



# **LA VIOLACION DEL DERECHO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MEXICO**

**INFORME DE LA  
CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL  
CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMERICAS  
UNION NACIONAL DE TRABAJADORES**

**ANTE DE LA COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

**5 DE DICIEMBRE 2016**

La Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), entregan este informe sobre el tema de la violación del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva en México. En particular, nos preocupa el uso persistente y generalizado de los contratos de protección patronal (CCPP) en México, que han obstaculizado el desarrollo de relaciones laborales maduras. En su lugar, unos sindicatos dominados por los empresarios o por el gobierno, o simplemente mafias, han quedado firmemente ancladas en las relaciones laborales mexicanas, con apoyo del Estado, denegando a los trabajadores y las trabajadoras una representación independiente en el lugar de trabajo. Esto ha desembocado en el menoscabo de salarios y condiciones de trabajo para generaciones de trabajadores. Las repercusiones, aunque más directas y severas en México, también han tenido un efecto colateral en toda Norteamérica. En industrias como la automotriz, la electrónica y la manufactura ligera, profundamente integradas en Norteamérica, la ausencia de auténticos sindicatos en México, por culpa de los CCPP o de agresivas campañas antisindicales, ha ocasionado una bajada en los salarios y las condiciones de trabajo en esas industrias, también en otros países.

Estas prácticas violan los instrumentos básicos del sistema interamericano sobre derechos humanos, que protegen claramente la libertad sindical, incluyendo el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. El Artículo 45 de la Carta de la OEA estipula que “[l]os empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores”. El Artículo 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que “[t]oda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”. En Artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos indica que “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”. Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”, en su Artículo 8, garantiza específicamente, “el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses” así como “el derecho a la huelga”.

## I. **CONTRATOS DE PROTECCION**

### A. ***¿Qué es un Contrato de Protección?***

Un contrato de protección es un “convenio colectivo” falso, el cual es firmado entre un empleador y un sindicato no democrático (o “charro”). Estos sindicatos charros están reconocidos por el empleador pese a que en la mayoría de los casos los trabajadores y trabajadoras ni siquiera tienen conocimiento de su existencia a menos que intenten formar su propio sindicato, cuando la dirección les informa entonces que son ya miembros de un sindicato y están cubiertos por un convenio que nunca han visto ni ratificado. El objetivo fundamental del sistema de contratos de protección patronal ha sido empujar los salarios a la baja e impedir que los trabajadores tengan una representación sindical democrática. La mayor parte de este tipo de

contratos da a los empleadores amplios poderes discrecionales para fijar salarios, horarios y condiciones de trabajo, y algunos sindicatos sin escrúpulos se están enriqueciendo con ello. El sistema ha venido estando mantenido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), bien conocidas por tomar partido contra los derechos e intereses de los sindicatos democráticos. Este partidismo se ve reforzado por su estructura, que permite que representantes de sindicatos dominados por el empleador influyan en sus decisiones.

Los contratos de protección continúan dominando el sistema de relaciones laborales en México. Algunos calculan que cerca del 90 por ciento de los “convenios colectivos” en México son en realidad contratos de protección patronal. Los esfuerzos por parte de los sindicatos democráticos para la realización de un recuento a fin de eliminar los sindicatos de protección han chocado con una firme oposición además de irregularidades de procedimiento.

Los CCPP están registrados en las Juntas Locales y en la Junta Federal (tribunales de trabajo), igual que están registrados los sindicatos. Lo que quiere decir que todas las autoridades tienen pleno conocimiento de su existencia, más aún, son cómplices, ya que se presentan a registro los documentos del caso, sin realizar asambleas con miembros sindicales que los aprueben, así se aprueban los CCPP, con voluntad exclusiva de los líderes sindicales y los empresarios.

La LFT se reformó con efectos al 1 de diciembre de 2012 y entre otras reformas y adiciones, se adicionaron los artículos 365Bis y 391Bis, que establecen la obligación de publicar los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos, actualmente a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de los sindicatos de jurisdicción federal; de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los de los CCT de jurisdicción federal y en todas las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, el de los sindicatos y CCT de jurisdicción local. Sin embargo, no obstante que esas obligaciones también están establecidas en el artículo 79 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a casi cuatro años de esa reforma a la LFT, en el ámbito de la jurisdicción laboral local (espacio normativo aplicable al grueso de los trabajadores mexicanos) la opacidad prevalece como medio de favorecer la simulación de los CCT e impedir la huelga por firma CCT auténtico (ver referencia al artículo 923 de la LFT) ya que solamente se cumple la obligación registral por la citada Secretaría y por la Junta Federal y parcialmente por las juntas de Jalisco, Ciudad de México, San Luis Potosí, Veracruz y Zacatecas. Las 26 juntas restantes son totalmente omisas en el cumplimiento de esa obligación de transparencia.

La composición tripartita de las autoridades laborales jurisdiccionales mexicanas deviene del marco constitucional original, cuyo Congreso Constituyente, en el histórico entorno de la elevación, por vez primera en el mundo de los derechos humanos laborales fundamentales a garantías sociales de rango constitucional, estableció las juntas de conciliación y arbitraje en los albores del siglo XX (1917) pensando, en el entorno de la naciente industrialización de México, que era conveniente una justicia laboral de fábrica o doméstica, administrada directamente por los factores de la producción, que si bien es cierto que operó satisfactoriamente en sus inicios, también lo es que en 1931, como consecuencia de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, en muchas de sus instituciones inspirada por el *codigo di laboro* italiano de Benito Mussolini (proyecto Portes Gil) se inició el envilecimiento de las juntas al utilizarse por los

gobiernos como instrumentos de *control corporativo* de los trabajadores, precisamente mediante la administración *a modo* de los registros de los sindicatos, tomas de nota de sus directivas y de los contratos colectivos de trabajo.

En 1970 se operó una amplia reforma de la Ley Federal del Trabajo sin haberse corregido esa grave tendencia corporativa de control de los trabajadores de parte de los gobiernos, pero fue con la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980 que se generalizó la agresión a fondo de gobiernos, patronos y sindicatos corporativos a los derechos obreros fundamentales de sindicación, contratación colectiva y huelga, a través de las juntas y por medio de los CCPP, efecto que se dio por la adición al artículo 923 en el sentido de que:

*Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.” (lo destacado es la adición)*

Esta adición generó la proliferación del registro de membretes sindicales otorgados por estas corruptas juntas controladas por los titulares de los respectivos poderes ejecutivos, dando lugar al *negocio negro* de firma de contratos colectivos simulados para evitar el ejercicio del derecho de huelga por firma de contrato colectivo auténtico. Ahora, a 36 años, el anómalo sistema ya ha hecho crisis por el enorme volumen de estos falsos pactos colectivos, cuya masa preponderante en el entorno nacional, está impidiendo a los trabajadores el ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones que en México, los tres pilares del derecho colectivo del trabajo –sindicación-huelga-contratación colectiva-, han sido dinamitados por esta generalizada falsificación con los CCPP y está en proceso de extinción.

Estos nocivos efectos no solo se han constreñido al entorno de los derechos sindicales, ya que también se ha propiciado el abatimiento del poder adquisitivo de los salarios, porque la gran mayoría de los trabajadores formales carecen de sindicato representativo que les defienda y por ende de contrato colectivo auténtico, así como de autoridades que les tutelen sus derechos, por lo que se ven sometidos todos a salarios no remuneradores y en gran número a condiciones de trabajo inhumanas y a los ínfimos salarios mínimos existentes, impuestos unilateralmente y cuya fijación corresponde también una autoridad tripartita (gobierno-patronos-sindicatos de la CTM) establecida constitucionalmente: la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) cuya patética inoperancia e ineficiencia a determinado que el salario mínimo en México (\$73.04 pesos) sea de los más raquíuticos del mundo, menos de cuatro dólares norteamericanos por jornada de ocho horas de trabajo, muy por debajo de la línea de la pobreza y percepción que por ejemplo en los Estados Unidos de Norteamérica, obtiene un trabajador a salario mínimo por 20 minutos de trabajo.

## Principales características de los CCPP

1. Se suscriben en nombre de los trabajadores, pero a sus espaldas, sin su conocimiento, aprobación ni asamblea. Se firman entre el líder sindical y el representante del patrón.
2. Son depositados en las Juntas –federal y locales-, llenan los requisitos de mera formalidad, no de fondo.
3. En empresas medianas el contenido de los CCPP apenas mejora los mínimos de la LFT.
4. En la mayoría de las empresas pequeñas y micro contienen salarios y prestaciones idénticas a la LFT, que resultan inútiles ya que la razón de ser de los CCT es mejorar a la LFT.
5. Los CCPP en su mayoría abrumadora son desconocidos por los trabajadores (igual que los estatutos, la ley interna del sindicato). Esto es muy importante, porque esa es la función de los CCPP: que los obreros ignoren sus derechos, para que no los ejerzan.
6. Destruyen el acuerdo bilateral o entre las partes –sindicato y empresa-, la base de la democracia y diálogo en el trabajo.
7. Permiten abaratar el costo de la mano de obra en todos los aspectos, incluso en las cuotas de salud, vivienda etc. Ya que el valor del salario es la base de las prestaciones
8. Permiten aumentar la explotación del trabajo a niveles de exceso y sobregirar las ganancias patronales.
9. Son regresivos y llevan a prácticas de otras épocas que se creían superadas.
10. Son fuente de corrupción sindical, patronal y autoridades
11. Se apoyan en los contratistas –*outsourcing*- que proliferan de modo paralelo a los CCPP.

### **B. Los CCPP y los órganos de control de la OIT**

La UNT ha concretado sus denuncias ante la OIT, tanto en la queja 2694 en curso ante su Comité de Libertad Sindical, como en las conferencias internacionales de trabajo de 2013, 2014 y 2015, en ambas instancias acompañada por los sindicatos internacionales como IndustriALL y la AFL-CIO norteamericana.

En repetidas ocasiones, los órganos de control de la OIT han pedido a México que se ocupe de la cuestión de los contratos de protección, junto con los interlocutores sociales. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha emitido dos informes sobre un caso presentado por IndustriALL y varios sindicatos mexicanos que examinan el problema de los contratos de protección con gran detalle. En su 370.o informe (párrafo 567), emitido el 31 de octubre de 2013, la CLS formuló la siguiente recomendación:

*En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

*a) al tiempo que aprecia las informaciones del Gobierno el Comité destaca la importancia de que el impacto de la reforma de la Ley Federal del Trabajo en la superación de los problemas planteados en el presente caso sea evaluado a nivel de la legislación, pero sobre todo a nivel de la práctica por las organizaciones nacionales de empleados y de los trabajadores más*

*representativos y por las seis organizaciones querellantes o que han apoyado la queja. El Comité pide pues al Gobierno que en diálogo con estas organizaciones evalúe el impacto de la reforma legislativa en las cuestiones planteadas e identifique los puntos que en su caso hayan quedado sin resolver a nivel de la legislación de la práctica;*

*b) el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado al respecto, y*

*c) el Comité recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en el marco del proceso de evaluación de la legislación y la práctica nacionales.*

Además, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015 recomendó al Gobierno que:

*“- identifique, en consulta con los interlocutores sociales, las reformas legislativas adicionales a la reforma laboral de 2012 que sean necesarias para dar cumplimiento al Convenio núm. 87. Lo anterior incluye reformas que impidan el registro de sindicatos que no demuestren el apoyo de la mayoría de los trabajadores que pretenden representar a través de un proceso de elección democrático (es decir, los llamados sindicatos de protección);”*

El Gobierno mexicano no ha cumplido con estas recomendaciones. En concreto, nunca ha convocado un diálogo que incluya a todas las partes reclamantes. Si bien reconocemos que se han propuesto importantes reformas, no fueron el resultado del diálogo social, y hasta la fecha no se han adoptado ni aplicado. Por eso, México sostiene el control corporativo del Estado sobre los trabajadores ya que la existencia de la grave simulación generalizada de los CCPP y demás causas, impiden a la gran mayoría de los trabajadores formales el ejercicio de la libertad sindical y la contratación colectiva auténtica.

