



MEXICO

FORO INTERNACIONAL CONTRA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCION PATRONAL Por la Libertad, Autonomía y Democracia Sindical 2007

ACTIVIDADES DEL COMITE

Antecedentes

1. En el 2004, ORIT propuso, en el marco de la Coordinadora FSI-ORIT, la realización de campañas continentales sobre temas específicos de las relaciones laborales colectivas, basadas en realidades de determinados países. La selección acordada fue: las pseudocooperativas y contratos sindicales en Colombia, el solidarismo en Costa Rica y los “contratos de protección” en México.

Respecto de este último tema, el origen de la preocupación se ubica en el ciclo de intercambios de opiniones previo a la afiliación de UNT y CROC a la ORIT (2001-2). En el 2005 ITF efectuó una propuesta concreta de campaña internacional (“Acciones conjuntas en México sobre contratos de protección”)¹, la que fue presentada, junto con ORIT, en una reunión efectuada en México DF, en enero del 2006, con el Centro de Solidaridad/AFLCIO como anfitrión. En esa oportunidad, participaron también el FAT (en representación de la UNT), y académicos en el campo laboral, alcanzándose un acuerdo general sobre las características de la campaña. Al mes siguiente, ORIT publicó en su sitio web una nota informativa sobre el tema, como parte de su planificación sobre “Democratización de las Relaciones Laborales”. Este mismo mes, ORIT e ITF informaron sobre la iniciativa a las FSI, durante la reunión de la coordinadora FSI-ORIT realizada en Caracas, en oportunidad del Foro Social Mundial capítulo americano.

2. En octubre del 2006, en oportunidad de una visita del secretario general de ORIT a México, el tema fue reflatado, ahora también con la participación de la CROC, FESMEX y CILAS. Por entonces ya se contaba con un proyecto para la investigación, elaborado por especialistas en temas laborales, con participación en el mundo académico (UNAM) y sindical.

3. Finalmente, en enero 2007 comenzó la elaboración del estudio que dló base a la campaña. El estudio estaba financiado conjuntamente por ORIT, ITF y UNI. Los sectores elegidos para un tratamiento particularizado fueron cinco: autoservicios, con eje en Wal Mart, transporte aéreo, automotriz, compañías de limpieza, y maquila.

¹ Este enfoque internacional ya estaba siendo considerada una necesidad por estudiosos locales del tema. Por ejemplo, se ha señalado que el tema tiene que ser materia de revisión internacional, para estrechar lazos de solidaridad internacional, aprovechando la experiencia internacional sobre modelos laborales en países altamente competitivos y democráticos, e incluso planteando que la OIT, en México, tiende a resistirse a reconocer este fenómeno (Arturo Alcalde, “El difícil camino de la justicia laboral en México”, en la publicación de FESMEX mencionada más adelante).

4. En febrero 2007, se efectuaron reuniones organizativas, con FESMEX como anfitrión, y la participación de UNT, CROC, CILAS y CEREAL.

5. En este período, ORIT acompañó al grupo redactor con tres informes dirigidos a vincular el trabajo con las FSI:

- un estudio sobre el tamaño del empleo en las grandes empresas en México, tomado a su vez del “mapa sectorial” realizado por ORIT en el marco de su participación en la RedLat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales).
- un perfil sectorial de casos de contratos de protección identificados. Este informe se basaba en literatura disponible, y fue revisado por el coordinador del grupo de estudio.
- una guía sobre las organizaciones mexicanas afiliadas a las FSI que participan de la campaña (en colaboración con el Centro de Solidaridad)

6. En oportunidad de la reunión de la coordinadora FSI-ORIT (Mar del Plata, 19 marzo), ORIT e ITF informaron sobre la marcha de este proyecto, recibiendo el apoyo de las otras seis FSI presentes, elaborándose una comunicación conjunta dirigida al Foro, a entregarse en oportunidad del lanzamiento de la campaña. También se acordó la participación física de ITF, FITIM, ICM y UNI en la misión a México, aunque esta última no alcanzó a llegar, por problemas logísticos.

Inicio de la campaña

7. La delegación sindical internacional que asistió al lanzamiento del foro estuvo integrada por Víctor Baez, secretario general de ORIT, Antonio Rodríguez Fritz, secretario regional de ITF, Jorge Campos, secretario regional de FITIM, y Carlos Salguero, secretario regional de ICM.

8. Durante los días previos al lanzamiento del foro, el secretario general de ORIT realizó actividades de promoción con organizaciones invitadas:

- se comunicó con la CTM, invitándola a participar, como resultado de lo cual se acordó el envío de observadores a las actividades públicas.
- participó del LIV Congreso Ordinario de CROC (en Veracruz, 23-25 marzo), informando sobre la campaña. En esa oportunidad, la conducción de CROC aprobó la moción de la secretaría de relaciones internacionales a favor de su participación en la campaña. Del evento participaron también otras representaciones sindicales internacionales, incluyendo delegaciones de EEUU, Cuba y Nicaragua, así como la OIT, a través de su representación en México.
- visitó a la UNT, entrevistando al líder telefonista Francisco Hernández Juárez, quien confirmó su participación en la actividad pública.
- visitó, en el local del CENPROS, a autoridades locales de las organizaciones mexicanas afiliadas a la CLAT: COR, CNT, los trabajadores estatales y municipales (FSTEGEM). Los participantes fueron José Merced, Alfredo Beltrán García, y Antonio Gutiérrez, quienes confirmaron su participación en el Foro.

9. La campaña fue anunciada el día previo por la delegación sindical internacional durante la realización (en el Club de Periodistas), de la mesa redonda “Creación de la Central Sindical de las Américas: de la tradición nacional a los desafíos internacionales”, organizada por la FESMEX. Los expositores fueron: Rafael Marino (UNT), Salim Kalkach (CROC), Alfredo Beltrán García (CNT), Jorge Robles (FAT), Antonio Rodríguez Fritz (ITF), Francisco Zapata (COLMEX) y Vicente Villamar (sindicato de jubilados bancarios, UNT). La directora de la FESMEX, Svenja Blanke, actuó como moderadora. Mauricio Montiel Coelho, director de educación de la CTM, participó como observador.

10. La campaña fue lanzada el 27 de marzo, en el Palacio de la Antigua Escuela de Medicina, con la denominación de “Foro Internacional contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal”, y la consigna “Por la Libertad, Autonomía y Democracia Sindical contra los contratos de protección”.

De acuerdo a la hoja de inscripción, participaron 270. Una revisión provisoria del listado de participantes indica que estuvieron presentes, desde el sector sindical: STRM, ASPA, ATM, STRACC, SintraMetlife, ASSA, SITIAVW, STUNAM, SME, FAO, Sindicato ISSTE, STSPE, SEC 2000, SNTMMSRM, SNENMP, ASOMMMN, SNTE, SNTE-MDNS, SNTGTM, UAM-ASC, UAM-X, UNAM-Foris, STGDE, SUDTSEMARNAT, Sindicato de Alijadores, Sindicato Uniroyal, Sindicato NAC, Orden de Capitanes y Pilotos Navales, Sindicato Monte Piedad, AFM, UA FTVO-Croc, FNAS-Cnt, Sindicato General Tyre, SUTS, FOSM, Prodesc, Sociedad Hipotecaria Federal, SNC, Notimex, STUIA.

Además de los miembros de la delegación sindical internacional, los expositores fueron:

- Alfonso Bouzas, por la UNAM, presentando el contenido de la publicación
- Francisco Hernández Juárez, por la UNT
- Salim Kalkach, por la CROC.
- Alfredo Beltrán, por la Coordinadora de organizaciones de la CLAT en México
- José Luis Rodríguez, líder del SITIAVW, presentando el caso automotriz.
- Mauricio Aguilera, de ASPA, presentando el caso del transporte aéreo.
- Arturo Alcalde, de la Red de Abogados Laboralistas
- Manuel Padrón, por CEREAL
- Héctor de la Cueva, por CILAS
- Jorge Robles, por FAT

También fue expositores quienes presentaron casos específicos: Juan Carlos Padrón (telecomunicaciones), Elizabeth Avalos (maquilas), y otros dos trabajadores “incógnito” (Wal Mart y limpieza). El dirigente político Porfirio Muñoz Ledo también efectuó una intervención pública. Inés González actuó como moderadora por FESMEX de una de las mesas.

Estuvieron también presentes también: Ben Davis, director del Centro de Solidaridad en México, José del Valle, secretario de relaciones internacionales de CROC, diversas organizaciones afiliadas a las FSI (a identificar con base en los listados de participantes), Berta Luján, y un observador por la CTM.

11. ORIT y las FSI presentaron la comunicación al Foro, que había sido aprobada en la reunión de Mar del Plata.

12. Al día siguiente del lanzamiento del Foro, el secretario general de ORIT se reunió con miembros del grupo organizador acordando la creación de un Comité de seguimiento de la campaña, integrado por UNT, CROC, UNAM, CILAS, CEREAL, CENPROS, FSI participantes y ORIT.

13. En materia de difusión, Arturo Alcalde publicó una nota alusiva al lanzamiento de la campaña en La Jornada (31 marzo), y ORIT elaboró tres notas informativas sobre las actividades, publicadas inmediatamente en su sitio web.

14. En el Comité Ejecutivo de ORIT realizado en Sao Paulo 20-21 abril, el secretario general informó a sus miembros, y a Guy Ryder, el secretario general de la CSI también presente, sobre la campaña, acordando iniciar una campaña sindical mundial sobre el tema.



**Reunión FESMEX
26 marzo**



**Lanzamiento del Foro
27 marzo**

Desarrollo

15. Desde abril, el Comité comenzó a reunirse regularmente (dos veces por mes), alternando sedes, aunque se ha utilizado mayormente la FESMEX, atendiendo a que ésta fue elegida como entidad coordinadora, a cargo de las minutas síntesis.

Los participantes estables han sido UNT, CROC, representantes de ITF (ASPA y ATM) y de UNI (STRM), Centro de Solidaridad-AFLCIO, CILAS, CEREAL, CENPROS, así como especialistas laborales (Graciela Bensusan, Héctor Barba),

En este período, se aprobaron: el Marco de Referencia, la caracterización básica de CCPP y el plan de Acción

En el Plan de Acción se incluía un capítulo internacional, con participación de las FSI, ORIT, Centro de Solidaridad, CILAS, Y CROC, consistente en: análisis y difusión de Acuerdos Marco y Directrices OCDE y promoción de su uso.

16. Actividades durante 2007:

- se reeditó la publicación inicial, con apoyo de la CROC.
- ITF, FITIM, y FITTVC realizaron actividades formativas en México, incluyendo el tema de contratos de protección.
- se realizaron diversas actividades públicas de promoción, en radios y publicaciones.
- Ben Davis, del Centro de Solidaridad del AFL-CIO, presentó un informe sobre estrategia de trabajo en relación a la OIT y las FSI.
- ORIT y CILAS, en el marco de su pertenencia a la Redlat (Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales) elaboraron un documento promocional de los Acuerdos Marco y la utilización de las Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales, que daba cumplimiento el componente del plan de acción ya mencionado.
- CILAS, Tranviarios y otras organizaciones realizaron una campaña de apoyo a los trabajadores de Wal Mart (diciembre 2007)

17. ORIT difundió los resultados de la Campaña en la última reunión del año de la Coordinadora OIRT-FSI (Panamá, diciembre 2007). En esa oportunidad se integraron también a la campaña dos nuevas federaciones: ORIT-FITTVC y FIP

18. Por fuera de la campaña, pero con resultados de interés para esta, CTM (acompañada por la CROC), organizó con la OIT (Cuernavaca, agosto 2007) un seminario de seguimiento y actualización de egresados de cursos internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva, en que el secretario de formación de la central encaró el tema de los CCPP.

19. ORIT ofreció al Comité un lanzamiento formal de la Campana en oportunidad del Congreso fundacional de la CSA, en marzo 2008 en Panamá, en coincidencia con el primer año de trabajo. En coincidencia con este hecho, la CSI ha tomado posición explícita sobre los contratos de protección mediante su "Informe para la revisión de la Política Comercial de México del Consejo General de la OMC" (Ginebra, 11-13 de febrero del 2008)

En las secciones siguientes se presenta una selección de este documento, así como los principales aportes del Comité durante su primer año, para su difusión en el I Congreso de CSA y el estímulo para la realización de actividades que profundicen en esta perspectiva.

