

BETROFFENER SEKTOR	NORM	DIAGNOSE
Arbeiter im Dienste des Staates (Die Gewalten der Union und des Distrito Federal)	Fraktion. X, Absatz B des Artikels 123 der Verfassung	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit nicht an, die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind festgesetzt, die Meinung der Gewerkschaft wird berücksichtigt
Personal des Bundeswahlinstituts	Artikel 41 der Verfassung und das COFIPE ⁴¹	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit nicht an
Personal des Außendienstes Personal der Armee und der Luftfahrkraft Personal des Marinesekretariats Personal der öffentlichen Sicherheit ⁴²	Fraktion XIII, Absatz B des Artikel 123 der Verfassung	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit nicht an
Personal der Bank für Entwicklung	Fraktion XIII bis, Absatz B des Artikel 123 der Verfassung	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit nicht an
Arbeiter im Dienste der Gewalten der Bundesländer und der Gemeinden	Fraktion VIII des Artikel 115 und Fraktion VI der Artikel 116 der Verfassung	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit nicht an, die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind festgesetzt, die Meinung der Gewerkschaft wird berücksichtigt
(Fabrik-)Arbeiter, Tagelöhner, Hausangestellte, Handwerker und im allgemeinen jeder Arbeitsvertrag	Fraktion XVI und XVIII, Absatz A des Artikel 123 der Verfassung	Erkennt die Kollektivvertraglichkeit an und wird im Bundesarbeitsgesetz beschränkt.

⁴¹ Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

⁴² Die öffentlichen Sicherheitskräfte werden als “empleados de confianza“ und ohne kollektive Rechte definiert.

Aus: Bouzas 2004, S. 15. Eigene Übersetzung

9.2 Jurisprudencia: Gewerkschaftsfreiheit

(Aus: CD-ROM Beilage. Dokument: Jurisprudencia Libertad Sindical.pdf)

JURISPRUDENCIA/LIBERTAD SINDICAL SCJN

Novena Epoca Instancia: Pleno Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IX, Mayo de 1999 Tesis: P./J. 43/99 Página: 5 Materia: Constitucional, Laboral Jurisprudencia.

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López. Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero. Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Au-

sente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo en curso, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

9.3 Jurisprudencia des Obersten Gerichtshofes: Juntas de Conciliación y Arbitraje, Streik

(Aus: CD-ROM Beilage. Dokument: Jurisprudencia huelga.pdf)

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que declara inconstitucionales las exigencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Sindicatos

HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTICULOS 920 y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento. por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajado-

res que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.

Contradicción de tesis 121/2002- SS.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.- 7 de febrero de 2003.- Mayoría de tres votos.- Ausente: Guillermo I. Ortiz Maya-goitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

LICENCIADO MARIO ALBERTO ESPARZA ORTIZ, SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. C E R T I F I C A: Que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.- México. Distrito Federal a veintiuno de febrero de dos mil tres.- Doy Fe.

9.4 Jurisprudencia de Obersten Gerichtshofes: Juntas de Conciliación y Arbitraje, Gewerkschaften

(Aus: CD-ROM-Beilage. Dokument: Jurisprudencia sindicatos.pdf)

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que declara inconstitucionales las exigencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Sindicatos

SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRON, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

- Del análisis concatenado de los artículos 356, 357, 365, 368, 374, 376, 386, 387, 440, 441, 442, 443, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica para defender, ante todas las autoridades, por conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es

evidente que están legitimados para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito, por ser titulares de ese derecho, y que tal legitimación queda acreditada ante la autoridad correspondiente con la demostración de la existencia y reconocimiento oficial del sindicato

mediante su registro.

Contradicción de tesis 121/2002- SS.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.- 7 de febrero de 2003.- Mayoría de tres votos.- Ausente: Guillermo I. Ortíz Mayagoitia.- Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

LICENCIADO MARIO ALBERTO ESPARZA ORTIZ SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, C E R T I F I C A: Que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.- México, Distrito Federal a veintiuno de febrero de dos mil tres.- Doy Fe.

9.5 Jurisprudencia: Internationale Verträge

(Aus: CD-ROM Beilage. Dokument: Jurisprudencia Tratados Internacionales.pdf)

JURISPRUDENCIA

SCJN

Novena Epoca Instancia: Pleno Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: X, Noviembre de 1999 Tesis: P. LXXVII/99 Página: 46 Materia: Constitucional Tesis aislada. TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y compro-

meten a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve. Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA.".

9.6 Contrato de Protección des französischen Unternehmens MICHELIN

Der Vertrag liegt dieser Arbeit als Kopie bei.