### **C. Las Reformas Propuesta Por el Gobierno**

El 28 de abril de 2016, el Presidente de México remitió al Senado una iniciativa para enmendar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, incluyendo la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje transfiriendo sus funciones legales a juzgados laborales. Todos los litigios en materia laboral deberían además pasar por una etapa de conciliación obligatoria. Las funciones administrativas de las JCA correrían a cargo de una nueva entidad federal descentralizada cuya presidencia se decidirá mediante votación en el Senado. La propuesta enmendaría asimismo la Ley Federal del Trabajo requiriendo que antes de la entrada en vigor de cualquier contrato colectivo de trabajo (CCT), las autoridades deberán verificar que la compañía efectivamente sea operativa, que facilite la nómina de sus empleados y que dichos empleados hayan recibido copias del CCT y lo apoyen. Por último, establecería plazos determinados para cada etapa en el proceso de elecciones para el procedimiento de titularidad de CCT (prueba del recuento), estipulando que cualquier objeción de procedimiento no resuelta antes del plazo establecido sea tratada después de celebrar las elecciones, en lugar de retrasar la votación.

En caso de aprobarse y aplicarse estrictamente, las reformas propuestas responderían en gran medida a las principales críticas provenientes de los sindicatos independientes mexicanos y el movimiento sindical internacional desde hace más de dos décadas. No obstante, para que la propuesta se apruebe, el Gobierno deberá asegurarse el apoyo de su coalición gubernamental en el Congreso. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo han de ser aprobadas por una mayoría de los miembros tanto del Senado como de la Cámara de Diputados. Las reformas constitucionales necesarias para reemplazar las JCA por juzgados laborales deberán ser aprobadas por una mayoría de dos tercios en ambas Cámaras y la mayoría de las 32 Legislaturas Estatales.

El 13 de octubre, el Senado de México, por un voto de 99-0, aprobó la legislación para reformar los artículos 107 y 123 de la Constitución mexicana. Las reformas propuestas eliminarían las Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas y transferirían sus funciones jurídicas (por ejemplo, las elecciones sobre los derechos de negociación) al Poder Judicial. Todos los conflictos laborales estarían sujetos a una audiencia de conciliación obligatoria. Las funciones administrativas (por ejemplo, el registro de sindicatos y contratos) serán tratadas por una nueva entidad federal descentralizada cuyo presidente será votado por el Senado. Las reformas siguen básicamente las propuestas presentadas por la presidenta Peña Nieto en abril, con algunos cambios importantes. El pasado viernes 4 de noviembre de 2016, el Pleno de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión aprobó los cambios. Las reformas constitucionales aún deben ser aprobadas por la mayoría de los Estados. Hasta ahora, la reforma se ha aprobado por las legislaturas de los estados de Quintana Roo, Coahuila, Campeche, Hidalgo, Yucatán, Estado de México, Zacatecas y Nayarit, (9 de las 32 entidades, incluida la Ciudad de México). De aprobarse por la mayoría simple de ellas (17) se haría efectiva la reforma constitucional aludida.

En cuanto a las reformas a la legislación laboral, el gobierno emitió varias propuestas la semana pasada que plantean serias preocupaciones en relación con el derecho a la libertad sindical ya la negociación colectiva.

#### **D. Preocupaciones**

##### ***Reforma Constitucional***

Pero debe decirse también que sobre ese consecuente proceso legislativo, se ha generado la siguiente preocupación:

-NOTA DE PRENSA-

En información de NOTIMEX reproducida el 26 de noviembre de 2016 en [aristeguinoticias.com](http://aristeguinoticias.com) se destacan declaraciones del Secretario de Trabajo, Lic. Alfonso Navarrete Prida, vinculadas al proceso legislativo relativo a las normas secundarias consecuentes, entre otras, del siguiente tenor:

“Añadió que también se respetarán los derechos de los trabajadores y el tripartismo seguirá como pilar fundamental de la justicia laboral.”

“La experiencia, el conocimiento y la gran vocación de los servidores públicos de las Juntas Federal, Especiales y Locales de Conciliación y Arbitraje, serán necesarios en los nuevos órganos de conciliación que a nivel federal y estatal se creará, y también en los Poderes Judicial, Federal y locales”, apuntó.”

“La función conciliatoria será obligatoria y pre-judicial, y estará a cargo de Centros de Conciliación en los estados, lo que implica que a nivel federal un organismo descentralizado atenderá al mismo tiempo registro de todos los Contratos Colectivos de Trabajo y de las organizaciones sindicales, de acuerdo con Navarrete.”

“Recalcó que la modificación a la legislación laboral vigente busca darle al país las condiciones de fortaleza interna y hacerlo más competitivo hacia afuera, en un mercado externo incierto, para que más mexicanos cuenten con empleos dignos y una justicia laboral expedita, cercana y satisfactoria a la gente. (NTMX)”

De estas declaraciones del Señor Secretario, surge la fundada preocupación de que la reforma constitucional sea mediatizada o hasta anulada, generada por las experiencias sufridas por el conjunto nacional como consecuencia del ya histórico control corporativo del Estado sobre los trabajadores, ejercido principalmente merced a las instancias de justicia integradas tripartitamente, la juntas de conciliación y arbitraje y la Comisión Nacional de los salarios Mínimos, porque lo que está en crisis es justamente el modelo mexicano del tripartismo y para ello basta analizar la actual realidad internacional:

El frustrado modelo de justicia laboral a cargo de las juntas tripartitas que a su instauración en 1917, se replicó por varios países, se ha superado por todos ellos, reasignando esta importante función a sus respectivos poderes judiciales, como corresponde a *todos* los estados modernos organizados con el sistema de división de poderes (el único país que conserva el modelo en forma marginal, es Panamá, donde estamos, instaurado por el Presidente Torrijos, y que se ha mantenido mediante una instancia tripartita competente solo para decidir cuestiones de mínima importancia); este modelo de justicia, cuyo palmario fracaso es evidente también en el país de origen –México- como ya se ha evidenciado hasta la saciedad. Respecto a la tripartita CONASAMI, los resultados no podrían ser peores, con los ínfimos salarios mínimos que ha decretado, sin duda de los más precarios del mundo y luego entonces ¿Cómo justificar que la causa de esos males, el falso e inoperante tripartismo, léase instrumento de control corporativo de los trabajadores, se pretenda mantener a toda costa?

Sin duda que ese intento sería una típica maniobra *gatopardista*, (reformular para dejar todo igual) para, tras de la señera reforma, anularla en las leyes secundarias contrariando a la Constitución, porque los personeros patronales y sindicales de las organizaciones corporativas, se colocarían en pleno conflicto de intereses al interferir en las importantes funciones de la nueva Institución de registro de sindicatos y contratos colectivos y de conciliación pre-judicial. Pero no hay duda



de que las fuerzas democráticas y progresistas nacionales e internacionales, se opondrán con todos los medios legítimos, a semejante regresión.

### ***Propuestas en Relación a los Temas Colectivos de la Ley Federal del Trabajo***

Esta preocupación - que el gobierno intentará anular los efectos de la reciente reforma Constitucional a través de las leyes secundarias - se profundiza aún más analizando el borrador de las reformas al Ley Federal de Trabajo circulado por la STPS en la última semana. Se podrían identificar entre otros, cinco puntos en las propuestas que lesionan gravemente el derecho de asociación y de contratación colectiva, que contravienen también la reforma al Artículo 123 constitucional en proceso de culminación y violan a su vez convenios internacionales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, como lo es el Convenio 87 y el Convenio 98 firmado por el Presidente de la República en diciembre de 2015 y que extrañamente no ha sido ratificado por el Senado a pesar de que han transcurrido ya once meses, sin embargo considerando que se trata de un tema fundamental es obligatorio para el gobierno mexicano conforme a los lineamientos señalados por la propia OIT.

Entre los puntos fundamentales se destacan los siguientes:

1.- SE FACILITAN Y BLINDAN LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN PATRONAL Y SE CONTRAVIENE LA FRACCIÓN XXII BIS DEL NUEVO TEXTO CONSTITUCIONAL.

En la propuesta se marca una severa distinción entre la vía para obtener la firma de un Contrato Colectivo mediante emplazamiento de huelga señalándose que el sindicato deberá acreditar previamente, “que la mayoría de sus trabajadores quieren celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo” y que por lo menos el 30% de los trabajadores quieren que dicha agrupación sindical sea quien los represente y no otro sindicato.

Lo anterior deberá ser acreditado con la prueba de Recuento a que se refiere el Artículo 931, mediante voto personal, libre y secreto. Así se contiene en la adición propuesta al Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, cuando el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra sin emplazamiento de huelga, no se solicita la exigencia de acreditar mayoría, si no tan solo que se exhiba el “documento con el que se acredite que los trabajadores a los que se aplique el Contrato Colectivo de Trabajo, conocen su contenido” (Art. 390Bis g)).

Es importante aclarar que esta vía de depósito de Contrato Colectivo sin emplazamiento a huelga es la que utilizan los patrones para tener Contratos de Protección.

Como se observa, la propuesta insiste en la exigencia planteada por la COPARMEX de dejar expedita la vía de los Contratos de Protección Patronal sin emplazamientos de huelga para que continúe el patrón decidiendo con que sindicato firmar el Contrato Colectivo.

Este fue un tema superado en la reforma constitucional en un doble sentido, primero no exigir el requisito de mayoría como una condición previa para tramitar un emplazamiento de huelga porque se reconoció que este era imposible de cumplir en la práctica con lo cual se haría nugatorio el derecho de huelga y de contratación colectiva autentica y segundo, atendiendo la Fracción XXII Bis la consulta a los trabajadores deberá hacerse tanto cuando se emplace a huelga también cuando se pretenda lograr la firma de un Contrato Colectivo sin emplazamiento de huelga.

2.- SE IMPIDE LA POSIBILIDAD DE UN CAMBIO DE SINDICATO, ESTO ES LOS LLAMADOS JUICIOS DE TITULARIDAD YA QUE SE EXIGE UN RECUENTO PREVIO COMO CONDICIÓN PARA INICIAR EL JUICIO DE TITULARIDAD.

Como se observa, en la adición al Artículo 389 será condición previa a la demanda de titularidad que se desahogue el Recuento a que se refiere el Artículo 387 y posteriormente ganar otro Recuento después de concluido el juicio siguiendo las reglas del Artículo 931.

El planeamiento es absurdo porque además de la carga de desahogar un primer Recuento, el patrón y el sindicato demandado conocerían los datos de los trabajadores inconformes y provocaría una lista negra y el despido fulminante como sucede en la práctica.

Atendiendo a los dos puntos anteriores, se impide el derecho de asociación y de contratación colectiva, ya que se bloquea la vía de los emplazamientos de huelga y la titularidad o cambio, con lo que se consolida el contrato de protección patronal, o sea el sindicato y contrato decidido por el patrón desde el propio inicio.