CSI NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS EN MÉXICO Informe para la revisión de la Política Comercial de México del Consejo General de la OMC (Ginebra, 11 - 13 de febrero del 2008)
--

Este informe sobre el respeto de las normas internacionales del trabajo en México es uno más de la serie que la CSI lleva produciendo de acuerdo con la declaración ministerial adoptada en la primera conferencia ministerial de la OMC (Singapur, diciembre 1996) en la que los ministros afirmaron: “Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas internacionales del trabajo internacionalmente reconocidas”. La cuarta conferencia ministerial de la OMC (Doha, noviembre 2001) reafirmó este compromiso. Estas normas fueron más adelante recogidas en la “Declaración sobre derechos y principios fundamentales en el trabajo” de la OIT adoptada por 174 países miembros de esta organización en la “Conferencia internacional del trabajo” en junio de 1998.

México se convirtió en miembro de la “Organización mundial del comercio” en 1995. En septiembre del 2003, fue el país anfitrión de la quinta conferencia ministerial de la OMC celebrada en Cancún.

La “Confederación sindical internacional” tiene cinco centros nacionales mexicanos afiliados. En concreto, la CTM, la COR, la CROC, la CNT y la UNT.

Sumario

México ha ratificado únicamente seis de los ocho convenios fundamentales de la “Organización Internacional del Trabajo”. La violación de los principios que emanan de esta normativa internacional vinculante para los estados miembros de la OIT, de la cual México es uno de ellos, es constante y sistemática.

Las violaciones a la autonomía sindical son constantes y la creación de un sindicato independiente una carrera de obstáculos debido a las formalidades necesarias para ello. El derecho de huelga está igualmente limitado, lo que ha llevado a los órganos supervisores de la OIT a recomendar que México modifique su legislación en vigor. Numerosos sindicalistas sufren agresiones y muchos de ellos son asesinados impunemente en su intento de ejercer estos derechos.

La legislación en vigor contra la discriminación no se hace cumplir y las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres son elevadas. Las personas con discapacidad y los indígenas sufren discriminación abierta. El acoso sexual es un problema común en los lugares de trabajo sin estar adecuadamente tratado por el gobierno.

Más de tres millones de niños trabajan en México debido a la pobreza y las desigualdades dentro del país. Muchos niños abandonan la escuela antes de finalizar la enseñanza obligatoria y el estudio en otro idioma que no sea el

español no está garantizado, por lo que muchos niños de origen indígena se ven privados de seguir con éxito su educación.

El trabajo forzoso es común en México, incluidos niños. México es un país de origen, tránsito y destino de personas para fines de explotación sexual.

Conclusiones y recomendaciones

1. México, como miembro de la OIT, debe cooperar estrechamente con esta organización y cumplir todos los requerimientos provenientes de los órganos supervisores de la misma.
2. El gobierno de México debe ratificar cuanto antes los convenios 98 (convenio sobre el derecho de organización y negociación colectiva, 1949) y 138 (convenio sobre edad mínima, 1973).
3. Las formalidades de registro de sindicatos independientes en México deben ser menos complejas para no limitar en sí el ejercicio efectivo del derecho de organización de un sindicato.
4. El derecho de huelga debe ser aligerado de las limitaciones establecidas a su ejercicio. Así, el gobierno mexicano debe cumplir con lo requerido por los órganos de la OIT que se han pronunciado en este sentido estableciendo que los límites existentes son demasiado amplios.
5. El gobierno de México debe hacer cumplir de forma efectiva la normativa laboral en las zonas francas de exportación.
6. Se necesitan nuevas medidas para hacer efectivo el cumplimiento de los principios de la legislación nacional referente a la prevención de la discriminación. Así, el gobierno de México debe cumplir con las recomendaciones de los órganos supervisores de la OIT y hacer efectivo el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres.
7. La promoción del principio de la protección contra el despido en los casos de denuncia de acoso sexual en el lugar del trabajo debe ser reforzado con el fin de evitar el desánimo de las víctimas a hacer saber su situación y consecuentemente poder realizar un seguimiento efectivo y poder probar los diferentes casos.
8. México debe incrementar sus medios para luchar contra la discriminación que las personas discapacitadas y las poblaciones indígenas sufren diariamente.
9. El gobierno de México debe posibilitar a todos los niños que puedan recibir la enseñanza obligatoria en igualdad de condiciones y dotar al sistema educativo de más profesorado competente en lenguas indígenas.

10. La cooperación internacional regional debe ser incrementada para evitar que el país continúe siendo un lugar de tránsito y destino de personas para motivos de explotación sexual.

11. Se deben incrementar los medios para luchar contra las bandas organizadas establecidas en diversas zonas del país que hacen presas para el tráfico de personas a muchos inmigrantes en paso, especialmente mujeres y niños.

12. En línea con los compromisos adquiridos por México en las conferencias ministeriales de la OMC en Singapur y Doha y sus obligaciones como miembro de la OIT, México debería entregar informes regulares a la OMC y la OIT sobre cambios legislativos e implementación de programas referentes a las normas internacionales del trabajo.

13. La OMC debería llamar la atención de las autoridades de México sobre los compromisos que el país adquirió para observar las normas internacionales del trabajo en las conferencias ministeriales de Singapur y Doha. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su trabajo con el gobierno de este país en estas áreas y entregar al Consejo General de la OMC un informe con ocasión de la próxima revisión de su política comercial.

Libertad sindical y derecho de negociación colectiva.

Conclusiones: *México no ha ratificado aún el convenio 98 (convenio sobre el derecho de organización y negociación colectiva, 1949). A pesar del hecho de que la ley en vigor en el país concede a los trabajadores el derecho de afiliarse y formar sindicatos de su elección, las formalidades de registro existentes son utilizadas sistemáticamente por el gobierno para rechazar solicitudes de sindicatos independientes. Existen numerosas injerencias por parte del gobierno que violan la autonomía sindical. El derecho a la huelga está reconocido, si bien, existen trabas para el ejercicio efectivo del mismo que ha llevado incluso a órganos supervisores de la OIT a advertir al gobierno de México que las limitaciones al derecho de huelga en el país son demasiado amplias. La situación laboral en las zonas francas de exportación es nefasta con violaciones continuas donde las horas extraordinarias, el acoso sexual, la discriminación en el empleo, la inexistencia de precauciones de salud y seguridad, los despidos injustificados y la imposibilidad de organizarse son comunes y tienen lugar todos los días. El gobierno de México recurre frecuentemente a la violencia como medio de resolución de conflictos sociales y políticos.*

México ratificó el convenio 87 el 1 de abril de 1950. Sin embargo, aún no ha ratificado el convenio 98 (convenio sobre el derecho de organización y negociación colectiva, 1949).

La ley federal concede a los trabajadores el derecho a afiliarse y formar sindicatos de su elección. Por ley, 20 trabajadores pueden formar un sindicato independiente con la necesidad de registrarlo formalmente. No se requiere ninguna autorización previa. Sin embargo, las formalidades de registro son

complicadas siendo sistemáticamente utilizadas por el gobierno para rechazar solicitudes de sindicatos independientes. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro de Asociaciones, una oficina de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Las autoridades pueden negarse a tomar nota si consideran que el sindicato ha violado o no cumple con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Un sindicato no registrado no puede convocar huelgas ni participar en negociaciones colectivas y, además, está excluido de todo comité tripartito.

El establecimiento de un sindicato independiente, es decir, un sindicato que no esté controlado por los empleadores, equivale a una carrera de obstáculos. Las dificultades para obtener la personería jurídica son aprovechadas por el gobierno para negar el registro de un sindicato o para favorecer a un dirigente sindical frente a otro.

Los propios empleadores a veces establecen un sindicato, aunque puede suceder que los trabajadores/as ni siquiera sepan que hay uno en su fábrica. Se han venido a denominar sindicatos fantasmas. Otra forma de injerencia en la autonomía sindical es cuando el mismo gobierno interviene en la decisión de nombrar o destituir un dirigente sindical.

La ley impone un monopolio sindical para los funcionarios del Estado, prohibiendo la coexistencia de dos o más sindicatos en el mismo organismo estatal. Igualmente, la ley obliga a los trabajadores/as a afiliarse a los sindicatos pertenecientes a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Los funcionarios no pueden abandonar el sindicato al que se hayan afiliado. También se impone por ley el monopolio sindical con respecto a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

La Corte Suprema de Justicia decretó en 1999 que la imposición de un monopolio sindical en el sector público suponía la violación de la libertad sindical establecida en la Constitución. El gobierno aún tiene que adaptar la ley a este pronunciamiento.

La ley concede el derecho a organizarse y a la negociación colectiva. Los contratos de negociación colectiva cubren aproximadamente al 7 por cien de los trabajadores.

Las carencias de la Ley Federal del Trabajo han sido explotadas para generar falsos contratos colectivos denominados contratos de protección. Estos contratos consisten en un acuerdo por el cual la empresa paga una suma mensual al sindicato. A cambio, el sindicato garantiza la paz social. Las cláusulas de exclusión en los contratos de protección dan a los sindicatos favorables al sector empresarial el derecho a exigir que ciertos trabajadores/as sean despedidos. Estas cláusulas con frecuencia son invocadas para lograr el despido ilegal de los trabajadores/as que simpatizan con los sindicatos independientes. Existen sitios en Internet donde se ofrecen modelos de contratos que simplemente deberán ser adaptados por el empleador.

Muchos de los trabajadores/as de la educación, de los medios informativos, los investigadores del “Instituto Nacional de Antropología e Historia”, de las dependencias gubernamentales y de las maquiladoras, son empleados mediante contratos civiles de prestación de servicios profesionales y en ocasiones se les obliga a firmar una declaración aceptando que no se trata de un contrato de trabajo. En estas condiciones, legalmente no tiene derecho a constituir ni afiliarse a sindicatos, pudiendo sólo ser miembros de asociaciones civiles, sin derecho a huelga ni a negociación colectiva.

La gestión y la patronal de las maquilas utilizan a menudo contratos protegidos para desmotivar a los trabajadores de formar sindicatos independientes dentro de una compañía. Estos contratos son acuerdos colectivos negociados por la gestión y un representante de una organización laboral sin el conocimiento de la fuerza del trabajo.

Las maquiladoras son sinónimo de horas extraordinarias no remuneradas, acoso sexual, discriminación en el empleo, precauciones de salud y seguridad inexistentes, despidos injustificados y la imposibilidad de organizarse. La mayoría de las maquiladoras se trasladan sin pagar los beneficios adeudados a sus empleados. Otro problema es el despido de mujeres embarazadas. El sector de la maquiladora subcontrata a sus trabajadoras a fin de evadir cualquier responsabilidad. En las fábricas circulan regularmente listas negras con nombres de sindicalistas para no ser contratados. Este sector está viviendo una situación de crisis ya que cientos de maquiladoras han abandonado México para instalarse en China o América Central.

La ley prevé igualmente el derecho a la huelga en el sector público y privado. El artículo 123 de la constitución mexicana, inciso XVIII, establece que las “huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores/as dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

Los empleados del sector público sólo pueden convocar una huelga en el caso de una violación general y sistemática de sus derechos establecidos en la Constitución. Deben contar con el apoyo de dos tercios de los trabajadores/as. El gobierno puede movilizar a los trabajadores/as en caso de emergencia nacional, incluso cuando ésta haya sido ocasionada por un conflicto laboral.

Cada año se contabilizan miles de huelgas, de las cuales se llevan a cabo menos del 0,3%. El Secretario del Trabajo afirma que es síntoma de paz laboral. En realidad, se debe a lo complicado de los mecanismos y a la falta de confianza de los trabajadores en que el Estado cumplirá con su obligación de defender el derecho de huelga. Además, los empleadores recurren a menudo a

solicitar la declaración de ilegalidad de las huelgas fundamentándose en la violación de los estatutos de los propios sindicatos.

Para evitar que se declare ilícita una huelga, los sindicatos deben vigilar de manera permanente que los patrones no saquen la maquinaria. Para que se declare ilícita la huelga, el estado o la empresa contratan frecuentemente trabajadores rompehuelgas para provocar actos de violencia o llaman a la policía para terminarla. Otro recurso es alargar el procedimiento hasta cinco años vía amparos interminables, de manera que los trabajadores/as se desanimen al no poder cubrir sus necesidades y las de sus familias. El gobierno también ha aplicado la requisa que en la práctica implica el recurso a la fuerza pública o a esquiroles para asumir las operaciones en los centros de trabajo. Según el artículo 123 de la Constitución, se permite la requisa sólo en tiempos de guerra.

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) había recibido, en septiembre del 2006, 578 quejas por parte de trabajadores/as en torno a violaciones a los derechos laborales en empresas como HP, Dell, IBM, Intel, Nokia, Philips, Sony Ericsson, Motorola y Sony. Entre las prácticas violatorias más recurrentes se encuentra la reducción de los contratos colectivos y la obstrucción a la negociación colectiva acompañados de casos de discriminación, exposición a tóxicos, acoso sexual y tratos indignos.

En México la práctica de recurrir a la subcontratación de trabajadores por parte de las empresas de componentes eléctricos está muy extendida. Los trabajadores de este sector no pueden afiliarse a sindicatos y son víctimas de una constante inestabilidad laboral, de la negación de derechos laborales básicos, como las vacaciones, por ejemplo. Igualmente, deben de trabajar días laborales interminables, ritmos de producción intensivos con salarios ínfimos.

El CEACR (Comité de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones) viene realizando críticas y comentarios en relación a numerosos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en virtud de la falta de conformidad con las disposiciones del convenio estableciendo que el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores. Así, el CEACR pide al gobierno de México que adopte las medidas necesarias a fin de modificar las disposiciones legislativas para ponerlas en plena conformidad con el convenio.

El CEACR establece que la exigencia para declarar la huelga de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia pública afectada es excesiva y recuerda que las modalidades y mayorías exigidas no deberían ser tales que el ejercicio del derecho de huelga resulte en la práctica muy difícil o imposible.

El CEACR sigue recordando al gobierno de México que la referencia al peligro inminente para la economía nacional es demasiado amplia y que la limitación del derecho de huelga en aquellas circunstancias en que la economía nacional se ve afectada puede ir en contra del convenio y que la movilización forzosa de

trabajadores en huelga comporta riesgos de abuso cuando se recurre a ella como medio para resolver conflictos de trabajo.

ORIT-FSI COMUNICACION AL COMITE Marzo 2007
--

Las organizaciones abajo firmantes acompañan solidariamente al sindicalismo mexicano y otras estructuras vinculadas que han conformado el Foro “Por la libertad, autonomía y democracia sindical contra los contratos de protección”, en su iniciativa por remover los obstáculos al desarrollo laboral y a la democracia en general en México.

Sabemos que los contratos de protección, y los sindicatos de protección relacionados son un esquema de corrupción de larga data en México, pero que ha tomado, a partir de los años ochenta, un fuerte dinamismo, al convertirse en uno de los principales instrumentos de los enfoques flexibilizadores de gobiernos y empleadores, ramificándose hacia todo tipo de empresas y sectores, con efectos funestos sobre la organización sindical y la negociación colectiva

Sabemos también que los contratos de protección son negociados en secreto por empresas inescrupulosas y pseudosindicatos, y son implementados mediante medidas de represión que incluyen la amenaza permanente a los trabajadores por parte de rufianes conocidos como “golpeadores”, protegidos por las autoridades, cuya función es agredir a los trabajadores que se oponen. Esas autoridades funcionan además como garante del esquema de corrupción, ya que, cuando un sindicato solicita el derecho a negociar el contrato colectivo de trabajo, promueven procesos de conteo verbal, frente a los representantes de la empresa, y muchas veces los trabajadores que votan por el derecho a la libre sindicalización son despedidos. Inclusive hay casos en que la empresa multinacional compra el contrato antes de contratar trabajadores.

Sabemos que, además de las empresas nacionales, existe una fuerte utilización de los contratos de protección por grandes empresas multinacionales localizadas en México, lo que configura un caso flagrante de doble moral, aprovechando una mal entendida política gubernamental de promoción de inversiones. Nos parece también que el uso de los contratos de protección está presente en todo tipo de multinacionales, sin diferencias en cuanto al país donde se localiza su casa matriz, y que también se extiende a las “multilatinas” mexicanas. Estas empresas suelen utilizar también la autopromoción mostrándose como practicantes de la responsabilidad social empresaria, entendida en su dimensión externa y no interna de la empresa.

Hemos registrado también el episodio delictivo vinculado al “zar” de los contratos, Ramón Gámez, como otro ejemplo de la impunidad con que se mueven los profesionales de la intermediación en este negocio.

Divulgaremos los resultados del Foro en el ámbito de la Confederación Sindical Internacional (CSI) creada a fines del año pasado, y de la agrupación Global Unions, con el doble objetivo de colaborar para que la campaña nacional tenga un alcance más amplio a través de nuestros afiliados locales, y para que el fenómeno mexicano de los contratos de protección sea visualizado como un “caso testigo” ante eventuales difusiones de este mismo esquema en otros países y regiones.

Facilitaremos nuestra experiencia en Acuerdos Marco Globales, que intentan comprometer a las empresas multinacionales que actúan en la región en un comportamiento local más acorde con sus propias prácticas en la casa matriz.

También colaboraremos en estrategias sectoriales internacionales que apoyen eventuales denuncias del sindicalismo mexicano que apliquen las Directrices OCDE sobre empresas multinacionales, ejerciendo mayor fuerza para que el punto nacional de contacto de México no proceda como lo ha hecho con el caso del contrato de protección de Michelin/Uniroyal, demorando desde hace tres años su consideración plena.

Aprovecharemos nuestra participación en la Organización Internacional del Trabajo para estimular un tratamiento del tema en las instancias referidas a la libertad sindical, partiendo del hecho indudable que los contratos de protección constituyen una violación a los derechos humanos y sindicales contenidos en las normas fundamentales del trabajo. Nos parece también que la campaña podría insistir con que el Estado mexicano ratifique los convenios 98 y 154. También promoveremos la utilización de la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y la Política Social, aprovechando el hecho de que este año la OIT celebrará los treinta años de haber sido aprobada.

Colocaremos el tema de los contratos de protección en las actividades de reflexión estratégica y de formación sindical hacia nuestros afiliados, de forma articulada con las coordinadoras sindicales subregionales.

Mantendremos también a los contratos de protección como un eje permanente del trabajo futuro en la Coordinadora FSI-ORIT, practicando un seguimiento de las tareas realizadas por el Foro.

Estaremos atentos a que nuestras actuales organizaciones afiliadas en México, así como las que soliciten integrarse en el futuro, adopten la perspectiva del Foro.

Estudiaremos la posibilidad de solicitar a la cooperación sindical internacional apoyo para apoyar un desarrollo amplio de las tareas del Foro.

Que el Foro tenga éxito en su objetivo, con la solidaridad activa de las organizaciones sindicales que representamos.

COMITE MARCO DE REFERENCIA, marzo 2007

Los que participan en la Campaña contra los Contratos Colectivos de Protección, reconocen, aceptan y se comprometen con el siguiente **Marco de Referencia**:

1. Los contratos de protección son prácticas de simulación de la relación laboral: Simulación de la organización sindical y simulación de la contratación colectiva en la medida en que los trabajadores no deciden en las decisiones.
2. La existencia de los contratos de protección tiene como una de sus bases fundamentales el control que ejercen los líderes sindicales y los empresarios sobre los trabajadores.
3. La legislación laboral actual no solo facilita la contratación colectiva de protección, sino que la promueve, haciendo legal un acto ilegítimo.
4. Enfrentar de manera conjunta y organizada los contratos colectivos de protección.
5. Rechazar la legislación vigente en materia de registro, toma de nota y mecanismos que impiden la participación de los trabajadores en la firma de contratos colectivos de trabajo.
6. Luchar por excluir y terminar con las prácticas internas vinculadas a los CCP en los sindicatos participantes en la campaña contra los CCP.
7. Evitar en la práctica sindical la simulación en las relaciones obreros patronales.
8. Respetar sin restricciones la voluntad de los trabajadores, en materia de Libertad, Democracia, Transparencia y Autonomía Sindical.
9. Luchar por el derecho a decidir que tienen los y las trabajadoras sobre:
 - Las negociaciones obrero patronales;
 - El sindicato que los representa;
 - Los dirigentes que los representan;
 - La remoción de sus representantes;
 - Los bienes y haberes de su sindicato;
 - La firma, revisión y terminación de la contratación colectiva.
10. Establecer y rescatar la contratación colectiva como institución fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo.
11. Establecer instrumentos y mecanismos de vigilancia e inspección sobre sindicatos empresas y gobierno, que nos permita garantizar el cumplimiento de la contratación colectiva de trabajo auténtica.

12. Aceptar la participación de la ORIT, a solicitud de alguno de los sindicatos miembros de la campaña, como observador y garante del cumplimiento del presente marco de referencia.

13. Impulsar las recomendaciones planteadas en el Informe a la ORIT “Contratación Colectiva de Protección en México”, presentado el 27 de marzo de 2007, en el Foro Internacional.

COMITE Caracterización de los CCPP

Un Contrato Colectivo de Protección Patronal es una simulación de contratación colectiva. Entre sus objetivos principales está la de proteger al patrón de la posibilidad de que las y los trabajadores se organicen de forma auténtica; así como de una intervención de las y los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo, es decir, no hay una negociación bilateral.

Las características sustantivas de los CCPP son:

1. Los CCPP se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de discusión y aprobación intervengan la mayoría de las y los trabajadores que están sujetos al mismo.
2. Los CCPP son detentados por titulares no electos democráticamente, por la mayoría de las y los trabajadores que dicen representar.
3. Los CCPP son administrados y/o revisados sin la intervención de la mayoría de las y los trabajadores. Para operar, los CCPP cuentan con mecanismos legales y extralegales que les permiten operar sin dificultades. Entre otros tenemos:
4. Los CCPP, en algunos casos, son firmados sin el conocimiento de la mayoría de las y los trabajadores, por lo que éstos los desconocen.
5. En algunos casos las y los trabajadores no tienen conocimiento de que cuentan con un sindicato que los represente.

Los CCPP pueden cumplir todas o algunas de estas características y mecanismos.

Si alguna de estas característica y/o mecanismos no están presente, ello no implica que dejen de ser CCPP.

Hay casos especiales o complicados que serán analizados por el Consejo de la Campaña.

LAS PRACTICAS SINDICALES EN EL BANQUILLO DE LOS ACUSADOS

ARTURO ALCALDE

La Jornada, 31 marzo 2007

Nota reproducida en el sitio web de ORIT

Las prácticas laborales en nuestro país son motivo de escándalo internacional, a grado tal que las principales organizaciones gremiales internacionales han decidido, en unión con similares mexicanas, iniciar una campaña mundial para denunciar la creciente precariedad en las condiciones de trabajo y la simulación en la contratación colectiva que priva en todas las ramas industriales y de servicios. Existe el temor fundado de que estas viciosas prácticas sean motivo de exportación.

El pasado martes 27 dio inicio esta campaña ante una nutrida audiencia integrada por una diversidad poco común. Encabezó el esfuerzo la ORIT, la más importante expresión sindical en el continente americano. Habló en su nombre Víctor Báez, secretario general, acompañado de los dirigentes de destacadas federaciones internacionales como Antonio Rodríguez Fritz, mexicano representante de la ITF, con sede en Brasil.

Un amplio informe sobre los contratos de protección patronal en México y estudios de caso, coordinado por Alfonso Bouzas Ortiz, sirvió de base para la discusión colectiva. Se acreditó con lujo de detalles, nombres y siglas, esta penosa institución mexicana, que puso a los asistentes con los pelos de punta.

Cinco sectores sirvieron de referencia: el automovilístico, descrito por José Luis Rodríguez, dirigente del sindicato de la Volkswagen, quien detalló la impresionante red de subcontratación que los ahoga.

El caso Wal-Mart, documentado por Luis Oliver Reyes, dio a conocer la existencia de sindicatos fantasmas que sólo aparecen el día de cobranza. Un trabajador con el rostro cubierto dio testimonio de los abusos practicados en estos almacenes, que por alguna razón difícil de explicar, ostenta certificación de "empresa socialmente responsable".