3.- SE IMPIDE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA QUE CONSTITUYE LA MAYORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO EN DONDE ES FUNDAMENTAL LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

Atendiendo al nuevo Artículo 390 Bis, se imponen una serie de condiciones para lograr el depósito de un Contrato Colectivo tales como las cédulas de determinación o liquidación de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, la lista de nombres y números de seguridad social, copias de escrituras y poderes. Estas condiciones no suelen cumplirse en pequeñas y medianas empresas en donde los trabajadores se organizan entre otras causas precisamente para lograr el acceso a la seguridad social y el respeto a derechos fundamentales, por lo que resultan absurdos esos requisitos formales con los que no cuentan los pequeños centros de trabajo, en donde los patrones incumplen las normas y en consecuencia no tienen dicha documentación. De manera grotesca el penúltimo párrafo de dicho Artículo 390 Bis, señala que si la autoridad no contesta a los solicitantes en un plazo de 60 días procederá la afirmativa ficta del registro, esto es, se tendrá por hecho del depósito como si este hubiera cumplido todos los requisitos.

4.- SE PROTEGE A LAS EMPRESAS CON OUTSOURCING O SUBCONTRATACIÓN TOTAL.

Con la clara intención de favorecer a los miles de empresas que han subcontratado a la totalidad de sus trabajadores violando el Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 387 se señala que deberán considerarse improcedentes las solicitudes de celebración de contrato y el emplazamiento a huelga en el caso de las “personas morales que no tengan a trabajadores a su servicio”. Ello es absurdo como lo ha señalado la Corte, ya que se presume una simulación cuando se trata de una persona moral que no tiene a su servicio ni un solo trabajador como es el caso de Bancomer, Banco Azteca, etc.

**5.- SE IMPIDE LA ACCIÓN DE LOS SINDICATOS GREMIALES CON EVIDENTE DEDICATORIA A LOS SINDICATOS DEMOCRÁTICOS DEL SECTOR AÉREO ASSA Y ASPA, ENTRE OTROS.**

Se vuelve a plantear una propuesta contenida en la iniciativa de Felipe Calderón de 2012, de que no puedan los sindicatos gremiales demandar la titularidad de su profesión cuando el Contrato Colectivo abarca la totalidad de las profesiones y oficios de la empresa.

Esta propuesta fue retirada de la iniciativa presidencial de 2012 cuando la propia Secretaría reconoció que habían sido las empresas de Volaris e Interjet las que habían pedido ese cambio para preservar los Contratos de protección en dichas líneas aéreas y las que se integren en el futuro e impedir que los sindicatos gremiales de ASPA y ASSA pudieran demandar la titularidad de los Contratos Colectivos en su respectiva profesión.

## **E. Casos Emblemáticos**

Contratos de protección siguen siendo negociados y registrados. Desde que se propusieron las reformas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje –que en tanto que agencias del poder ejecutivo están bajo control directo del Presidente– han continuado impidiendo y reprimiendo los intentos de los trabajadores para formar organizaciones sindicales democráticas y mantener negociaciones colectivas, al tiempo que permitieron que empleadores y “sindicatos de protección” dominados por la dirección tuviesen total libertad para atacar a sindicatos democráticos, recurriendo incluso a la violencia física.

### **1. SAN QUINTIN**

Cerca de 80.000 jornaleros iniciaron una huelga en marzo de 2015 para exigir salarios justos y el derecho a formar sindicatos independientes. Una serie publicada por el diario *Los Angeles Times* expone condiciones de trabajo infantil, servidumbre por deudas, exposición a pesticidas y otras infracciones de la salud y seguridad en ranchos del valle de San Quintín que producen frutas y verduras para el mercado estadounidense. Tras una durísima represión, que se saldaría con numerosos trabajadores heridos y arrestados, se convocaron negociaciones bajo los auspicios del Gobierno estatal, que desembocarían en un acuerdo de 13 puntos. No obstante, el acuerdo nunca se respetó realmente. Para impedir que los jornaleros pudiesen reclamar la aplicación del acuerdo, los sindicatos de protección lanzaron una masiva campaña de intimidación, y coaccionaron a los trabajadores para que firmasen papeles en blanco con objeto de afiliarlos a dichos sindicatos, al tiempo que amenazaban a aquellos que se negasen a firmar con el despido

inmediato además de quedar incluidos en una lista negra distribuida entre todos los empleadores de la región. Hoy en día, ningún jornalero del valle de San Quintín trabaja bajo un convenio colectivo negociado por un sindicato democrático elegido por los trabajadores. El sistema de los contratos de protección permanece sin cambios.

## **2. HONDA**

El STUHM llevó un trámite de dos años para obtener el registro sindical, un primer juicio de titularidad archivado por la JFCA por cambios de nombre del sindicato y del CCPP y, un segundo juicio de titularidad que dilató 3 años 8 meses para llevar a cabo el recuento.

En octubre de 2015 se llevó a cabo el recuento esperado tanto tiempo, el cual fue marginal a la ley, ya que fue un reflejo de las violaciones a dicho convenio denunciadas a lo largo de los 3 procesos señaladas: injerencias de la empresa al discriminar al STUHM despidiendo a sus representantes y simpatizantes por reclamar derechos de las/os trabajadoras/es de la empresa, formulando denuncias penales, negándoles el ingreso a la planta y representar a sus afiliados y simpatizantes frente a Honda de México en los conflictos individuales, así como en los conflictos colectivos, contratando golpadores en las audiencias y sindicatos de protección para promover recursos y dilatar el procedimiento, incluido la solicitud de cancelación del registro del STUHM; todo lo anterior, en colusión con el SETEAMI.

Por parte del Estado Mexicano a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) responsable de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PDT), Inspección Federal del Trabajo (IFT) y la JFCA. Las dos tres primeras han sido omisas en vigilar el cumplimiento de la ley garantizando el derecho de asociación sindical, evitar la discriminación antisindical, en materia de seguridad y salud en el trabajo poniendo en riesgo la integridad de las/os trabajadoras/es de Honda de México y por tanto de la muerte, enfermedades y accidentes de trabajo ya denunciados; el pago de utilidades, particularmente permitir las agresiones y amenazas a las/os trabajadoras/es en el recuento.

En el caso de la JFCA, permitir la abierta injerencia patronal en el proceso de titularidad con la presentación de recursos tendientes a la dilación del proceso en evidente colusión con SETEAMI y otros sindicatos, permitir la presencia de golpadores en las audiencias absteniéndose de garantizar la seguridad e integridad de quienes representaban al STUHM; negarse actuar frente la insumisión de la empresa su orden de exhibir documentos fehacientes para integrar un padrón confiable; someterse a la instrucción patronal de llevar a cabo el recuento en las instalaciones de la planta, negar el acceso de la representación del STUHM a las instalaciones donde se llevaría el recuento mientras el SETEAMI y empresa actuaban libremente amenazando al personal, abstenerse de generar condiciones de equidad y seguridad a representantes, afiliados y simpatizantes del STUHM con el SETEAMI para la promoción del voto en su favor, permitir el ingreso en la planta de policía federal y local ostentándose armados para intimidar a los y las trabajadores/as, lo cual es contrario a los protocolos de actuación de seguridad pública pues para la contención en actos públicos deben llevar equipo para ello y no con armas de fuego como sucedió en el recuento.

El recuento se celebró en octubre de 2015, con las irregularidades ya descritas por parte de la JFCA, empresa y SETEAMI. El 20 de octubre de 2015 se emite el primer laudo donde se señala que se cumplió la ley y reconoce como titular del CCT al SETEAMI; el STUHM promueve amparo que resuelve reconociendo violaciones al procedimiento y orden a la JFCA lo reponga, por lo que se da término a las partes en el juicio para que formule alegatos, por lo que el STUHM denuncia las irregularidades solicitando se reponga el recuento. El once de marzo de 2016 se emite el segundo laudo, reiterando la JFCA que todo fue legal en el proceso, por lo que el STUHM nuevamente promueve un amparo reiterando las violaciones al Convenio 87 y legislación nacional en el proceso y recuento. En ambos procesos de amparo se solicitó a la autoridad que mientras se resolvieran se debía garantizar que no se ejercieran actos de represión contra los y las trabajadores/as por las votar a favor del STUHM, se garantizara a representantes, afiliados y simpatizantes del STUHM su estabilidad en el empleo e integridad física y particularmente, el ingreso al centro de trabajo y trato igualitario al del SETEAMI lo cual le fue negado. Asimismo, se señaló que el proceso de titularidad es ilegal al contravenir el derecho de asociación sindical protegido constitucional, convencionalmente y particularmente en el Convenio 87 en sus artículos 2, 3, 5 y 7 pues permite la injerencia directa de la parte patronal en el juicio cuando el poder judicial mexicano ha reconocido que no debe intervenir ya que se trata de un conflicto inter-sindical.

Es importante resaltar que el Secretario General del SETEAMI controla la Federación de Sindicatos en el Estado de Jalisco, pertenece a la CTM, donde Tereso Medina tiene la mayoría de contratos de protección en la Industria Automotriz. La representación legal del sindicato la ha tenido Víctor Manuel Calleja Montes de Oca, representante de la CTM en la JFCA y en su momento, asesor del Presidente de la JFCA, cuando esto fue denunciado por el STUHM renunció a la representación legal del SETEAMI y la retomó el pasado junio de 2015. Por su parte, la empresa Honda ha sido representada por el despacho Baker & McKenzie S.C., cuyo abogado responsable del juicio es Jorge A. De Regil, integrante del Comité de Libertad Sindical de la OIT, como representante patronal, mencionado en el caso 2694 como promotor de contratos de protección y posteriormente por Fernando Yllanes Martínez, quien se presentó como representante del grupo de patronos mexicanos en la sesión del 6 de junio de 2016 sobre el caso México en el marco de la 105ª CIT y declaró que las organizaciones sindicales mentíamos o sólo se presentaban a molestar, a pesar de haber estado presente en el recuento vigilando la operatividad de todas las ilegalidades.

### **3. SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASAS COMERCIALES, OFICINAS Y EXPENDIOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL DISTRITO FEDERAL (STRACC)**

Como consecuencia de la reforma energética que permite la inversión privada en este sector, los pequeños propietarios de gasolineras están siendo absorbidos por los grandes grupos y transnacionales, que adquieren los centros de trabajo y toman posesión de los mismos mediante la violencia despidiendo a trabajador@s, eliminando CCT.

La mayoría de l@s trabajador@s de gasolineras en la Cd. de México se encuentran bajo CCPP, debido a ello no perciben salarios, carecen de seguridad social y prestaciones, además de pagar derecho de piso y vender la cantidad de productos que les exigen so pena de pagarlos si no los venden, a cambio de propinas que reciben de los usuarios. En este contexto nace hace casi dos décadas el STRACC que desde entonces ha peleado titularidades y donde ha ganado se reconocen derechos y se mejoran las condiciones de trabajo y vida de l@s trabajador@s.

Debido a lo anterior, las nuevas empresas gasolineras buscan eliminar los CCT y el STRACC con el despido de los y las trabajadores/as organizados, para ello se presentan con policías y golpeadores en los centros de trabajo amenazan a los y las trabajadores/as para que renuncien o son afectados en su integridad física y/o detenidos arbitrariamente. Esto fue denunciado por el STRACC, ya que trabajadores/as afiliados al mismo y otras gasolineras le han pedido ayuda frente a las amenazas para que renuncien, ya que el sindicato de protección no los apoya de ninguna forma. El esquema es claro, las empresas obligan a renunciar a los y las trabajadores/as para contratar nuevo personal a través de empresas tercerizadoras, que evitan todas las obligaciones de la legislación laboral y eliminan de hecho los contratos colectivos. Todas estas acciones son al margen de la Ley con la injerencia, protección y colusión de la CDMX, pues instancias como la inspección del trabajo son tolerantes con las empresas que incumplen la ley y; el sistema penal y seguridad pública apoyan a los empresarios para amenazar a los trabajadores con denuncias penales, detenciones arbitrarias, retenciones y amenazas para que firmen renuncias y no reclamen sus derechos.