La situación de los trabajadores de limpieza, francamente trágica, fue descrita por una trabajadora también con el rostro cubierto. La denuncia se complementó por la cruda investigación de la periodista Mara Muñoz, quien abrió los sótanos de este submundo, hasta ahora poco documentado. A partir del texto de contratos colectivos, entrevistas directas y búsqueda de información en los registros empresariales, descubrió que el dirigente sindical que más trabajadores de limpieza representa -al menos formalmente- es ni más ni menos que el esposo de la dueña de las compañías de limpieza en las que opera. Imagínense la indefensión de los trabajadores en este peculiar negocio de familia.

El escenario del sector aeronáutico, especialmente el modelo precario impuesto en las nuevas compañías denominadas "de bajo costo", fue descrito por el capitán Mauricio Rodríguez Aguilera, quien aclaró que la degradación en las condiciones de trabajo abarca todos los ámbitos. Correspondió a Elizabeth Avalos, trabajadora de la maquila, exponer sus propias dificultades.

Los contratos de protección constituyen el producto más grotesco del modelo laboral mexicano. Se originan con el acto de simulación de la firma entre un patrón y el líder sindical de su elección; suelen mantenerse en secreto y tienen como finalidad esencial evitar que los trabajadores se organicen autónomamente, decidiendo sobre sus condiciones de trabajo. El contrato es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que complacientemente hace las veces de muro de contención, impidiendo la negociación colectiva real y la posibilidad del derecho de huelga. Este tipo de contratos abarca alrededor de 90 por ciento de los existentes en el país y obviamente lleva consigo grandes beneficios económicos para el vendedor de la protección y los abogados empresariales que los promueven.

La campaña internacional no sólo pretende denunciar la opacidad, la corrupción y complicidad que permite a los empresarios mexicanos imponer al sindicato de su conveniencia; también incluye un amplio programa de acción en favor de la libertad y autonomía de las organizaciones sindicales. Reivindica como base los Convenios 87 y 98 de la OIT, este último aún no ratificado por México. Reivindica también el carácter humano de los derechos laborales. Es de destacar la actitud omisa de la OIT, por su lejanía de los problemas reales del mundo del trabajo y su implícita complacencia con los vicios evidentes que vive nuestro país.

La transparencia laboral se considera en esta campaña condición fundamental para transitar a un sistema laboral sustentable, moderno y democrático. De manera concreta, exige que los tribunales del trabajo, tanto del ámbito federal como local, permitan el acceso público a la información en materia de asociaciones y contratos colectivos, como sucede en el resto del mundo. En este espacio cabe reconocer el esfuerzo realizado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con motivo de la revisión a las normas de transparencia, para convertir a la ciudad de México en la entidad pionera en este tema.

Se fijaron metas, plazos y responsables para dar continuidad a esta campaña que denunciará en distintos países las complicidades que ahogan la contratación colectiva auténtica en México. Dentro del programa se incluyó el boicot de consumidores a las empresas que tengan contratos de protección patronal.

En el caso de las transnacionales se llevará esta denuncia al seno de los países de origen y al ámbito de la OMC. La campaña espera ampliar su convocatoria; seguramente se pisarán muchos callos, de aquellos que han convertido en su negocio particular el tráfico de estos elementales derechos humanos.

Hemos vivido semanas de creciente inconformidad laboral, que seguramente se verán reflejadas el primero de mayo.

CAMPAÑA UN DIA SIN WAL-MART
“Por la dignidad de las y los trabajadores”
Diciembre 2007

Convocan: CILAS, Alianza de Tranviarios de México, Sindicato de Pesca, Campaña contra los Contratos Colectivos de Protección Patronal, Estudiantes de la UNAM y de la UAM , Global Exchange, Frente Nacional contra Wal-mart y diversas personalidades del mundo académico, artístico y ambientalistas.

***Wal-Mart Supercenter Suburbía Portón Ragazzi Bodega Aurrera
Sams Club Superama VIPS***

Wal-Mart es un monopolio transnacional que provoca la quiebra de miles de productores del campo y la ciudad, así como de miles de pequeños y medianos comerciantes mexicanos

Arrasa el medio ambiente, invade zonas urbanas de reserva y destruye el patrimonio cultural en todo el mundo. México no es la excepción

Detrás de los “precios más bajos” de Wal-mart se esconden productos de pésima calidad, muchos de ellos son importados violando las leyes mexicanas

Los alimentos que vende esta cadena en sus tiendas Wal-mart y Vip’s tienen semanas y hasta meses de congelación. En sus restaurantes usan comida desechada de otros platos

Los trabajadores de Wal-Mart reciben salario de hambre. La empresa les roba sus comisiones por ventas, dispone de sus días de descanso a su antojo y les niega todos sus derechos laborales y de organización. Wal-Mart tiene firmados contratos de protección con “sindicatos” mafiosos.

Por todo, esto llamamos a la ciudadanía en general a que este 2 de diciembre de 2007 no compre ni coma en los establecimientos de Wal-Mart.

LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE WAL-MART ES TAMBIEN LA DEFENSA DE TUS DERECHOS COMO CONSUMIDOR

Comunicación en La Jornada, 1 diciembre 2007

Las organizaciones integrantes de la CAMPAÑA INTERNACIONAL EN CONTRA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN PATRONAL EN MEXICO hacen de su conocimiento lo siguiente:

Un grupo de trabajadores al servicio de WAL-MART, que se ven obligados a mantener el anonimato con la finalidad de no perder su trabajo y que, por

padecer la existencia de un contrato colectivo de protección patronal se encuentran impedidos también para ejercer sus derechos colectivos, como forma de lucha en defensa de sus condiciones de trabajo convocan a la realización de un acto de protesta al que han denominado "Un día sin WAL-MART".

Además de reconocer la importancia de esta novedosa forma de lucha, cuando lo más corrupto del sindicalismo corporativo amordaza a los trabajadores, invitamos a la sociedad civil el próximo domingo 2 de diciembre a las 12 hrs. para que en plaza universidad (en la esquina de Av. Universidad y Parroquia) tomemos el lugar que no pueden ocupar estos trabajadores y realicemos la promoción de esta lucha.

El acto central de la Campaña se llevará a cabo el domingo 2 de diciembre en Avenida Universidad, esquina con Parroquia (enfrente de Telas Parisina). La cita es a las 11:00 hrs.

El arranque del evento será a las 12:00 del día con la lectura del manifiesto de los trabajadores de Wal-Mart, le seguirá la participación de organizaciones que apoyan este acto, de 2 ó 3 minutos. De parte de la Campaña (en la hora de organización de 11:00-12:00) se resolvería quién interviene dando un mensaje sobre los CCPP. A las 12:30 se formarían brigadas (con base en el número de asistentes) para cubrir las entradas de los comercios del grupo Wal-Mart: Vips, Portón Suburbia, Wal-Mart y Sam's Club y repartir volantes de de 12:30-13:30 para finalmente cerrar a las 14:00 en donde se inició el Acto Central.

MANIFIESTO
ORGANIZACION DE TRABAJADORES
DEL GRUPO WAL MART DE MEXICO
"Por la libertad para decidir nuestro futuro"

LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DEL GRUPO WAL MART DE MÉXICO RESPALDADO POR EL CENTRO DE INVESTIGACION LABORAL Y ASESORIA SINDICAL (CILAS), SINDICATO DE TRANVIARIOS, E INTEGRANTES DEL COMITÉ DE LA CAMPAÑA INTERNACIONAL CONTRA LOS CONTRATOS DE PROTECCION PATRONAL, A LA EMPRESA DE WAL MART DE MEXICO LE HACEN SABER:

Que por las condiciones injustas de trabajo y la violación de las leyes nacionales e internacionales en materia laboral, que atentan contra la dignidad de los trabajadores y de la sociedad en general; hacemos una protesta clara y directa hacia la empresa por esta realidad que trabajadores y sociedad por humanidad y sentido común no estamos dispuestos a seguir tolerando.

Por tal motivo exigimos de la empresa WAL MART DE MÉXICO un cambio en la consciencia y en las condiciones de trabajo que permitan una relación sana y

respetuosa entre la empresa, trabajadores y sociedad en general; por lo cual le damos a conocer el pliego de peticiones en beneficio de todos y que es el siguiente:

- I. Respeto a la dignidad del trabajador, eliminando totalmente el termino “asociado”, de toda la propaganda y publicidad como también del vocabulario
- II. Reconocimiento y no oposición al registro de la organización de trabajadores del grupo Wal Mart de México.
- III. Otorgamiento y mejora substancial de la prestación del aguinaldo del año 2007, para todos los trabajadores de Wal Mart en todos sus giros dentro de la Republica Mexicana.
- IV. Respeto al puesto para el que fue contratado cada trabajador y la no asignación de otras actividades o en su defecto una compensación económica por este concepto.
- V. Mejora substancial del salario de todos los trabajadores de Wal Mart en todos sus giros dentro de la Republica Mexicana.
- VI. Reconocimiento y pago de horas extras.
- VII. Disminución del Descuento por concepto de préstamo personal.
- VIII. Liquidación conforme a la ley de los trabajadores que voluntariamente se separen de la empresa.
- IX. Aumento substancial del vale electrónico o llamado vale de despensa para todos los trabajadores.
- X. Preferencia para escalar puestos a los trabajadores de mayor antigüedad y experiencia sobre los de nuevo ingreso.
- XI. Respeto absoluto a las trabajadoras en estado de gestación. Con sus respectivos derechos.
- XII. Respeto a la venta real de los promotores beneficiando a vendedores, subjeses, y jefes de departamento.
- XIII. La no imposición de la compra del uniforme a los trabajadores, sino como instrumento de trabajo sea proporcionado íntegramente por la empresa.
- XIV. La plantación del reparto equitativo de utilidades en el 2008, por lo generado en el año 2007 en todos los giros de la empresa dentro de la Republica Mexicana.
- XV. Asignación de salario justo a los trabajadores denominados cerillos y a los que laboran en estacionamientos.
- XVI. No al despido masivo de los trabajadores en las tiendas Wal Mart Supercenter y otros giros de la empresa por la baja de las ventas.
- XVII. La asignación de un pago justo a las mercancías y servicios que prestan los proveedores a Wal Mart de México en todos sus giros dentro de la Republica Mexicana

Y de parte de la sociedad en general lo siguiente:

I. Aceptar una Comisión Ciudadana para determinar el impacto económico, social y ecológico de cada una de las nuevas aperturas de tiendas y restaurantes en toda la república. Que estará integrada por académicos pequeños empresarios, ciudadanos y autoridades en materia laboral y ambiental.

II. Un boletín de prensa pagado por la empresa en donde Wal Mart se compromete con la sociedad a:

- a) Respeto a los derechos laborales
- b) Respeto a las obligaciones fiscales
- c) Respeto a las normas ambientales
- d) Respeto al mercado interno.

Y en general comprometerse a respetar la dignidad de los trabajadores y del pueblo en general.

**APORTES PARA LA CAMPAÑA INTERNACIONAL CONTRA
LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN PATRONAL**

**Ben Davis
Agosto 2007**

I. LA TRANSPARENCIA Y LA DEMOCRACIA SINDICAL EN LOS EEUU Y MÉXICO

En el debate sobre la reforma laboral en México, un tema trascendental ha sido la democracia sindical. Un aspecto difícil de este debate es la aparente contradicción entre, por un lado, un marco legal que en muchos aspectos favorece la sindicalización y la negociación colectiva, y por el otro, la falta de prácticas democráticas en muchos sindicatos.

Se ha argumentado que la democratización implica una mayor intervención del Estado, y que esta podría conducir al debilitamiento de las estructuras sindicales. En cierto sentido este argumento refleja la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, que ha rechazado las quejas presentadas por varios grupos de trabajadores mexicanos sobre prácticas antidemocráticas en sus sindicatos bajo el argumento de que se trata de asuntos internos que el CLS no puede conocer.

Esta respuesta es preocupante para los que creen que hay una fuerte vinculación entre la libertad sindical y la democracia interna de las organizaciones sindicales.

Transparencia. Entre los principales obstáculos a la democracia sindical se nota la falta absoluta de transparencia. En muchos casos las y los trabajadores ni siquiera saben el nombre de su sindicato; en muchos mas, no pueden conseguir copias del contrato colectivo de trabajo ni de los estatutos del sindicato. Tampoco hay acceso a los libros financieros, no obstante la provisión

de la Ley Federal del Trabajo (Art. 373) que obliga a los sindicatos a dar informes financieros cada seis meses (aunque no en forma escrita).

Parece que las propuestas para reformar la LFT en estas materias, para que se enfoquen en el tema de establecer un registro público de los contratos colectivos y también en el voto secreto en las elecciones sindicales, quedan estancadas. Pero no debe ser necesario (ni quizás deseable) recurrir a la intervención del Estado para avanzar en los procesos de democratización interna.

En los EEUU, la Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación (Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) de 1959¹ define claramente los derechos de las y los afiliados de los sindicatos. El Título I de esta ley tiene una “Declaración de Derechos” que precisa ciertos derechos básicos que, según opinión del Congreso, la legislación federal debe conferir a los afiliados del sindicato. Los afiliados pueden exigir el cumplimiento de estos derechos a través de acciones judiciales privadas en los tribunales federales de distrito.

Declaración de Derechos - Los miembros del sindicato tienen:

- Igualdad de derecho para participar en actividades del sindicato
- Libertad de expresión y reunión
- Libertad de opinión para determinar impuestos, cuotas y tasaciones
- Garantía del derecho a demandar a u sindicato
- Protección contra acciones disciplinarias injustas

En lo relevante a la transparencia, la ley dice:

Copias de Acuerdos de Negociaciones Colectivas -

Los trabajadores tienen el derecho de recibir o inspeccionar copias de los acuerdos de las negociaciones colectivas. El Artículo 104 de la ley LMRDA, que establece el derecho a recibir o examinar los convenios colectivos de trabajo, se aplica no sólo a los afiliados del sindicato sino también a todos los empleados que no pertenezcan al sindicato cuyos derechos se vean directamente afectados por un convenio colectivo de trabajo.

No se han optado por el camino de un registro público de contratos colectivos, pero muchos sindicatos divulgan sus contratos en sus sitios de web, y existen también empresas privadas de informática que recopilan y analizan contratos de varias empresas.

Informes - Los sindicatos están obligados a someter a la Oficina de Estándares de Relaciones Laborales (OLMS) un reporte informativo inicial (Hoja LM-1), copias del reglamento y de la constitución, y un informe financiero anual (Hojas LM 2/3/4). Los sindicatos deben de tener los reportes disponibles para los miembros y permitirles a los mismos, si tienen una razón válida,

¹ Código de los Estados Unidos 29 §§401 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §§401-453

examinar la documentación relacionada. Los reportes son información pública y están disponibles en la OLMS y por internet.²

El informe incluye el estado de cuentas del sindicato, los nombres y salarios de todos sus oficiales y empleados y el total de remuneración recibido durante el año, y también información sobre préstamos hechos o recibidos.

¿Cómo han funcionado estos mecanismos? En cuanto a la obligación de dar copias de los contratos colectivos, se puede decir con confianza que esta parte de la ley se cumple en la generalidad, y hay pocas quejas de esta naturaleza.. Los reportes han provocado mas debate, debido a los costos que incurren los sindicatos en prepararlos. Pero esto no implica un rechazo en principio de la transparencia, sino una negociación sobre los costos de cumplimiento.

El papel del estado. Es muy importante señalar que estas provisiones de transparencia fueron impuestas a los sindicatos como parte de una campaña desatada por el Partido Republicano en la década de los 50's, oficialmente para atacar la corrupción de los sindicatos poderosos (especialmente los Teamsters). Mas recientemente el Gobierno de Bush intentó aumentar significativamente las obligaciones de los sindicatos d en viar informes, como una de varias medidas diseñadas para debilitar al movimiento sindical. No podemos deslindar las leyes que permiten una mayor intervención estatal de la posibilidad de que estas leyes sean utilizadas para debilitar el poder sindical y perjudicar los derechos de los afiliados. Por el otro lado, es cierto que cuando el sindicato tiene mucho poder y sus afiliados nada, esto también perjudica sus intereses y derechos.

Habría entonces que lograr un balance que proteja tanto los derechos colectivos de los sindicatos como los derechos individuales de los afiliados. Obviamente esto no existe en los EEUU. La ley estadounidense no protege los derechos colectivos de los sindicatos, con consecuencias desastrosas para los trabajadores. En México, la protección legal para estos derechos es mucho más fuerte, aunque hay fallas sistemáticas en el cumplimiento. Pero hay poca protección para los derechos de las y los sindicalistas. Por esta razón, creo que el marco de derechos individuales que existe en los EEUU merezca una consideración más amplia en el debate sindical en México

II. PRINCIPIOS PARA LA IMPLEMENTACION EFECTIVA DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION Y LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MEXICO

Cada día mas corporaciones suscriben códigos de conducta, acuerdos marco, o algunas otras series de lineamientos o principios que los conminan a respetar la libertad de Asociación y la negociación colectiva. .³

² <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/olms/rrlo/lmrda.htm>

³ *Por ejemplo.*, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Lineamientos para Empresas Multinacionales http://www.oecd.org/departement/0,2688,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html; Pacto Global de Naciones Unidas, <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

En algunos casos, la libertad de asociación y la negociación colectiva son definidas en cuanto a las Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la jurisprudencia del Comité sobre Libertad de Asociación y del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Sin embargo, en el caso de México, muchos de los mas serios obstáculos en la práctica del ejercicio de estos derechos no violan los Convenios 87 y 98, cuando menos en la superficie. Mas aun, algunas de estas prácticas, tales como acuerdos previos a la contratación, plantillas de sindicación obligatoria (closed shops), y alternativas al voto secreto en las elecciones de representantes, son defendidas fuertemente y de manera correcta en otros contextos, por la AFL-CIO y el movimiento sindical internacional. El problema, entonces, es cómo definir los estándares del comportamiento empresarial en cuanto a: (a) dirigidos, de especial manera, a los principales obstáculos para la libertad de asociación en México; (b) que tengan un fundamento legal defendible; y (c) no minar los argumentos de la libertad de asociación en los Estados Unidos y en otras partes.

PEORES PRÁCTICAS: Los mayores obstáculos a la libertad de asociación son los siguientes:

1. Falta de transparencia- No hay un registro público de los contratos colectivos de trabajo, haciendo imposible para los trabajadores encontrar qué sindicato, si hay alguno, los representa. En 2000, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (U.S. Department of Labor -USDOL) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, firmaron un acuerdo ministerial bajo el cual México se compromete a desarrollar registros públicos, pero esto no ha ocurrido en la práctica⁴. Los sindicatos no están obligados a dar copias del contrato colectivo de trabajo o de otros acuerdos a sus miembros, a permitirles la ratificación de contratos, elegir representantes, o tener acceso a los estados financieros del sindicato. De hecho, los sindicatos y los patrones firman rutinariamente los contratos antes de que los trabajadores sean contratados, sin informar a sus miembros y sin establecer procedimientos para su ratificación (conocidos comúnmente como “contratos de protección”).⁵ En muchos casos los trabajadores no han sido informados de que hay un contrato colectivo de trabajo o ni siquiera saben el nombre de su sindicato.⁶ Negarse a

⁴ USDOL-STPS, Acuerdo de Consultas Ministeriales –USNAO sumisiones 9702 y 9703, mayo 18 de 2000 (“ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuará promoviendo el registro de los contratos colectivos de trabajo de conformidad con lo establecido en la Legislación Laboral. Al mismo tiempo, se harán esfuerzos para promover que se les brinde información pertinente a los trabajadores sobre los contratos colectivos que existen en sus lugares de trabajo...”)

⁵ En muchos casos, estos “contratos de protección” contienen un poco mas de beneficios que los mínimos requeridos por la ley Mexicana. Ver María Xelhuantzi, López, *La Democracia Pendiente* (2000); José Alfonso Bouzas Ortiz y María Mercedes Gaitán Riveros, *Contratos colectivos de trabajo de protección* (2000).

⁶ En tales casos, bajo la Ley Mexicana, los trabajadores enfrentan una batalla cuesta arriba si ellos desean encontrar un sindicato alternativo. La Ley Mexicana establece dos modos de sindicalización –uno si hay un sindicato preexistente y otro si no lo hay. Con un sindicato preexistente, los trabajadores deben pedir una elección sindical llenando una petición ante la

proveer a los miembros una copia del contrato colectivo de trabajo, no es violar las normas de la OIT, ya que la OIT en general considera esto como un asunto interno que el sindicato debe decidir.⁷ Asimismo, los acuerdos previos a la contratación tampoco son una violación a las normas de la OIT, y son legales en los Estados Unidos en algunas circunstancias (Sección 8 (f) del Acta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act /NLRA). Sin embargo, en los Estados Unidos, a los sindicatos se les requiere que provean a los trabajadores de copias de sus contratos colectivos.⁸

Propuesta - Los patrones se comprometen a proveer una copia del contrato colectivo de trabajo a todos los trabajadores a los cuales se les aplica dicho contrato. Esto es legalmente permitido (ya que el patrón es una de las partes del contrato) y es difícil ver con cuál base puede objetar el sindicato oficial. Adicionalmente, los patrones se comprometen a informar a los trabajadores el nombre y la dirección del Secretario General del Sindicato.

Cláusula de Exclusión -- Bajo el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), si la “cláusula de exclusión” esta contenida en el contrato colectivo de trabajo (CCT), el patrón sólo debe contratar miembros del sindicato y, ante la solicitud del sindicato, despedir a un trabajador que renuncia o es expulsado del sindicato. Los sindicatos “oficiales” usan sistemáticamente esta cláusula para demandar el despido de trabajadores que se atreven a organizar sindicatos independientes, violando el derecho de esos trabajadores a asociarse libremente. En teoría, se requiere el voto de los miembros del sindicato para expulsar a uno de sus miembros (Art. 371), pero en los sindicatos antidemocráticos, no se hace efectivo ese proceso. La Suprema Corte de Justicia de México sostuvo que la cláusula de exclusión es ilegal en 2001,⁹ pero esta decisión no adquiere fuerza de ley hasta que la Corte ha

Junta de Conciliación y Arbitraje competente, que contenga, entre otra información, el nombre legal y la dirección del sindicato preexistente. Sin la posibilidad de verificar en un registro público para determinar si existe o no el sindicato, los trabajadores a menudo siguen un procedimiento equivocado o llenan una solicitud sin el nombre del sindicato y/o la dirección correcta. El resultado es que la solicitud es rechazada y aquellos potenciales opositores a esta solicitud son alertados de que ese movimiento de organización esta en marcha.

⁷ Aunque las regulaciones gubernamentales que son requeridas para procedimientos democráticos han sido mantenidas por el Comité de Libertad de Asociación, ver OIT Comité de Libertad de Asociación, Resumen de Decisiones, párrafos 339, 343, 425.

⁸ 29 U.S.C. § 414. Esto es compatible con la Recomendación 91 de la OIT, párrafo 8. (las leyes y regulaciones nacionales pueden, entre otras cosas, tomar previsiones para – (a) requerir a los patrones que están circunscritos por un contrato colectivo, para que hagan los pasos necesarios para dar a conocer a los trabajadores los textos del contrato colectivo aplicable a sus empresas.

⁹ Ver Suprema Corte de Justicia de la Nación, Comunicado Número 385, ANTICONSTITUCIONAL, LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO: SCJN, México, D. F. a 17 de Abril de 2001 (“es anticonstitucional establecer en un contrato colectivo de trabajo, o en un contrato ley, la cláusula de exclusión por separación voluntaria del sindicato, prevista en los artículos 395 y 413 de la LFT”); *Amparo Indirecto 2609/87, Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares, y Conexos*, Agosto 15, 1988, Semanario Judicial de la Federación,

emitido 5 resoluciones en el mismo sentido. La OIT toma la posición de que ambas leyes, las que establecen y las que prohíben cláusulas de seguridad para los sindicatos, son aceptables.¹⁰ Sin embargo, el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones afirma que la cláusula de exclusión es sólo compatible con el Convenio 98 si es el resultado de negociaciones libres entre trabajadores y patrones, que no es el caso cuando los trabajadores no tienen oportunidad de participar en la negociación colectiva.¹¹ En los Estados Unidos, acuerdos que especifican la obligación de los trabajadores de cotizar o contribuir al sindicato, sin tener que afiliarse (*agency shop*) son legales en muchos estados. Bajo estos arreglos, cualquier patrón no puede ser requerido para que despidiera a un trabajador que es expulsado del sindicato, pero continúa pagando cuotas o tarifas equivalentes.¹² (Las plantillas de sindicación obligatoria, que obligan a la membresía sindical así como al pago de cuotas, son ilegales excepto en la industria de la construcción).