Los dirigentes sindicales, representantes y afiliados al STRACC han sido amenazados, golpeados, secuestrados, detenidos ilegalmente por acusaciones falsas de patrones en colusión con el gobierno local y federal, bajo este contexto organizar sindicalmente se convierte en un riesgo a la integridad personal y familiar de los trabajadores y se torna casi imposible el ejercicio de los derechos de asociación sindical, contratación y negociación colectiva y de huelga convirtiendo el Convenio 87 en algo inexistente para los y las trabajadores/as mexicanos y mexicanas.

Un ejemplo de las prácticas que impiden el derecho de asociación es el juicio de titularidad promovido por el STRACC contra el Sindicato de Trabajadores y Empleados del Comercio en General del D.F. y la empresa Super Servicio Coapa, iniciado el 03 de junio de 2014 y a pesar de que el recuento se llevó a cabo hasta el 31 de agosto de 2015, a la fecha no puede ser titular del CCT por los recursos promovidos por el patrón; mientras el patron hace tiempo con dichos recursos han sido despedidos la mayoría de los trabajadores que expresaron su preferencia sindical por el STRACC y la empresa está ahora liquidando más trabajador@s para contratar nuevos a través de una empresa tercerizadora que maneja sus propios CCPP. Cuando al fin termine el proceso legal ya será inútil, toda vez que ya no habrán trabajadores de la gasolinera, tendrán otro propietario, sindicato y contrato de protección.

#### **4. PKC**

En 2011, los trabajadores de PKC, una compañía finlandesa de autopartes en Ciudad Acuña, Coahuila, que produce para Ford y otros fabricantes de automóviles estadounidenses, afiliados al SNTMMSSRM. El 28 de noviembre de 2011, el SNTMMSSRM realizó una demanda formal de

negociación (emplazamiento) a PKC de acuerdo con la ley mexicana. El 6 de diciembre de 2011, la empresa respondió, negándose a negociar a causa de un convenio colectivo existente con el sindicato "Miguel Trujillo López" de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), depositado en la Junta Federal de Trabajo el 2 de septiembre de 2011. El líder De la Unión "Miguel Trujillo López" es Tereso Medina, líder de CTM en Coahuila, ex presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara Federal de Diputados y ahora senador federal. Esta fue la primera vez que se informó a los empleados de PKC que tenían un convenio colectivo o que estaban "representados" por la CTM.

El 3 de febrero de 2012, la SNTMMSSRM presentó una demanda legal de control del convenio colectivo (titularidad) ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando una elección (recuento). La CTM y la empresa objetaron, y la Junta no emitió finalmente una decisión hasta el 5 de octubre. Durante este tiempo, la CTM colaboró activamente con la empresa para intimidar y coaccionar a los trabajadores y recibió pagos directos de al menos \$ 175,000. El SNTMMSSRM perdió la elección el 18 de octubre por un voto de 2509-2311. El SNTMMSSRM solicitó una nueva elección el 5 de noviembre de 2012. Treinta y tres meses más tarde, la Junta de Trabajo todavía está considerando el campo de objeciones por parte de la compañía y la CTM y aún no ha fijado una fecha de elección.

Una investigación realizada por Workers Rights Consortium, un grupo de monitoreo independiente, encontró que "la PKC ha frustrado los esfuerzos de sus empleados para elegir a su propio sindicato para negociar un acuerdo de negociación colectiva por medio de una colusión con una filial local de la Confederación de Trabajadores De México (CTM), una organización sindical que tiene una historia de actuar como "unión de protección" al ayudar a los empleadores a bloquear los esfuerzos de sindicalización independientes; Interferir con una elección sindical; Y poner fin a los sindicatos de trabajadores en represalia por sus actividades sindicales".

El 14 de diciembre de 2012, la empresa despidió a los líderes del SNTMMSSRM en la planta, incluyendo a los trabajadores que habían actuado como observadores sindicales durante la elección. Diez dirigentes sindicales presentaron demandas legales por despido injusto con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 8 de marzo de 2015, la Junta ordenó la reincorporación de cuatro de los líderes. La empresa recurrió y la Junta volvió a emitir una resolución el 28 de abril de 2016 ordenando que los trabajadores fueran reinstalados el 8 de julio de 2016. En esa fecha los trabajadores fueron a la entrada de la planta acompañados por un actuario de la Junta de Trabajo, para permitirles regresar.

Mientras se retrasa una nueva elección durante casi cuatro años, PKC ha continuado una agresiva campaña antisindical, apoyada por los medios de comunicación locales y el sindicato CTM controlado por Tereso Medina, el jefe de la CT de Coahuila y también un senador federal y un miembro De la Comisión Laboral del Senado, la cual debe aprobar las reformas propuestas por el Gobierno en materia de legislación laboral.

Recientemente, PKC ha designado a 19 empleados confidenciales como "delegados sindicales" que son pagados para trabajar a tiempo completo en la campaña de la compañía contra el

SNTMMSSRM. Esta campaña incluye la difusión de propaganda antisindical durante las horas de trabajo y ofrece incentivos económicos a los trabajadores que se oponen al SNTMMSSRM. La compañía ha lanzado una campaña de medios sociales titulada "Save Arneses [la empresa] y Acuña [la ciudad]", que, junto con los periódicos locales y la radio, repite una constante letanía de amenazas que las plantas cerrarán si los trabajadores votan por el SNTMMSSRM. Se han utilizado despidos recientes de unos 500 trabajadores para reforzar esta amenaza.

La campaña antisindical de PKC viola el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, que hace ilegal que un empleador "intervenga en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impida su formación del desarrollo de la actividad sindical mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores."

## **5. MONCLOVA**

En abril de 2014, los trabajadores de tres plantas industriales en Monclova, Coahuila - Teksid, Gunderson y PyTCO - afiliados a la SNTMMSSRM, celebraron paros de trabajo para exigir que los empleadores reconozcan al SNTMMSSRM como su representante en la negociación. Los trabajadores informaron que no tenían acceso a los representantes sindicales o sus convenios colectivos. Los empleadores firmaron acuerdos reconociendo el SNTMMSSRM mientras presentaban demandas legales de elecciones. Sin embargo, la CTM bloqueó estas demandas en la Junta de Trabajo local y las empresas comenzaron a intimidar y despedir sistemáticamente a los simpatizantes del SNTMMSSRM.

El 7 de marzo de 2015, un líder obrero despedido de Gunderson, Jesús Antonio Campos, fue duramente golpeado por los matones de la CTM. El líder de la CTM Tereso Medina también transfirió el control de los contratos de un sindicato de CTM a otro sin participación de los trabajadores. Campos ganó una demanda de reintegro, pero la Junta Local de Trabajo no ha actuado para exigir al empleador que lo devuelva al trabajo.

La Junta Federal del Trabajo asumió la jurisdicción sobre el conflicto en Teksid. El 3 de noviembre de 2015, la Junta de Trabajo de Coahuila desestimó la demanda del SNTMMSSRM de control del contrato (titularidad) en Gunderson, afirmando que la demanda del sindicato carecía de "legitimidad procesal" porque como sindicato de mineros, metalúrgicos y siderúrgicos no podía representar a los trabajadores Gunderson, que producen vagones de ferrocarril. El mismo día, la Junta desestimó la demanda de titularidad en PyTCO, fabricante de tubos de acero, perfiles y conectores, utilizando el mismo argumento. El SNTMMSSRM apeló estas sentencias al 8º Colegio de la Judicatura Federal, que revocó la decisión de la Junta de Trabajo y ordenó que prosiguiera con las elecciones.

Cabe señalar que en una demanda de control (titularidad) de la CCT, las únicas partes son los dos o más sindicatos disputando el control. Los empleadores no son partes en la controversia y no tienen derecho legal a intervenir. Sin embargo, las Juntas de Trabajo permiten tal intervención, como en el caso de Monclova, donde la Junta Local de Trabajo rechazó la demanda del SNTMMSSRM como "total y definitivamente concluida" basada en la petición de los empleadores.



## **6. HERCULES MINE**

El 14 de abril de 2016, el SNTMMSSRM ganó una elección en la mina de Hércules, propiedad de Altos Hornos de México, SA (AHMSA) por un voto de 585-375 contra el Sindicato Nacional Democrático de Trabajadores Mineros (SNDTMMSC). La Junta Federal de Trabajo certificó los resultados y envió un notario para notificar al SNDTMMSC que debe entregar la oficina sindical y los libros al SNTMMSSRM. Sin embargo, el notario fue intimidado por hombres armados y no pudo presentar la notificación.<sup>6</sup>

SNDTMMSC se ha negado a desalojar las instalaciones y el empleador continúa tratando con él como representante de los empleados, desafiando la orden de la Junta de Trabajo. Los trabajadores se han quejado de amenazas e intimidación, pero la Junta de Trabajo no ha tomado ninguna medida para garantizar el cumplimiento de su orden.

## **7. MINA BOLEO**

Minera y Metalúrgica del Boleo es una sociedad controlada por Korea Resources Corporation (KORES), que es propiedad del gobierno de Corea del Sur. El proyecto, iniciado en 2010, produce cobre, cobalto y zinc. La contratación de mano de obra es subcontratada a Servicios y Desarrollos Meseta Central SA de CV. Actualmente hay alrededor de 800 trabajadores de la producción.

Los trabajadores reportan varios problemas incluyendo salarios bajos, horas extras no pagadas y malas condiciones de salud y seguridad, incluyendo falta de iluminación y ventilación apropiadas en áreas de trabajo subterráneas y falta de equipo de seguridad adecuado. Los trabajadores dicen que muchos accidentes no se reportan. Tres trabajadores resultaron heridos en un derrumbe el 2 de abril de 2016, y dos fueron despedidos. No hay instalaciones médicas en la mina, y el hospital más cercano está en Guerrero Negro, a 200 kilómetros al norte. Las trabajadoras acusaron a la dirección de tolerar el acoso sexual.

Meseta firmó un contrato de protección con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Exploración, Explotación y Beneficio de Minas en la República Mexicana (SNTEEBMRM), una organización creada por Grupo México en 2007 para reemplazar al SNTMMSSRM en sus sitios mineros. Los trabajadores también debían firmar cartas de renuncia en blanco, una práctica común en México. Desde que el proyecto se inició en 2010, el líder local del SNTEEBMRM, Fulgencio Santiago Gómez, no había convocado una asamblea ni había negociado mejoras en las condiciones de trabajo.

El 20 de abril de 2016, los trabajadores se declararon en huelga para exigir el retiro de Gómez y las elecciones para permitirles elegir su propio sindicato. El 23 de abril, más de 500 trabajadores participaron en una asamblea para afiliarse al SNTMMSSRM, y el SNTMMSSRM presentó una demanda para el control del convenio colectivo de trabajo con la Junta Federal de Trabajo. La huelga fue interrumpida por una gran fuerza de policía levantada el 5 de mayo, aunque las autoridades laborales acordaron celebrar prontamente una elección para permitir a los trabajadores votar sobre su representación sindical. Se celebró una audiencia en la Junta Federal

de Trabajo el 20 de mayo, pero la Junta se ha negado desde entonces a fijar una fecha para la elección.