Propuesta – Los patrones se comprometen a no despedir a trabajadores en los términos de la cláusula de exclusión, mientras el trabajador esté dispuesto a pagar la cantidad de cuotas normales al sindicato que ostenta la titularidad (incluso un trabajador disidente que desea un sindicato diferente). Esto requerirá por lo menos que el sindicato titular tenga que ir a la Corte para lograr que el trabajador sea despedido, en lugar de que el trabajador sea despedido primero y tenga que demandar para obtener nuevamente su trabajo. La base legal para esta posición son las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de México.¹³

3. Negación de Registros – Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) niegan sistemáticamente el registro legal a sindicatos independientes por argumentos técnicos.¹⁴ La OIT ha criticado repetidamente a México por la negativa de estos registros.¹⁵

Octava Época, Tomo II, Primera Parte, julio-diciembre de 1988, p. 277. Ver generalmente, P. Kurczyn & M. Macias Vázquez, coordinadoras, *Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión* (2002).

¹⁰ ILO CFA, Resumen de Decisiones, párrafo. 323

¹¹ Conferencia Internacional de Trabajo, Sesión de la Conferencia 81, Informe III (Parte 4B), *Libertad Sindical y Negociación Colectiva* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1994), Párrafo. 102.

¹² Específicamente, los trabajadores no pueden ser despedidos por haber intentado organizar un sindicato rival. Ver Hardin & Higgins, *The Developing Labor Law*, 4th ed. (2001) en 1976 n.69

¹³ Puede haber una cierta base para esta posición también en la siguiente declaración del Comité de Libertad de Asociación: "donde los lineamientos de seguridad del sindicato requieren ser miembros de un sindicato como condición para obtener el empleo, puede haber una discriminación si se impusieran unas irrazonables condiciones para las personas que buscaban tal calidad de miembro." La OIT CFA, Resumen de Decisiones, párrafo 330

¹⁴ En muchos casos esto refleja una sistemática parcialidad contra sindicatos independientes por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). Vea los informes de USNAO sobre las comunicaciones públicas 9702 (Han Young I) (que concluyen que "[l]a postura de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Tijuana, de poner obstáculos a la capacidad de los trabajadores de ejercer su derecho a la libertad de la asociación, con la aplicación de criterios y de estándares

Propuesta -- Los patrones se comprometen a mantener una neutralidad pública en las campañas de organización de sindicatos independientes, incluyendo no tomar acciones para pedir la negación de registros a sindicatos independientes. Incluso los patrones se pueden comprometer a solicitar que los miembros de la JCA que tengan conflictos de intereses, se recusen a sí mismos, como lo requiere la LFT (art. 707). Aunque se tome la decisión por la JCA, sabemos por la experiencia que el punto de vista de los patrones tiene algún peso. La base legal para esta postura son las decisiones de la OIT y de la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (USNAO)

4. Votos abiertos en recuentos para elecciones. En recuentos para elecciones (donde un sindicato independiente desafía a un sindicato oficial por la titularidad, o control del contrato colectivo), la práctica de las JCA generalmente es pedir a los trabajadores que declaren públicamente por quién votan, en frente de representantes de la JCA, el patrón y el sindicato oficial. En el 2000, el presidente Fox incluyó el voto secreto en recuentos, como uno de sus “20 compromisos” para la Reforma Laboral. En el 2000, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos USDOL firmaron un acuerdo ministerial en el cual México aceptó el uso del voto secreto en los recuentos,¹⁶ pero esto jamás ocurrió. La AFL-CIO argumentó el uso del voto secreto para el procedimiento del recuento en el caso de Duro Bag, que fue negado por la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (USNAO). La OIT no ha establecido ningunos estándares para los procedimientos que deben ser usados para las elecciones de representantes. En los Estados Unidos, la AFL-CIO ha apoyado fuertemente el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes por medio de la tarjeta firmada, como una alternativa en las elecciones de representantes dirigidas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB).¹⁷ Debe

inconsistentes para lograr el registro del sindicato y para determinar la representatividad sindical, no es consistente con la obligación de México de hacer cumplir con eficacia sus leyes de trabajo sobre la libertad de asociación de acuerdo con el artículo 3 del NAALC.”). Vea también la 2003-1 (Puebla) (“no es difícil prever un potencial conflicto de intereses si el representante sindical en la JLCA que está evaluando la solicitud es un representante sindical afiliado al sindicato que se propone desafiar”); la 9901 (TAESA) (cuestionando la imparcialidad de la JCA donde la CTM está representada en el tribunal); 9703 (ITAPSA) (encontrando “algunos aspectos de la elección de representantes hacen que se planteen preguntas en cuanto a la imparcialidad de los representantes que presiden la JCA); 940001/940002 (GE/Honeywell) (discutiendo la parcialidad en la JCA en Ciudad Juárez); (Sony) (concluyendo que ahí hay “cuestiones serias” referentes a la capacidad de los sindicatos independientes de obtener un reconocimiento a través del proceso de registro en la JCA)

¹⁵ Ver Comité de Libertad de Asociación OIT, caso No. 2013 (SINTACONALEP), Caso No. 2282 (Matamoras Garment).

¹⁶ USDOL-STPS, Acuerdo de Consultas Ministeriales –USNAO sumisiones 9702 y 9703, mayo 18 de 2000 (“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá ... promover el uso de listas de votantes elegibles y elecciones mediante voto secreto en los conflictos sobre el derecho a detentar el contrato colectivo de trabajo.”)

¹⁷ La Junta recientemente accedió a revisar el argumento de que el reconocimiento de la tarjeta firmada para elegir representantes, a diferencia de una votación entre trabajadores, no

notarse que una analogía propia al recuento mexicano en el derecho laboral en Estados Unidos, es una elección de no certificación, en donde no hay cuestionamiento sobre si las elecciones de no certificación deben ser llevadas a cabo con voto secreto. La cuestión en México es simplemente si cuando la JCA dirige un recuento, el voto debe ser secreto o público.

Propuesta – Los patrones se comprometen a demandar públicamente a las JCA para que dirijan los recuentos utilizando el voto secreto. Mas aún, los patrones se comprometen a negarse a estar presentes en recuentos donde la JCA requiere que el voto sea publico y se negarán a permitir que sus premisas sean usadas en elecciones sin voto secreto. La base legal en el Acuerdo Ministerial USDOL-STPS.

III. PASOS PRACTICOS CONTRA LOS CONTRATOS DE PROTECCION

El problema de los contratos de protección tiene raíces en el comportamiento y los intereses del estado, de los sindicatos, y de los empresarios. Entonces, los pasos que se propone acá corresponden a cada uno de estos actores.

El Estado En cuanto al Estado, hay una clara necesidad para realizar reformas a la Ley Federal de Trabajo. Entre ellas, sugeridas por varios expertos, se puede contemplar:

- el registro público de los contratos, disponible en el Internet.
- la obligación de las empresas y los sindicatos de repartir los contratos colectivos a las y los trabajadores.
- la aprobación de los contratos en una asamblea sindical

En este momento, no parece muy posible lograr estas reformas, que no han podido avanzar en el Congreso. Sin embargo, *se puede proponer a través de la OIT realizar algunas actividades públicas en México sobre el tema de los contratos de protección* (para la OIT esto ha sido un tema intocable hasta hoy).

Los Sindicatos. Formalmente, todas las centrales mexicanas dicen que oponen a los contratos de protección. En algunos casos, puede ser que cuando hablan de la necesidad de eliminar los contratos de protección, quieren decir los que tienen las *otras* centrales. Pero por lo menos existe algún compromiso formal.

El problema es como obligar a los sindicatos tomar medidas concretas para eliminar este fenómeno. La ORIT y las FSI podría proponer a todas las organizaciones mexicanas que firmen un especie de “Código de Etica” en la cual se comprometerían a:

- hacer público sus contratos colectivos.
- dar copias de los contratos a todos los y las trabajadores
- someter cualquier contrato a un voto mayoritario de los trabajadores afectados.

debe llevar a una subsiguiente solicitud de no certificación, por un periodo razonable de tiempo. Dana Corp., 341 NLRB No. 150 (2004).

Idealmente, todas las organizaciones se comprometerían incorporar estos principios en sus estatutos.

Además de este Código de Ética, sería esencial tener un mecanismo de cumplimiento. Siendo un poco realista, ni la ORIT ni las FSI tienen la capacidad de asumir las funciones de inspección laboral y andar investigando para ver si los sindicatos mexicanos están cumpliendo el código. Entonces, *debiera establecerse una comisión de notables (académicos, juristas, dirigentes de derechos humanos) que sería facultado para recibir quejas de trabajadores alegando violaciones del Código de Ética, de investigar esta quejas y de emitir opiniones públicas sobre ellas.* Eso requeriría algún tipo de presupuesto para contratar algunos abogados para ayudar en las investigaciones, pero no tendría que ser un aparato grande ni burocrático. Se espera que el efecto de la publicidad lograría algún resultado. (En los EEUU hay una experiencia interesante con los "Workers' Rights Boards que podría ser relevante).

Las Empresas Muchas veces no pensamos en las empresas como responsables, pero realmente son grandes beneficiarios del sistema de contratos de protección, lo cual les permite lograr un mayor control sobre su fuerza laboral. En la maquiladora, los contratos de protección facilitan la expansión de las empresas multinacionales y la extracción de plusvalía. Para una estrategia, ver la próxima sección.

IV. CAMPAÑAS HACIA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES CON CONTRATOS DE PROTECCION

Existe una confusión fundamental en cuanto a la posibilidad de denunciar los CPP ante la OIT y otros foros internacionales. Los instrumentos de la OIT, y específicamente los Convenios 87 y 98, conciben la libertad sindical en términos de los derechos de sindicatos, no sindicalistas. Por lo tanto, no contienen ninguna referencia a la democracia sindical.

Tampoco se encuentran elementos en esta dirección en la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical. El Comité simplemente no reconoce las violaciones de la democracia sindical (falta de elecciones libres y secretos, debido proceso, transparencia fiscal, oportunidad de participar en la negociación de contratos colectivos y el mero conocimiento de los mismos) como violaciones de la libertad sindical.

Un ejemplo de esta situación lo presenta el intento de la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros (ANDTP) de presentar al Comité de Libertad Sindical las violaciones cometidas en las elecciones en el STPRM, pero el Comité dijo que no tenía autoridad para intervenir en conflictos internos de los sindicatos. (Queja contra el Gobierno de México presentada por Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros A.C. (ANDTP) Informe núm. 321, Caso(s) núm(s). 2070).

El mismo problema se encuentra en los demás mecanismos internacionales, como las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, los instrumentos del Sistema Interamericano e Derechos Humanos, el ACLAN, ya que todos derivan sus principios de los de la OIT.

Entonces, estos mecanismos (acuerdos marcos, códigos de conducta, etc.) debieran ser modificados para obligar a las empresas, como mínimo a, distribuir los contratos colectivos a sus trabajadores. Siendo partes de los contratos, no hay ningún impedimento legal. Esto podría ser una tarea muy concreta para los FSI que ya tienen negociados acuerdos marcos con varias empresas multinacionales.

IV. REFORMA LABORAL

Por un lado, hay muchas reformas que son deseables, como la eliminación del Apartado B, el registro y la toma de nota. Pero difícilmente se puede demostrar la relación orgánica entre estas y los CPP. Sería mas estratégico, para los propósitos de esta campaña, mantener nuestro enfoque en las reformas que están directamente vinculadas con los CPP. El caso mas polémico es la cláusula de exclusión, que definitivamente ha sido abusado y que, según la SCJN, es inconstitucional en ciertas formas.

No obstante, las decisiones del Comité de Libertad Sindical demuestran claramente que la cláusula de exclusión no es considerada una violación del Convenio 87; además, muchos centrales (incluyendo la AFL-CIO) defienden la cláusula de exclusión y jamás participarían en una campaña para eliminar esta cláusula.

El problema no es la cláusula como tal, sino la falta de garantías democráticas de debido proceso para los afiliados, como forma de evitar que la cláusula sea utilizado para reprimir a la disidencia sindical.

Por otro lado, se necesita trabajar en formas de protección legal de los derechos democráticos de los sindicalistas. El registro público de contratos colectivos es una propuesta positiva, pero ¿por qué no proponer una reforma que establezca el derecho de las y los afiliados de un sindicato de recibir copias de sus contratos colectivos?

En esta mismo línea, se podría proponer legislar otras garantías como el derecho de recibir copias de los reportes financieras, etc. – un especie de “carta de derechos de las y los sindicalistas.” Esto existe en la ley de los EEUU y ha funcionado bastante bien.

Un tercer punto tiene que ver con los mecanismos de cumplimiento. Aquí es donde juega la propuesta anterior sobre compromisos de los empresarios a repartir los contratos colectivos. De todas formas, no puede tenerse mucha confianza en lograr la democracia sindical a través de acuerdos con los patrones. Al fin de cuentas, la responsabilidad por la democracia sindical

quedará en los sindicatos y sus afiliados. Entonces, ¿qué compromisos podemos proponer y qué mecanismos de vigilancia podemos construir? Por ello, la idea de un Código de Ética, acompañado por una comisión de vigilancia (quizás formado por representantes de los sindicatos globales) podría ser muy efectivo para presionar a los sindicatos que eliminen las prácticas relacionados con los CPP.

DESC

Ratificación del PIDESC con reserva al artículo 8

México ratificó el PIDESC estableciendo una reserva interpretativa, en virtud de la cual el artículo 8 del mismo se aplicaría en la República Mexicana con las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables de la Constitución Política y de sus leyes reglamentarias.

En las observaciones finales del Comité de DESC a México formuladas en 1999, se establecen como algunos motivos de preocupación los siguientes>

15. El Comité manifiesta preocupación por la falta de empeño del Estado Parte en cumplir las observaciones finales adoptadas después de examinar el informe anterior, cuando el Comité hizo recomendaciones específicas.

Y de forma más específica en cuestión de los Derechos Sindicales>

23. El Comité también lamenta que no se tenga la intención de retirar la reserva del Estado Parte con respecto al artículo 8 del Pacto pese a que el derecho a fundar sindicatos y el derecho de huelga están consagrados en la Constitución y en la normativa correspondiente de México. El Comité lamenta en particular que el sindicalismo en el sector público no sea pluralista, y que no se elija por voto directo a los dirigentes sindicales.

Como consecuencia, se formuló una recomendación muy clara: “El Comité opide que el Estado Parte cumpla sus obligaciones en virtud del artículo 8 del Pacto y retire la reserva que ha formulado con respecto a este artículo” (39)

No obstante haberse emitido esta recomendación en 1999, siete años después el Estado Mexicano todavía no ha tomado ninguna medida tendiente a cumplirla, ni siquiera ha expresado que tenga intención de adoptarla en un futuro próximo. En realidad, el gobierno mexicano no tiene intención de retirar tal reserva, como lo demuestra el propio IV Informe Periódico presentado ante el Comité. En efecto, en respuesta a la preocupación del Comité establecida en el citado párrafo 23 de las Observaciones finales, el Gobierno no manifiesta intención alguna de retirar la reserva, es más, ratifica su texto y sentido.

2. Situación normativa del derecho

En su IV Informe Periódico, el Estado mexicano hace una extensa descripción del marco jurídico de los derechos sindicales en México. Sin embargo, es importante enfatizar que desde el propio marco jurídico se encuentran serias restricciones al ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 8 del Pacto.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Comisiones Públicas de Derechos Humanos, tanto la nacional como las estatales, tienen prohibido conocer violaciones de Derechos Humanos en materia laboral *102 apartado B). Esto significa que la Constitución niega que los Derechos Sindicales sean Derechos Humanos.

En la Ley Federal del Trabajo:

- los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo, por lo menos (artículo 364)
- los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (artículo 365). Esta disposición, vinculada con la del artículo 692 fracción IV que se mencionará más adelante, hace nugatorio el derecho a

constituir sindicatos sin autorización previa reconocido en el artículo 357.

- **El registro podrá negarse incluso por falta de exhibir documentos, lo cual excede a las limitaciones necesarias en una sociedad democrática *artículo 366 fracción III**
- **No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores menores de 16 años ni los extrajeros (artículo 372)**
- **En el contrato colectivo podrá establecerse cláusula de exclusión (artículo 395). Por medio de esta cláusula, el patrón solo podrá emplear a trabajadores afiliados al sindicato que ostenta la titularidad del Contrato Colectivo, obligándose a despedir a los trabajadores que se desafilien o sean expulsados de tal sindicato. De manera que el trabajador se ve restringido en su libertad de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, ante el riesgo de perder el empleo.**
- **Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad jurídica con la certificación que les extienda la STPS, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato (692 fracción IV). De manera que el registro ante la autoridad excede lo meramente administrativo, para constituirse en autorización previa, pues sin el registro no se puede acreditar personalidad jurídica para actuar.**

En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado>

- **la definición de sindicato los restringe a pertenecer a la misma dependencia. No puede haber sindicatos que agrupen a trabajadores de distintas dependencias (artículo 67);**
- **en cada dependencia sólo habrá un sindicato (artículo 68);**
- **una vez que el trabajador se afilia al sindicato de su dependencia, no tiene derecho a desafiliarse, salvo que fueren expulsados (artículo 69);**
- **los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos (artículo 70)**
- **para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros (artículo 71)**
- **los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Tribunal comprobará por los medios que estime más prácticos y eficaces que no existe otra**

asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso, al registro (artículo 72).

- Los trabajadores que fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que la ley concede (artículo 74)**
- los sindicatos solo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado mexicano (artículo 78).**
- queda prohibido a los sindicatos adherirse a organizaciones o centrales obreras (artículo 79 fracción V), en caso de violar esta prohibición, el Tribunal determinará la cancelación del registro de la directiva o del registro del sindicato, según corresponda (artículo 83)**
- las condiciones generales de trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente (artículo 87). Es decir, no hay verdadera bilateralidad.**
- los trabajadores solo podrán hacer uso del derecho de huelga si demuestran una violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional (artículo 94)**
- queda prohibido que los trabajadores lleven a cabo cualquier movimiento de “carácter huelguístico” fuera del territorio nacional (artículo 98).**
- si el tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieran suspendido sus labores (artículo 105).**

Con todo esto, se evidencia que, contrario a lo afirmado por el Gobierno en el párrafo 276 de su informe, la legislación reglamentaria en materia laboral no cumple con lo establecido en el artículo 2 del convenio 87 de la OIT, como reiteradamente ha señalado el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios de la OIT.

3. Principales obstáculos fácticos para la realización de los derechos sindicales en México.

El Diagnóstico sobre la situación de los DH en México, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones

Unidas para los DH (OACNUDH) en México, aborda en el capítulo 4 correspondiente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (especialmente en la introducción del capítulo y en el desarrollo del subcapítulo 4.3 sobre DH laborales) ciertos obstáculos estructurales para la vigencia plena de los Derechos Sindicales, y propone una serie de recomendaciones para su superación.

Resalta principalmente la existencia del pacto social denominado como corporativismo sindical, en el cual “el Estado mexicano, en diálogo con los líderes de los grandes sindicatos y confederaciones y con las representaciones patronales, en un esquema tripartito que excluía a otros grupos sociales, acordaba los servicios y prestaciones que se iban otorgando a los trabajadores y sus familias. El Ejecutivo federal asumía una parte importante de los costos en la provisión de educación pública, salud, vivienda, créditos para el consumo y seguridad social en calidad de salario social. Los empleadores se responsabilizaban de generar empleos, pagar salarios y otorgar prestaciones de acuerdo con la Ley y contribuir a sufragar la seguridad social, en la que delegaron diversas responsabilidades. Los líderes sindicales se encargaban de mantener la paz en las relaciones laborales y controlar a los trabajadores a cambio de ir consiguiendo condiciones de trabajo, al tiempo que aseguraban su permanencia en los puestos de liderazgo y los privilegios que ello les significaba” (OACNUDH en México. Diagnóstico sobre la situación de los DH en México, 2003).

El corporativismo sindical, así descrito y reforzado por el marco jurídico laboral en el país, se constituye en un obstáculo estructural para el ejercicio de la libertad sindical, expresándose en el control de los trabajadores por parte de las dirigencias sindicales tradicionales, así como la tolerancia y complicidad de las autoridades laborales, como señala el Diagnóstico al afirmar que: “por tradición y sin cambio alguno en la presente administración, se violan sistemáticamente los derechos humanos a la libre sindicación, la elección de las dirigencias de las organizaciones se efectúa sin respetar el voto libre y secreto, y permanentemente se conculca el derecho a huelga. Las autoridades laborales mantienen un control estricto mediante registro de las organizaciones sindicales. Subsiste la subordinación a todos los niveles de las

organizaciones de trabajadores, a los viejos líderes obreros, que a su vez mantienen relaciones con las autoridades responsables de aplicar la justicia laboral, a las que utilizan para castigar a los trabajadores disidentes”.

En consecuencia, el Diagnóstico establece varias recomendaciones, enfocadas principalmente al Poder Legislativo, de forma que los trabajadores cuenten con un marco legal garantista del derecho de libertad sindical:

- eliminar las restricciones legales, institucionales y políticas a la libertad de sindicación tanto para los trabajadores del sector privado como del público.**
- Levantar la reserva al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en el marco de la reforma laboral adecuar la legislación mexicana para que se observe a plenitud el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación, ratificado por México en 1950.**
- Promover la ratificación de los principales convenios con la OIT pendientes, especialmente el número 98, referido a la protección de activistas sindicales y reconocerlos como defensores de los derechos humanos.**
- Establecer en la legislación garantías democráticas para la vida sindical.**
- Emitir reglamentación para regular conflictos intrasindicales y observación ciudadana de procesos sindicales.**
- Crear un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, con independencia y autonomía para llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos.**
- Prohibir la afiliación corporativa a partidos políticos.**
- Promover, en colaboración con las organizaciones de trabajadores, la formación de liderazgos femeninos.**
- Legislar para que exista transparencia y rendición de cuentas de los recursos y activos de los sindicatos y del manejo de las cuotas.**

Lamentablemente, ninguna de estas recomendaciones han sido contemplada en las diversas iniciativas de reformas legales que el Presidente Fox ha presentado con posterioridad a la formulación del Diagnóstico. En cuanto al Programa

Nacional de Derechos Humanos (PNDH) que se formuló para atender las recomendaciones del Diagnóstico, en materia de derechos sindicales sólo se retoma una, la correspondiente a la autonomía del organismo que lleva el registro sindical: trabajar en el proyecto de autonomía del registro de asociaciones y en la normativa aplicable para evitar arbitrariedades en el proceso de registro.

Esta Línea de Acción se traslada al Plan de Trabajo de la Dirección del Registro de Asociaciones, en donde ya no se contempla su autonomía sino exclusivamente “digitalizar los procesos de registro” y “facilitar el procedimiento”. Especialmente grave resulta que este plan de trabajo excluye expresamente la participación de las organizaciones de la sociedad civil. Más sintomático aún de la actitud del Gobierno mexicano respecto a los derechos sindicales, es la matriz de seguimiento de las recomendaciones del Diagnóstico, en la que se reconoce que no existe ningún avance en materia de derechos sindicales por parte de las instituciones involucradas.

4. Principales temas de preocupación

En virtud de todo lo anterior, algunos de los principales temas de preocupación para el ejercicio de los Derechos Sindicales en México son:

- 1. afiliación corporativa a partidos políticos, es decir que todos los agremiados pertenecen automáticamente al partido al que se adhiere el sindicato en cuestión.**
- 2. discrecionalidad y falta de acceso a la información en el otorgamiento o negativa de registro de organizaciones sindicales, que facilita el control del Estado sobre los sindicatos; en los casos positivos que señala el gobierno en su informe omite mencionar que han obtenido su registro después de una larga y complicada lucha judicial, ante la negativa original del gobierno a registrarlos.**
- 3. discrecionalidad y falta de acceso a la información en el registro de contratos colectivos. Tomando en cuenta la escasa información sobre el número de contratos que efectivamente se revisan y actualizan, se calcula el 63% de contratos colectivos de trabajo corresponde a contratos de protección. Contrato de protección es aquel**

en que un sindicato sin verdadera representación de los trabajadores, sin vida interna democrática y sin luchar por mejorar las condiciones de trabajo, ofrece al patrón “protección” contra la presencia de sindicatos auténticos en su empresa.