El 5 de junio, la empresa despidió a 130 simpatizantes del SNTMMSSRM, y el 9 de junio el delegado de la Secretaría Federal de Trabajo en Baja California Sur, José Ernesto Álvarez Gámez, visitó la mina para convencer a los trabajadores despedidos de aceptar el pago de reinstalación. Sin embargo, 78 trabajadores presentaron una demanda legal de reintegro, sobre la cual la Junta de Trabajo no ha tomado ninguna medida.

## **8. CANANEA**

El 31 de julio de 2007, la Unión Nacional de Trabajadores de Minas, Metales, Aceros y Afines de la República Mexicana (SNTMMSSRM) declaró huelga en la mina Grupo México en Cananea, Sonora. El 21 de abril de 2010, la Corte Suprema de Justicia anuló el convenio colectivo Entre Grupo México y el SNTMMSSRM, y el 6 de junio de 2010, la policía y militares mexicanos desalojaron forzosamente a miembros del SNTMMSSRM de la mina.

Posteriormente, el 6 de junio de 2011, la Secretaría Federal del Trabajo anunció la firma de un convenio colectivo entre el Grupo México y la CTM para los trabajadores de la mina de Cananea (que la empresa ha renombrado Buenavista).

Este contrato fue firmado sin el conocimiento o consulta con los miembros de SNTMMSSRM que continúan la huelga legal que comenzó el 31 de julio de 2007 o los trabajadores de reemplazo contratados por Grupo México. Los informes subsecuentes indican muchas violaciones de la libertad de asociación, salud y seguridad, y otros derechos. En mayo de 2015, aproximadamente 70 de los trabajadores de reemplazo fueron despedidos después de celebrar una asamblea para reemplazar la marca comunitaria debido a objeciones a pagos bajos de participación en los beneficios.

El 3 de mayo de 2016, tres trabajadores murieron cuando su camioneta fue aplastada por un vehículo pesado. Grupo México culpó a las muertes por error humano, pero después de que los trabajadores organizaron una huelga salvaje, acordó permitir que algunos trabajadores pasaran de turnos de 12 horas a turnos de 8 horas. Después de las muertes, la compañía prohibió a los trabajadores usar teléfonos celulares, aparentemente como una medida de seguridad, pero en realidad para evitar que documenten los peligros en el lugar de trabajo.

## **9. BMW**

En 2014, el anuncio de que el fabricante alemán de automóviles BMW invirtió y construyó una nueva planta de ensamblaje de automóviles en San Luis Potosí, México, generó grandes expectativas para el gobierno mexicano y para las federaciones centrales de trabajo que controlan la mano de obra en el sector automotriz. % De los contratos según el boletín de CTM a que se hace referencia más adelante). El presidente mexicano, Enrique Peña Nieto, participó personalmente en la negociación del convenio comercial de 3 500 millones de pesos entre el

presidente de BMW y Fernando Toranzo, gobernador del estado de San Luis Potosí, que incluía incentivos fiscales, tierras, acceso al agua, etc.

Las noticias sobre la futura planta de BMW en San Luis Potosí generaron inmediatamente una gran competencia y licitación entre los sindicatos afiliados a la CTM, para ganar el Convenio Colectivo, aunque la planta automotriz aún no estaba construida y BMW había anunciado que la producción sólo comenzaría en 2019. Según los medios de comunicación y el boletín oficial de la CTM, el dirigente sindical que finalmente consiguió el acuerdo fue recompensado con una invitación al Palacio Presidencial, Los Pinos, para celebrar públicamente y anunciar con orgullo que el Convenio Colectivo fue firmado con BMW.

El caso de este contrato de protección (CC-1693/14-XII-SLP) firmado el 1 de julio de 2014 entre BMW y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, C.T.M. En San Luis Potosí, sin ningún lugar de trabajo o trabajadores, ejemplifica la práctica vigente de los contratos de protección en México, siempre involucrando a los mismos actores.

La CBA fue depositada y registrada oficialmente en la Secretaría del Trabajo (STPS-Secretaría de Trabajo y Previsión Social) en 2014, cuando BWM era sólo un proyecto-

Este Contrato de Protección se renovó en su día, el 16 de marzo de 2016, entre BMW y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos de los Estados Unidos Mexicanos, C.T.M. En San Luis Potosí. Los artículos de prensa confirman que la producción comenzará en 2019 y el salario promedio que BMW ofrecerá a los trabajadores mexicanos: 213.75 \$ por 8 horas de trabajo, que es inferior al promedio en otras plantas de ensamblaje (305.90 \$).

Tristemente, el contrato de BMW se considera ser el "modelo de contrato de protección de empleador." Desde el año 2014, hay un CBA oficialmente registrado, pero todavía no se construyó ninguna planta de BMW y sin trabajadores, ya que la compañía había anunciado que la producción sólo se espera que comience En 2019. BMW planea emplear a 1.500 trabajadores permanentes y otros 7500 "trabajadores indirectos" vinculados a las cadenas de suministro, que presumiblemente se convertirán en miembros de la mencionada unión, cubiertos por un acuerdo que no han participado para elaborar, o negociar. Además, es de esperarse que cuando los trabajadores de la construcción empiecen a construir la planta también se incorporarán a uno de los sindicatos de Ramírez.

El Secretario General del sindicato firmante, Emilio de Jesús Ramírez Guerrero, controla y ha firmado otros 26 Convenios Colectivos en San Luis Potosí, en las plantas de autopartes y autopartes. La misma persona es también secretaria general de la Federación de Trabajadores del Estado de San Luis Potosí, que cuenta con 24 sindicatos afiliados que abarcan todos los sectores industriales, desde empresas de recolección de basura y reciclaje hasta trabajadores de la industria alimentaria, hospitales, etc. Él está negociando un contrato para cubrir a trabajadores

de la producción en la fábrica de neumáticos Goodyear, que acaba de comenzar la construcción y está programado para comenzar sus operaciones en 2017.

También es interesante destacar que la mencionada Federación CTM anuncia y ofrece contratos de protección en varios idiomas en su página web: "VERSIÓN INGLESA Para su comodidad le ofrecemos la consulta de nuestro proyecto de contrato de trabajo en tres idiomas: español, inglés, alemán y japonés. (Disponible en formato PDF). "

Una mirada más atenta muestra que estos "contratos modelo" sólo ofrecen los salarios mínimos garantizados por la Ley y proporcionan al empleador la autoridad discrecional para decidir sobre todos los aspectos de las condiciones de trabajo.

## **10. FORD**

El 12 de mayo de 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Sección 15 (afiliada a la CTM), depositó un convenio colectivo para la planta de ensamblaje de Ford en San Luis Potosí con el Ministerio Federal de Trabajo Tablero. El anuncio de la inversión de \$ 1,6 mil millones de Ford para construir esta planta se hizo el 5 de abril de 2016, por lo que al momento de firmar el contrato la construcción no había comenzado en la planta y no se había contratado ningún trabajador de producción.

Como en el caso de BMW, el contrato Ford-CTM impedirá que los trabajadores escojan a su representante de negociación de manera democrática.

En diciembre de 2015, Ford firmó otro Contrato de Protección (CC-1910/2015-XII), depositado en la JFCA, también con el Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company Irapuato ", cuyo Secretario General es Hugo Varela Flores.

## **11. KIA/HYUNDAI**

En agosto de 2014, la empresa automotriz KIA (HYUNDAI) anunció la construcción de una planta de ensamblaje en Nuevo León que comenzaría sus operaciones en el primer semestre de 2016. Según datos de la STPS, ese mismo mes, en agosto de 2014, Lugar de trabajo con el número de registro CC-1713/2014-XII, firmado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana, de la CTM, encabezado por el Senador del PRI Francisco Joaquín del Olmo Velázquez.

## **12. SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE CARÁCTER ESTATAL DE NAYARIT**

El Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de Nayarit (SUTSEM) es una organización de carácter local en el Estado de Nayarit, constituida por trabajadores administrativos y manuales

de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de carácter estatal de Nayarit.

Desde el inicio de la administración del Gobernador del Estado de Nayarit, Roberto Sandoval Castañeda, en septiembre del 2011, se ha venido incumpliendo los compromisos laborales contraídos con los trabajadores sindicalizados, situación que se ha generalizado, en los 20 municipios que conforman el Estado de Nayarit, pues se les adeudan a los trabajadores diversas prestaciones sociales, resoluciones jurídicas pendientes de pago y la dotación de equipos para el desempeño de su trabajo. Este incumplimiento y omisión ha sido denunciado y demandado, lo que trajo la animadversión de los órdenes de gobierno estatal y municipal, reflejada en una campaña de denostación, descalificación e injerencia en la vida interna de la organización durante los últimos años. Esta agresión y hostilidad se ha visto reflejada en que los presidentes municipales demandasen al SUTSEM ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA), el desconocimiento de los convenios colectivos depositados en ella.

Inmerso en este contexto, de conformidad con su estatuto interno, el SUTSEM dio inicio al proceso electoral con la conformación del Consejo Electoral, con la emisión de la convocatoria ajustada estrictamente al Estatuto, dando la misma oportunidad para la presentación de aspirantes. El 21 de noviembre del 2014, último día para la presentación de planillas, se presentó sola la solicitud de planilla encabezada por la Licenciada Águeda Galicia Jiménez, con el respaldo de 8,500 firmas, más del 30% conforme señala como mínimo el Estatuto, además de los diferentes requisitos que se desprenden del mismo, por lo que el Consejo Electoral constituido en este proceso le otorgó la constancia de registro, a fin de esperar la asamblea general y la conformación de la mesa de debates que se erigió el 28 de noviembre del mismo año.

El gobierno del Estado de Nayarit se inmiscuyó de una manera indebida en la autonomía sindical al promover e impulsar su propia planilla, a fin de utilizarla para llevar a cabo una campaña a través de la prensa escrita local y redes sociales, para descalificar y desconocer el Estatuto vigente, hasta llegar al absurdo de impulsar una demanda laboral ante el TCA e intentar detener la conformación legal de la Asamblea Electoral un día antes de su realización, convirtiendo en cómplice al Tribunal Laboral del Estado de Nayarit que con argucias que no tienen sustento legal, se atribuyera facultades de un tribunal constitucional, para dictar una medida cautelar tendiente a ordenar la suspensión del proceso de elección del Secretario General del SUTSEM, pasando por alto con ello el Convenio 87 de la OIT y la Constitución mexicana.

El 29 de noviembre en un entorno democrático y contra toda adversidad, desafiando a la política antisindical del gobierno del estado de Nayarit, se llevó a cabo la Asamblea Electoral con la participación de 8,700 trabajadores sindicalizados, más del 91% de la membresía, en un claro ejemplo de unidad y solidaridad, quienes de una manera libre y voluntaria ratificaron su respaldo a la única planilla registrada ante Notario Público, eligiendo por unanimidad para el periodo 2014-2017 a la Licenciada Águeda Galicia Jiménez. Sin embargo, el gobierno de Nayarit insistió en inmiscuirse en la vida interna del sindicato pues desconoció a los dirigentes que fueron electos e inició el desmembramiento del Comité Ejecutivo Estatal con prácticas como el de iniciar procedimientos administrativos para su despido.

Derivado de esta política antisindical que viola el Convenio 87 de la OIT ratificado por el Estado mexicano, es que a partir del 10 de diciembre los trabajadores afiliados al SUTSEM han llevado a cabo acciones tendientes a denunciar y exigir el respeto a sus derechos laborales y sindicales, al pago de las prestaciones sociales, así como al incremento salarial pactado, obteniendo como respuesta de parte del gobierno del Estado de Nayarit amenazas de despidos y el inicio de procesos penales en contra de la Secretaría General y del Comité Ejecutivo Estatal.

A fin de defender sus legítimos derechos el sindicato SUTSEM denunció estas violaciones el 3 de noviembre del 2015 ante la CIDH, por constituir un flagrante incumplimiento de parte del Estado de México a su obligación de garantizar el ejercicio del derecho humano a la libertad sindical, de conformidad a los instrumentos interamericanos ratificados por dicho Estado.

## II. **OTRAS VIOLACIONES DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACION COLECTIVA**

### ***A. Violencia antisindical y criminalización de sus actividades***

Aparte de la cuestión de los contratos de protección, siguen siendo habituales agresivas campañas antisindicales por parte de la patronal en México. La violencia física por parte de las autoridades y la patronal contra los trabajadores que pretenden ejercer su derecho a la libertad sindical es común en México. Cuatro miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) han sido asesinados desde 2006. Nadie ha sido encausado en ninguno de los casos. Santiago Rafael Cruz, organizador del Foro Laboral del Obrero Campesino, fue asesinado en Monterrey el 9 de abril de 2007. Tres sospechosos de ese asesinato siguen en libertad. También se han registrado actos de violencia contra el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Además, diversas ONG que defienden los derechos humanos y de los trabajadores han sido objeto de amenazas, vigilancia e intimidación. Un clima de terror y de violencia constituye claramente un desincentivo para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos a la libertad sindical.

Presentamos solo unos ejemplos:

- En 2006 cuatro miembros del SNTMMSSRM (Los Mineros) fueron asesinados<sup>1</sup> sin que a la fecha se esclarezcan y detengan a los culpables;
- Durante el año 2006 se instauraron 11 denuncias penales 5 órdenes de aprehensión contra Napoleón Gómez Urrutia, Secretario General SNTMMSSRM, todas por el mismo supuesto delito y por las mismas 3 personas en 5 estado de la Republica, lo que comenzó una persecución a dicho representante sindical y su familia orillándolo a exiliarse en Canadá desde ese año. Actualmente, ha sido declarado inocente de todas las denuncias;

---

<sup>1</sup> Véase OIT, CLS, caso núm. 2694; México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación N° 37 (2006) Sobre el caso de los hechos de violencia suscitados, el 20 de abril de 2006, en Lázaro Cárdenas, Michoacán, [http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/2006/REC\\_2006\\_037.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/2006/REC_2006_037.pdf)

pero su regreso a México se ve limitado ante el temor fundado de nuevas denuncias fabricadas y porque el gobierno actual no le garantiza ni seguridad a su integridad personal y familiar.

- El 9 de abril de 2007, fue asesinado en Monterrey Santiago Rafael Cruz, sindicalista del comité organizador de trabajadores agrícolas, tres sospechosos siguen en libertad<sup>2</sup> y sigue sin resolverse;
- El 3 de diciembre de 2008 es encarcelado ilegalmente Juan Linares Montufar, Presidente del Consejo General de Vigilancia y Justicia del SNTMMSSRM, y uno de los principales miembros de la dirección del sindicato, se le niega el derecho a fianza y es retenido en prisión en la Ciudad de México; es puesto en libertad el 24 de febrero de 2011, al retirar los cargos formulados en su contra por ex miembros del sindicato y días antes de obligar a German Larrea presentarse a declarar en el proceso.
- Las movilizaciones de Los Mineros han sido objeto de ataques sistemáticos por parte de la policía y bandas de maleantes armados<sup>3</sup>;
- En marzo de 2012, José Luis Solorio, entonces secretario general del STUHM, fue detenido ilegalmente en una reunión informativa a los trabajadores, por denuncia de personal de la empresa, retenido ilegalmente por varias horas en una casa de seguridad, golpeado y aislado, liberado 3 días después, a la fecha sigue su proceso penal;
- Desde el año 2013 han sido encarcelados arbitrariamente con denuncias fabricadas 30 maestros por participar en las acciones de protesta por la reforma educativa, actualmente están 7 encarcelados en cárceles de máxima seguridad, un sinnúmero de profesores detenidos arbitrariamente que son sustraídos de sus casas y trasladados a penales de máxima seguridad al otro lado del país y posteriormente liberados dejándolos abandonados en la calle sin los medios para poder regresar a sus lugares de origen<sup>4</sup>.
- Recientemente fueron liberados Rubén Núñez y Francisco Villalobos, Secretarios general y de organización de la Sección XXII, bajo libertad condicional con la restricción de no poder participar en actividades políticas ni sindicales, en una evidente violación a derechos fundamentales como los de asociación sindical y políticos;
- El 20 de enero de 2015, Epifanio García Carrillo, secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de Calzado Sandak (SUTCS) fue detenido arbitrariamente y nueve miembros más del sindicato por denuncia de allanamiento formulada por la empresa

---

<sup>2</sup> AFL-CIO 2013 Convention, Resolution 47: Justice for Santiago Rafael Cruz, [http://www.aflcio.org/About/Exec-Council/Convenio\\_núm.s/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-47-Justice-for-Santiago-Rafael-Cruz](http://www.aflcio.org/About/Exec-Council/Convenio_núm.s/2013/Resolutions-and-Amendments/Resolution-47-Justice-for-Santiago-Rafael-Cruz)

<sup>3</sup> La Policía Federal toma posesión de la minera Cananea en Sonora, <http://mexico.cnn.com/nacional/2010/06/07/la-policia-federal-toma-posesion-de-la-minera-cananea-en-sonora>; Policías federales ocupan complejo minero La Fundidora, en Nacozari, <http://www.jornada.unam.mx/2010/09/02/politica/021n1pol>; Irrumpen Denuncian mineros en huelga intento de desalojo en Sombrerete, <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/denuncian-mineros-en-huelga-intento-de-desalojo-en-sombrerete>; Ejército y policías en mina de Durango, denuncian sindicato y ONG, <http://www.jornada.unam.mx/2012/08/30/politica/021n1pol>; Agreden a trabajadores de la Mina 7 de MINOSA en Coahuila, <http://www.industrialunion.org/node/2902>; Intentan desalojar a mineros paristas en Zacatecas; hay decenas de heridos, <http://www.jornada.unam.mx/2013/06/01/index.php?section=estados&article=029n3est>; IndustriALL, los matones de la CTM agreden brutalmente a un sindicalista mexicano de los mineros <http://www.industrialunion.org/ctm-goons-viciously-assault-mexican-miners-organizer>.

<sup>4</sup> <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/04/17/1086916>;  
<https://www.centrodedioslibres.org/2015/10/29/oaxaca-4-profesores-levantados-aparecen-en-penal-del-altiplano/>;  
<http://www.jornada.unam.mx/2016/06/26/politica/006n1pol>

Calzado Sandak (filial de BATA) y con el apoyo del gobierno del estado de Tlaxcala, por mantener la guardia de huelga e impedir el retiro de la maquinaria de su fábrica;

- En marzo de 2015, 14 trabajadores jornaleros agrícolas fueron arrestados durante las protestas en San Quintín, Baja California<sup>5</sup> por exigir derechos laborales básicos, ya que las empresas agrícolas no cumplen ni los mínimos de ley y operan CCPP firmados con la CTM<sup>6</sup>;
- El 17 de agosto de 2015, Gustavo Labastida Adriano secretario general del SUTCS fue detenido por mantener la huelga en la empresa Calzado Sandak y a pesar de existir una orden de suspensión en el tribunal de distrito de Tlaxcala<sup>7</sup>.
- Derivado de la reforma educativa, a que los trabajadores del sector público no pueden ejercer el derecho de huelga y el amplio rechazo de las/os profesores a una legislación que los despoja de derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, de asociación y negociación colectiva se han realizado manifestaciones con la participación de miles de profesores en todo el país, las cuales han sido disueltas con uso desmedido de la fuerza por el ejército, policía federal y policía estatal, con numerosos lesionados, detenidos y muertos<sup>8</sup>;
- Durante 2015 y 2016 afiliad@s al Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC) han sido víctimas de violentos despidos, agresiones, amenazas y detenciones arbitrarias, debido a que las empresas que compran las gasolineras llegan a imponer CCPP y para ello buscan eliminar todo tipo de oposición de l@s trabajador@s o reclamo laboral, con la protección del gobierno mexicano pues no actúa ante las denuncias penales y labores formuladas por el STRACC. Tal es el caso de dos estaciones de las cuales el STRACC es titular de CCT, donde se presentaron los representantes patronales y los sindicatos de protección con apoyo de golpeadores y policía de la Ciudad de México a amenazar a l@s trabajadores para que renunciaran a su empleo, en una operación rapidísima para que los trabajadores no tuvieran tiempo de avisar al sindicato y defenderse; en otro gasolinera, se comunicaron con el secretario general del sindicato, amenazándolo para que convenciera a los trabajadores a renunciar o pagarían las consecuencias; también se le ha amenazado para que terminé el contrato colectivo de buena manera porque no tendrían capacidad de defenderse frente a una demanda de titularidad con todo el peso del gobierno y de los sindicatos de protección<sup>9</sup>.
- La violencia hacia sindicalistas del sector independiente, se extiende a defensores de derechos humanos laborales y sus representantes legales que son amenazados y

---

<sup>5</sup> Exigen liberación de trabajadores agrícolas de San Quintín, Uniradio Noticias, 21 de agosto de 2015, <http://www.uniradioinforma.com/noticias/ensenada/358488/exigen-liberacion-de-trabajadores-agricolas-de-san-quintin.html#sthash.qLoRaALI.dpuf>

<sup>6</sup> [http://www.milenio.com/estados/contratos\\_colectivos\\_jornaleros-jornaleros\\_san\\_quintin-protestas\\_jornaleros\\_BC\\_0\\_484151958.html](http://www.milenio.com/estados/contratos_colectivos_jornaleros-jornaleros_san_quintin-protestas_jornaleros_BC_0_484151958.html)

<sup>7</sup> Denuncian detención arbitraria de líder sindical de Calzado Sandak, Proceso, 18 de agosto de 2015, <http://www.proceso.com.mx/413206/2015/08/18/denuncian-detencion-arbitraria-de-lider-sindical-de-calzado-sandak>

<sup>8</sup> Ver las ligas: <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2016/06/20/suben-ochos-muertos-manifestaciones-cnte-oaxaca/>; <http://www.animalpolitico.com/2016/06/la-cnte-reporta-11-muertos-por-el-enfrentamiento-en-nochixtlan-oaxaca/>; <http://www.elfinanciero.com.mx/nacional/mil-maestros-en-durango-se-suman-a-paro-nacional.html>; <https://www.youtube.com/watch?v=JxphrKTIFz4>; <https://www.youtube.com/watch?v=yBz-RxYaU7E>; <https://www.youtube.com/watch?v=rOFKna6RV9E>; [https://www.youtube.com/watch?v=ONTry1j\\_IpU](https://www.youtube.com/watch?v=ONTry1j_IpU)

<sup>9</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=pAAGomu1I0o>



agredidos incluso en las instalaciones de las JCA durante las audiencias, en recuentos y huelgas, son objeto de vigilancia e intimidación<sup>10</sup>;

## **B. Campanas Antisindicales**

### **1. LEXMARK**

Por ejemplo, a finales de 2015, trabajadores de la maquila en Ciudad Juárez intentaron formar un sindicato en una fábrica que produce cartuchos para impresoras láser para una compañía con sede en EE.UU. Los trabajadores describían las condiciones como insuficientes para sobrevivir, incluyendo largas jornadas, un ritmo de trabajo infernal, intimidación por parte de la dirección y salarios extremadamente bajos –670 pesos (unos 35 USD) por una semana de seis días de trabajo–. Los trabajadores y trabajadoras protestaron cuando la dirección no cumplió su promesa de un incremento salarial de unos 6 pesos (0,32 USD) al día y el pago del aguinaldo. Cuando 700 trabajadores de la planta se declararon en huelga, la compañía despidió de inmediato a los 120 trabajadores que habían remitido una solicitud formal para establecer un sindicato. En realidad, sólo la Junta de Conciliación y Arbitraje debía conocer sus nombres. Es evidente que la JCA facilitó la lista de activistas sindicales al empleador.

### **2. UNIÓN NACIONAL DE TÉCNICOS Y PROFESIONISTAS PETROLEROS (UNTYPP)**

La UNTYPP ha denunciado desde su integración y posterior registro los abusos y corrupción de la empresa petrolera Mexicana Petróleos Mexicanos (Pemex) en colusión con el Sindicato Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y su actual secretario general Carlos Romero Deschamps; así como exigir la firma de un CCT para su gremio, en respuesta han sido despedidos, amenazados y reprimidos representantes de la UNTYPP a lo largo del país.

En abril de 2008 solicita su registro que obtiene hasta diciembre de 2009, se ha visto imposibilitada de actualizar su padrón de socios, ya que al publicar sus nombres en la STPS, pone en riesgo su empleo e integridad. Por su parte PEMEX se niega a reconocer a la UNTYPP y representación de sus afiliados y simpatizantes en los conflictos individuales y colectivos.

Cabe mencionar que PEMEX y la STPS han tenido reuniones con la representación de la UNTYPP, para administrar el conflicto pero sin resolver los temas de fondo como la representación sindical, negativa a la contratación colectiva, abiertas y agresivas acciones de injerencia en la vida sindical, negativa a reinstalar a los despedidos; las restricciones a la seguridad social por negativa de atención preventiva, médica, medicamentosa, quirúrgica con graves consecuencias a las/os trabajadoras/es y jubiladas/es de PEMEX; así como el deslizamiento de la material de trabajo a

---

<sup>10</sup> Véase por ejemplo: U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2013 - México, [http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanderechos\\_report/#wrapper](http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanderechos_report/#wrapper) (amenazas y agresiones contra el Centro de Apoyo al Trabajador en Puebla); URGENT ACTION: Arbitrary Detention of Members of the Community of Ejido La Sierrita Two Days before Agrarian Court Hearing against Canadian Mining Company Excellon (11 de noviembre de 2013), <http://www.prodesc.org.mx/en/?p=668>.

empresas tercerizadoras que no respetan los derechos fundamentales labores de sus trabajadoras/es.

### **3. COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN (CNTE) Y SECCIONES DEMOCRÁTICAS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN (SNTE)**

En febrero del año 2013, el estado mexicano implementa la Reforma Educativa, al margen del dialogo social, violentando los derechos fundamentales laborales de las y los trabajadores del sector educativo al servicio del país; así como la eliminación de los derechos a una educación pública, gratuita y laica. En materia individual elimina el derecho a la estabilidad en el empleo mediante un proceso de evaluación que violenta el debido proceso y desconoce la realidad nacional, multiculturalidad, estratos sociales y económicos, además de la realidad en la que se imparte la educación en el país.

En materia colectiva se elimina el derecho de asociación sindical al convertir la relación laboral patrón/estado y docentes en una relación administrativa, desconociendo así la organización sindical, la acción en defensa de sus afiliados y su interlocución en los conflictos, individualiza y atomiza las relaciones lo que inhibe la participación de los docentes ante la continua amenaza de la terminación de su relación laboral que se sujeta a una evaluación discrecional e incongruente con las condiciones de trabajo que viven los maestros en todo el país, violando así integralmente el Convenio 87 pues torna inaplicable la legislación laboral.

Cabe mencionar que la CNTE representa a 400 mil docentes trabajadores al servicio del estado a nivel federal, estatal y municipal, por lo que su relación laboral y derechos tienen como marco el apartado B del artículo 123 constitucional, su ley reglamentaria, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio y los pactos colectivos que han firmado la CNTE, el SNTE y los gobiernos. La dirigencia nacional del SNTE está íntimamente vinculada al grupo en el poder en turno, constituyéndose en comparsa del gobierno y promotor de la reforma educativa, para ello el estado mexicano protege sus corruptelas.

En este proceso el SNTE ha avalado la reforma educativa y las acciones que el estado mexicano a realizado al respecto en las diferentes secciones que la integran, actuando en colusión contra los trabajadores de este sector; ya que los trabajadores del sector no se niegan a la evaluación y formación continua, sino que piden que la misma sea acorde con sus condiciones de trabajo en las diferentes regiones del país y se les proporcione escuelas y aulas, que las mismas tengan luz, agua, etc., materiales y útiles necesarios para su desempeño, se mantenga la educación indígena y apoyos a los sectores más vulnerables, ya que sin los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones la evaluación sería injusta.

Los docentes que han sido identificados por su activismo y reclamo han sido severamente reprimidos, varios asesinados, desaparecidos, criminalizados y despedidos. Mediante el proceso de criminalización de este sector el estado justifica su represión y eliminación de derechos individuales y colectivos; más grave aún, ha implementado una campaña contra los docentes mediática de desprestigio contra quienes protestan por exigir sus derechos laborales y defender

el derecho la educación. En contraste, docentes que han participado en las evaluaciones con la promesa de empleo, incentivos económicos y mejoras en sus puestos han denunciado que el gobierno mexicano tampoco cumple con ello.

Derivado de que las/os trabajadoras/es al servicio del estado al estar imposibilitados de ejercer el derecho de huelga, el CNTE se ha visto orillado a ejercer acciones de protesta que han sido violentamente reprimidas por el estado mexicano, las detenciones arbitrarias son una constante, así como los despidos, que en últimas fechas se han anunciado más de 3000.

En este contexto, se viola integralmente el Convenio 87 al desconocer el derecho de asociación sindical a las/os docentes con la injerencia directa del estado mexicano, así como desconocimiento de la CNTE como interlocutor para un diálogo social tendiente a resolver el conflicto.

### **C. Violación del Derecho de Huelga**

De noviembre de 2015 a abril de 2016 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió resoluciones marginales a la ley para determinar la ilegalidad de las huelgas que en ese periodo estallaron organizaciones sindicales independientes y forzar a las/os trabajadoras/es a no ejercer dicho derecho. Ofrecemos unos ejemplos:

- Después de atender diversas convatorias de la JFCA para resolver el emplazamiento a huelga por firma del CCT por parte del Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (SITIMTA)<sup>11</sup> al Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA<sup>12</sup>), el 9 de noviembre de 2015 el sindicato ratificó el estallamiento de la huelga que en aproximadamente quince minutos la JFCA declaró “improcedente”<sup>13</sup> por considerar que no tenían competencia para conocer del caso y archivó el expediente, por lo que, el SITIMTA recurrió al amparo sin que a la fecha se haya resuelto en definitiva, por mientras, en diciembre de 2015, fueron despedidos 35 sindicalizados.
- El 17 de noviembre de 2015 el Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de Educación Media (SUTIEMS) estalló en huelga por violaciones al CCT y el 23 de noviembre de 2015, la JLCA la declaró inexistente, arguyendo cuestiones ajenas a la Ley, como haber cerrar cinco minutos antes o cinco minutos después de la hora señalada los centros de trabajo, o cerrar los accesos a los centros de trabajo en horas fuera del horario ordinario de trabajo. Se amenazó con descuentos salariales a quienes participaran en la huelga y exigieron que regresaran a sus labores o de lo contrario se darían por terminadas las

---

<sup>11</sup> La LFT preve en su artículo 450 las hipótesis para emplazar a huelga, entre ellas, se encuentra la firma de CCT

<sup>12</sup> El IMTA es un organismo público descentralizado por lo que sus relaciones laborales se rigen por la LFT, como ha sido resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 1/96

<sup>13</sup> Este concepto es inexistente en materia de huelga en la LFT y; en caso de incompetencia, se remite el expediente al tribunal que puede conocer del caso, pero aquí se archivó el expediente. Ver liga: <http://www.jornada.unam.mx/2015/11/20/politica/022n1pol>,

- El 29 de febrero de 2016 el Sindicato Único de Profesores de la Universidad Michoacana (SPUM) estalló en huelga por violaciones al CCT, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Michoacan, ordenó que la huelga deberá ser de “puertas abiertas”<sup>14</sup>, por lo que no se impedirían las actividades administrativas, ni el paso a los profesores no sindicalizados”, contrariando la prohibición del artículo 4º de la LFT e imponiendo una política de esquirolaje que provoca ineficacia de la huelga y conflictos internos.
- El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro (STEUAQ), estalla huelga el 4 de marzo de 2015 por violaciones al CCT, el patrón/estado requirió a la Junta Local la declarara ilegal y/o de puertas abiertas, la huelga se mantuvo hasta el 22 de marzo, pero la secretaria general fue despedida por estos hechos.
- El 4 de marzo de 2016, SNTMMSSRM ratificó ante la JFCA el estallamiento a huelga en la empresa Arcelor Mittal, ubicada en Lázaro Cárdenas, Michoacan, por despidos injustificados y violaciones al CCT; una hora antes de estallar la huelga fue declarada improcedente por la JFCA alegando ilegalmente que se había prorrogado el estallamiento a huelga en diversas ocasiones y archivó el expediente. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social declaró que se trataba de un paro y no de una huelga, lo que mantuvo en riesgo inminente de desalojo violento a los trabajadores.
- El Sindicato Auténtico de Trabajadores del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (SIATCIAD) emplazó a huelga por revisión del CCT siendo el tema de fondo la omisión patronal de inscribir a l@s trabajadores al sistema de seguridad social; es de destacar que se trata de un organismo público y es escandaloso que no cumpla con la obligación patronal y estatal de inscribir al sistema de seguridad social a sus trabajadores, reflejando otra de las mentiras del Estado Mexicano. El 29 de febrero de 2016 el sindicato ratificó la huelga ante la JFCA, misma que estalló el primer minuto del día primero de marzo de 2016; cuarenta minutos después fue declarada improcedente y archivado el expediente por la JFCA. El sindicato mantuvo la huelga en espera de una resolución del poder judicial federal que protegiera su derecho de huelga con el riesgo de desalojo violento por parte de la patronal;
- El 1º de abril 2016 estalla una huelga en la planta de Nissan, en Cuernavaca, Morelos por parte del Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan Mexicana, misma que se levanta el 3 de abril, en este caso el presidente de la JFCA, Jorge Alberto Zorrilla, aseguró que los trabajadores de la planta realizaron un *paro técnico* acordado con la representación patronal, no una huelga y;

---

<sup>14</sup> La huelga de puertas abiertas implica que sólo suspenden labores l@s sindicalizad@s que así lo decidan y los demás trabajador@s continúan laborando, lo que elimina el factor de presión a la parte patronal pues no se suspenden labores y/o confronta a l@s trabajador@s.

- Desde el 30 de julio de 2007, el SNTMMSSRM estalló huelgas en las minas de Sombrerete, Cananea y Taxco<sup>15</sup> por violaciones a los CCT, desde entonces, la empresa, se ha negado a todo tipo de dialogo tendiente a la solución del conflicto dejando a cientos de mineros sin trabajo, afectando a sus familias y manteniendo abandonadas las concesiones mineras que le otorga el Estado mexicano, por más de 9 años. Respecto al a mina de Taxco, la JFCA a pesar de declararla existente y obligar a la empresa reanudar labores, emitió un laudo en la cual se declara por causas de fuerza mayor (por agotamiento de material extractivo) la conclusión de las relaciones colectivas de trabajo, concluyendo el CCT firmado con el SNTMMSSRM; sin embargo, un año después se reabre la mina con un CCPP firmado con la CTM, que tan sólo contiene los mínimos de ley. Evidentemente la maniobra avalada por el gobierno mexicano a través de la JFCA fue para quitar al sindicato independiente SNTMMSSRM.

#### **D. Flexibilización Laboral**

El 1 de diciembre de 2012, el Gobierno mexicano promulgó una importante reforma de la Ley Federal del Trabajo. El objetivo principal era dar mayor “flexibilidad” en el empleo. En lugar del pago por día trabajado prevé el pago por horas y los empleadores adquirieron el derecho legal a contratar mano de obra a través de contratistas. La reforma fue vendida como un medio para reducir el desempleo, pero la creación de empleo ha sido muy inferior a lo previsto. Los empleos temporales han superado a los empleos fijos y las condiciones de trabajo y salariales se han deteriorado.

La reforma legal del año 2012, tuvo gran impacto en el establecimiento de las relaciones laborales, uno de ellos es el que se define como el «régimen de subcontratación», el cual consiste en que un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, es decir, se legalizó este tipo de contratación que únicamente implica simulaciones en las relaciones de trabajo y el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Ahora bien, si bien es cierto, se logran poner *candados* a este régimen como lo son el que no abarcará la totalidad de las actividades de la empresa y que deberá justificarse por su carácter especializado, no comprenderá tareas iguales a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante, ello no significa que en el día a día de los trabajadores mexicanos se dé cumplimiento a ello. Se permite el arrendamiento de trabajadores, por medio de terceristas, lo que implica que los patrones no se hagan responsables de sus obligaciones, al igual que los contratistas, defraudando al trabajador.

---

<sup>15</sup> Las minas Sombrerete, Cananea y Taxco son de Grupo México propiedad del empresario German Larrea que fue cercano al gobierno del ex presidente Calderón y durante su gestión obtuvo varias concesiones mineras de forma discrecional, en ese periodo aconteció la explosión en la Mina Pasta de Conchos y también se le protegió para evadir las responsabilidades derivados de los trabajadores muertos y lesionados en la mina, así como investigación del accidente que a la fecha sigue impune. Este empresario sigue protegido por el gobierno mexicano pues los accidentes en sus minas siguen sucediendo impunemente. Ver ligas: <https://movimientociudadano.mx/federal/noticias/derrame-de-quimicos-en-estados-de-durango-y-sonora-por-parte-de-companias-mineras>; <https://www.cronicaambiental.com.mx/ediciones/05/rio-sonora.pdf>

A mayor abundamiento, estas nuevas disposiciones de reformas laborales violan los principios constitucionales establecidos en el artículo 123 de la Constitución que garantiza el derecho al trabajo digno; de convencionalidad, el principio de especialidad de las normas, el principio de *in dubio pro operario* y el principio de unidad aplicativa del contrato colectivo de los artículos 391 fracción II y 396 de la Ley Federal del Trabajo, concatenado con el principio de igualdad de salario por igualdad de trabajo de la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional y del artículo 86 de la LFT, ya que al reglamentar las condiciones en que se puede proporcionar fuerza de trabajo como *mercancía*, se actualiza una afectación al derecho al trabajo digno del 123 constitucional, tanto de los trabajadores *tercerizados* como de los reconocidos por el patrón beneficiado de los servicios de aquellos, así como la convalidación de la prohibición expresa e incuestionable de la Declaración de Filadelfia que es parte integral de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo a que está afiliado México, que establece en su capítulo I, inciso a) "*el trabajo no es una mercancía*" y de la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 3°, también reformado.

Así que el señalado por el artículo 15-A al establecer como *trabajo en régimen de subcontratación*, es el conocido como *externalización, tercerización, subcontratación, outsourcing e insourcing*, modalidades ilegales todas ellas que desnaturalizan las relaciones de trabajo y que el artículo 123 constitucional prevé como *trabajo digno y socialmente útil*, declaración sobre la que descansa toda una rama del derecho social mexicano, el derecho del trabajo.

La regulación y por tanto, la convalidación del nuevo contrato de trabajo bajo el régimen de subcontratación, implica que el contratista que contrata al trabajador del caso, establece con él una relación de dependencia y mediante esta anómala figura de *subcontratación*, proporciona a dicho trabajador a otro patrón, que es el que le fija las tareas a realizarle mediante sus servicios y lo supervisa en el desarrollo de estos o en la ejecución de las obras contratadas con el contratista, es decir el que el patrón beneficiario de los servicios de ese trabajador, es quien establece para sí, el vínculo de *subordinación* con ese trabajador, que es el principal elemento generador y definitorio de la relación individual de trabajo existente entre un trabajador y un patrón y el contratista solamente estableció con ese trabajador una relación de *dependencia*, sí, porque fijó con ese trabajador las condiciones en que habrá de prestar su trabajo, como podrán ser el salario y las tareas, porque la subordinación será ejercida por el patrón beneficiado de los servicios y esa combinación bi-patronal y en ocasiones tri-patronal y hasta cuatri-patronal.

Esa nueva modalidad de contrato de trabajo, no es más que un elaborado intento de ocultar la relación de trabajo subordinado mediante una construcción que en el fondo busca relevar al patrón beneficiario de las obligaciones que adquiere con el trabajador, derivadas de su trabajo subordinado con él, ello conforme a las definiciones de los artículos 8°, 10 y 12 de la Ley Federal del trabajo, en donde ese ahora llamado *patrón contratista*, (que puede ser uno o varios) no es otra cosa que un *intermediario o intermediarios del verdadero patrón*, y este, responsable con el trabajador, de cumplirle lo pactado.

El impacto en el ámbito colectivo se traduce en la vulneración de la aplicación al contrato colectivo de trabajo, por cuanto el pacto laboral colectivo celebrado en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos, debe aplicarse a *todos* los trabajadores al servicio de la empresa celebrante en los lugares de trabajo que abarque, con *la única excepción de los trabajadores de confianza si así se pactó en dicho contrato colectivo*, de conformidad con los artículos 184, 386, 391 fracción II y 396, Ley Federal del Trabajo, resultando una grave afectación a los derechos individuales de los trabajadores a quienes legalmente debe aplicarse el CCT, porque se viola la cláusula de admisión exclusiva en el trabajo en perjuicio del sindicato titular del contrato colectivo; al no pactarse con el patrón receptor de los servicios los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores *tercerizados*, sino con el patrón o patrones contratantes o sea el o los que le proporcionan mediante un contrato mercantil, el trabajo humano al patrón receptor de ese trabajo.

Luego entonces puede advertirse sin dificultad alguna que esta normatividad que se ha legislado para supuestamente acotar el generalmente llamado *subcontratismo*, es *inoperante por discrecional y, por tanto, nugatoria, amén de que implica competencia desleal ejercida por el patrón en perjuicio de la materia de trabajo que corresponde a los trabajadores sindicalizados a quienes se aplica el contrato colectivo*.

Así mismo, se plantean nuevas formas de contratación como lo son la contratación por capacitación inicial y el periodo a prueba con la garantía de tener derecho a la seguridad social mientras el trabajador este en alguno de estos supuestos, sin embargo como ya se ha dicho, las nuevas formas de contratación en nada han beneficiado a los trabajadores, al contrario, ello ha permitido la simulación de relaciones laborales a través de contratos por capacitación inicial y periodo a prueba indefinidos. Evidentemente, los grupos más desprotegidos son aquellos que no cuentan con una organización sindical auténtica y democrática que los respalde, se trata trabajadores domésticos, los trabajadores inmigrantes, trabajadores del campo, trabajadores de las industrias de la maquila, mineros, automotrices, entre otros, los cuales se encuentran regulados en la legislación doméstica, pero desafortunadamente siguen prestando sus servicios en condiciones desfavorables, muy lejanas al trabajo decente referido por la propia Constitución, Ley Federal del Trabajo y diversos instrumentos internacionales.

Aunado a lo anterior, se flexibilizó el despido de trabajadores al incluir nuevas causales para dar por terminada la relación de trabajo. Además, en una “intención” de agilizar la impartición de justicia laboral, se determinó que en caso de despido injustificado, el límite para el pago de salarios vencidos es de 12 meses, excedido dicho será procedente el pago de intereses generados sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual, siendo capitalizable.

La negociación colectiva se nulifica, puesto que la bilateralidad en el establecimiento de las condiciones de trabajo, tales como: ingreso, permanencia, promoción, salario, jornada, funciones, capacitación desaparecen, son fijadas unilateralmente por el patrón, desapareciendo también la revisión anual de salarios y bianual de salarios y prestaciones, sobre todo de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos independientes o democráticos, pues es de

explorado derecho que en México predomina el sindicato corporativo y el sindicato blanco, los cuales son totalmente ajenos a los trabajadores.

La legalización de la subcontratación, tercerización y el outsourcing permite que haya varios sindicatos y contratos colectivos de trabajo en una sola empresa, con distintas condiciones de trabajo y prestaciones, en contravención al principio de equidad y no discriminación, garantizado en el artículo 1° Constitucional, Convenio 111 de la OIT y Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que propicia la fragmentación y una reducción de la filiación sindical, pues proliferan los sindicatos minoritarios en empresas privadas y dependencias de gobierno, todos ellos con contratos colectivos de protección patronal.

Así pues, resulta evidente el fracaso de la reforma laboral del año 2012, pues resulta regresiva al eliminar derechos ya reconocidos, ejercidos y gozados por los trabajadores mexicanos, de tal manera que se reducen derechos fundamentales, como el de estabilidad en el empleo, nivel de protección de salario, condiciones de trabajo, derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.

La nueva ley estipula que las compañías no pueden recurrir a personal subcontratado para realizar trabajos que abarquen las actividades esenciales en el centro de trabajo. No obstante, un informe de 2015 sobre el sector de la electrónica reveló que aproximadamente la mitad de los trabajadores del sector en México, que llevan a cabo estas actividades esenciales, son subcontratados y empleados con contratos temporales de uno a 12 meses. Pese a ser ilegal, el Gobierno no ha hecho nada para detener esta práctica.

### III. **Recomendaciones**

Estas violaciones de la libertad sindical requieren la intervención de la Comisión Interamericana. Pese a que la OIT ha informado reiteradamente sobre la situación de la libertad sindical en México, el Estado nunca ha aplicado sus recomendaciones. Por otro lado, ninguna de las numerosas quejas relativas a los contratos de protección, presentadas en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral norteamericano, acuerdo paralelo al TLCAN, ha tenido resultados duraderos. México ha mostrado una fuerte resistencia a las presiones para que se vinculen las reformas de la ley del trabajo con su posible participación en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica. Los informes y recomendaciones de la CIDH podrían contribuir a ejercer una presión suplementaria, que vendría a sumarse a las de la OIT y las medidas relacionadas con el comercio, para fomentar la reforma del sistema de relaciones laborales en México, muy necesarias desde hace tiempo. Una visita *in loco*, conjuntamente con la OIT, serviría también para complementar el trabajo ya desarrollado por la OIT.