4. existencia y vigencia de estatutos plenamente antidemocráticos, como el del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la R.Mexicana, en que el trabajador debe escribir su número de plaza laboral y firma en la boleta de votación.
5. falta de cumplimiento de los procedimientos estatutarios en elección de representantes, con aval de funcionarios de la Secretaría de Trabajo.
6. falta de cumplimiento de los estatutos en materia de derechos de los socios y rendición de cuentas.

Cada una de estas situaciones ha sido ampliamente documentada, tanto en los informes anuales que publica el CEREAL, como por sindicatos y abogados laboristas, y de ellas se da cuenta detallada en los informes anexos que presentamos al Comité de Ginebra.

Publicación
CILAS-ORIT, en el marco de RedLat

**INSTRUMENTOS INTERNACIONALES
ANTE EMPRESAS TRANSNACIONALES:
ACUERDOS MARCO Y DIRECTRICES OCDE
SU APLICACIÓN EN MEXICO**

Presentación
Septiembre 2007

El sindicalismo internacional tiene, desde los años setenta, una activa estrategia ante las empresas transnacionales, como parte del “descubrimiento”

mundial sobre el gran peso económico y político que adquirieron éstas luego de la segunda posguerra.

En aquellos años (1975), la CIOSL y los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI, desde el 2001 denominados Federaciones Sindicales Internacionales, FSI), crearon el Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, que participó activamente de una voluntad bastante extendida en esa época de aprobar instrumentos intergubernamentales¹. Estos intentos se centraban en un proyecto de código de conducta mundial desde Naciones Unidas, el cual fue perdiendo fuerza progresivamente, sobre todo a partir de la asunción de gobiernos neoconservadores en los países avanzados, sobre todo EEUU y el Reino Unido.

De todas formas, de ese período subsisten dos instrumentos todavía hoy claves: las Directrices de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) sobre Empresas Multinacionales (1976), y la Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (1977), en cierto sentido “adelantos” de aquel código. En ambos casos, el sindicalismo mundial apoyó su nacimiento, a través del Consejo Sindical Consultivo (CSC)¹ y el Grupo de Trabajadores de la OIT.

Simultáneamente, en Europa se desarrolló otro proceso vinculado, que llevó a iniciativas gubernamentales en materia de cogestión (en Alemania y Francia), y a un incipiente desarrollo de acuerdos bilaterales a nivel de multinacionales, con contenidos extensivos a las filiales en otros países extrarregión, involucrando con ello la participación de las organizaciones sindicales respectivas. Este enfoque fue también el antecedente de otro instrumento, en este caso obligatorio, de información y consulta de los trabajadores: los Comités Europeos de Empresa (CEE). Tales comités fueron instituidos por una directriz de 1994 (con vigencia desde 1996).

En paralelo, desde comienzos de esta década, los acuerdos bilaterales han tenido un gran desarrollo, generalmente como resultado de la acción previa de instrumentos específicamente sindicales: los grupos o comités regionales o mundiales de sindicatos de una multinacional.

Actualmente, la estrategia sindical se ha hecho integral, en el sentido de apoyar simultáneamente tanto la vía intergubernamental como la bilateral, para aprovechar así las distintas potencialidades de una y otra. Ello incluye la incorporación del nuevo instrumento disponible, la Declaración de OIT sobre Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo, de 1998. La estrategia se ha vinculado también a la tendencia a la incorporación de capítulos laborales

¹ El TUAC (Trade Union Advisory Committee) de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) (ver más adelante), ha recordado, en el 2001, que este proceso estuvo marcado por un episodio prototípico de la realidad política latinoamericana de ese período: la intervención de la empresa ITyT en la campaña contra el gobierno de Salvador Allende en Chile, que terminó con el golpe de Estado de septiembre de 1973.

¹En inglés, OECD, Organization for Economic Cooperation and Development y TUAC (Trade Union Advisory Committee). También es parte de la OCDE el CIME (Committee on International Investment and Multinational Enterprise) y la estructura de consulta empresaria simétrica a la sindical, el BIAC (Business and Industry Advisory Committee).

en los tratados de libre comercio y de inversión, en que las transnacionales pueden quedar contempladas en relación a acciones de los Estados y de los particulares, en el marco de cláusulas de salvaguarda o de consideración de aspectos sociales y laborales¹.

En los últimos años también se han alcanzado grandes avances en el plano de la unificación terminológica, que es clave al momento de visualizar “modelos” propios de los que no lo son. En primer lugar, el sindicalismo se ha “apropiado” del concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), mediante una resignificación dirigida a alejarlo de la versión netamente empresarial (y de un sector mayoritario de ONG). Este concepto ya aparecía en los instrumentos intergubernamentales y bilaterales anteriores, pero en los últimos años existe un gran auge de la versión directamente empresarial, que tiende a adoptar un enfoque voluntario y no regulado, centrado en los componentes “externos” a la empresa (los consumidores, la comunidad local), y con base en donaciones que puedan mostrarse como un elemento de marketing comercial. Como parte de este enfoque, además de preferir el término RS “corporativa”, se tiende a ampliar la categoría, para referirse directamente a RS (principalmente, en el proyecto de norma ISO 26000), con lo que no se la limita a las empresas, sino extensiva a todo tipo de organizaciones y al propio Estado, con apoyo en la idea de que la responsabilidad está extendida a todos los sectores sociales y organizaciones.

Como parte de esta estrategia, el sindicalismo también se ha perfilado con precisión los grandes límites de los “códigos de conducta” unilaterales de las empresas, desechando el uso de este término para utilizar el que identifica a los acuerdos codeterminados por las FSI: los “acuerdos marco internacionales” o “acuerdos marco globales”, en adelante denominados directamente Acuerdos Marco (AM).

Uno de los elementos frecuentemente mencionados en la literatura sobre los contratos de protección es el de su presencia en las empresas transnacionales, las cuales, en una perspectiva histórica, habrían sido el objeto de diversas estrategias de gobiernos estatales dirigidas a atraer inversión, en la etapa del despegue industrial mexicano. Este fenómeno se habría mantenido luego, en relación con los programas promocionales de la maquila, y más recientemente, se habría valorizado en el nuevo contexto del TLCAN.

¹ En lo que debe verse como una reaparición positiva de Naciones Unidas, luego del fracaso del código de conducta de los años setenta y ochenta, en 1999 se creó el Compact Global (o Pacto Global), y en el 2003 la subcomisión de Derechos Humanos de UN aprobó el proyecto de Normas..... El sindicalismo ha efectuado observaciones prevenidas sobre ambos instrumentos, al primero por su inoperancia, y al segundo, que va en una dirección claramente distinta, por cierta ambigüedad. Respecto de la Declaración de OIT de 1977, se ha defendido su contenido programático, en realidad base de todo el resto de instrumentos (incluyendo el capítulo de Directrices OCDE sobre relaciones laborales), pero se ha acompañado el consenso sobre su escasa aplicabilidad directa (solo ha llevado a la presentación de cinco pedidos de aclaración en los 30 años transcurridos). En el contexto de los instrumentos de la OIT, ha comenzado a plantearse la conveniencia de vincular la Declaración de 1977 con la Declaración de 1998.

En este marco, el plan de trabajo de la Campaña ha incluido un capítulo referido al ámbito internacional, ubicándose en particular la conveniencia de: disponer de un diagnóstico cuantitativo sobre las grandes empresas activas en México (particularmente las transnacionales), la difusión de los AM, para estimular su aplicación en México, en lo que respecta al capítulo sobre libertad sindical y negociación colectiva, y la utilización de instrumentos existentes en la OEA, OCDE y ONU (particularmente la OIT), para el desarrollo de casos “testigo”.

Acuerdos Marco en México

Los AM son protocolos acordados de forma bilateral entre una empresa multinacional y una FSI, en el ámbito de su casa matriz, generalmente con una proyección mundial, es decir, a todas las filiales de aquella empresa. Dado este enfoque, los AM son aplicables a sus subsidiarias en América Latina y Caribe. Asimismo, la mayoría de los AM se proyectan también hacia su cadena de suministro, con lo que, en la práctica, se introduce una segunda vía de alcance hacia los países de la región, en la medida que en ésta se encuentran empresas que cumplen esta función.

Existe también una tendencia a que, en algunos sectores (como el bancario), los AM se firmen a nivel regional, incluyendo nuevamente América Latina y Caribe.

El cuadro adjunto presenta la nómina de 22 AM que pudieran tener aplicación directa en México, dada la existencia de filiales locales. A esta vía se agrega la que se basa en la presencia en México de empresas vinculadas con las multinacionales desde el punto de vista de la cadena².

AM aplicables en México, 2007

Multinacional	País sede	Año	Sector	Federación Sindical Internacional

² Este análisis debe considerarse provisorio, requiriéndose profundizar sobre estratos de menor tamaño de la estructura empresaria en México, de lo cual puede surgir la existencia de filiales de otras multinacionales que han firmado AM.

Danone	Suiza	1988 y posteriores	Procesamiento de alimentos	UITA
Accor	Francia	1995	Hotelería	UITA
Telefónica	España	2001	Telecom	UNI, Sector Telecom
Skanska	Suecia	2001	Construcción	ICM
Volkswagen	Alemania	2002	Automotriz	FITIM
Endesa	España	2002	Energía	ICEM
Daimler Chrysler	Alemania	2003	Automotriz	FITIM
Club Mediterranee	Francia	2003	Hotelería	UITA
Leoni	Alemania	2003	Cables	FITIM
ISS	Dinamarca	2003	Limpieza y mantenimiento de edificios	UNI.
Electricité de France, EDF	Francia	2004	Energía	ISP e ICEM. El SUTERM es firmante del acuerdo.
SCA, Svenska Cellulosa Aktiebolaget	Suecia	2004	Industria del papel	ICEM. SCA compró Copamex en el 2005, junto a Smurfit Kappa y Fábrica de Papel San Francisco
Renault	Francia	2004	Industria automotriz	FITIM
Bosch	Alemania	2004	Automotriz y electrónica	FITIM
Arcelor	Luxemburgo	2005	Siderurgia	FITIM. Mittal Steel (India, con registro en la bolsa de Holanda) absorbió a Arcelor en el 2006, al tiempo que esta última compraba Sitcartsa al Grupo Villacero. Mittal ya tenía Lázaro Cárdenas Mittal Steel.
UPU, Union Postal Universal	Suiza	2005	Correos	UNI México es signatario de UPU
BMW	Alemania	2005	Automotriz	FITIM
Lafarge	Francia	2005	Cemento y	ICEM e ICM.

			otros materiales de construcción	En el 2006 se asoció con COMEX
Rhodia	Francia	2005	Industria química	ICEM
Staedtler	Alemania	2006	Artículos de papelería	ICM
CICA, Cámara Internacional de la Construcción	Internacional	2006, sobre la base de un acuerdo del 2001	Construcción	ICM. Se aplica a los miembros de la Cámara
Securitas	Suecia	2006	Servicios de seguridad	UNI, Sector Seguridad
SKF	Suecia	2006	Electrónica	FITIM
Inditex	España	2007	Diseño textil	FITTV

Directrices OCDE en México

Los países miembro de la OCDE animan a las empresas multinacionales que ejercen su actividad en sus territorios de forma responsable, de acuerdo a los contenidos que se detallan, para lo cual establecen un procedimiento por el cual se da participación a sindicatos, empresas, ongs y expertos en puntos nacionales de contacto (PNC) para que actúen como foro de discusión con las partes interesadas. Las partes interesadas pueden formular denuncias sobre su incumplimiento, se facilitan instancias de conciliación y se emiten recomendaciones y declaraciones públicas sobre los resultados. El PNC del país sede de la multinacional colabora con el procedimiento, creándose así un intercambio internacional en relación al caso.

A mediados del 2007, en el conjunto de PNC se han presentado al menos 140 denuncias, con origen en organizaciones sindicales y ONG, en una proporción algo superior para las primeras. De este total, 26 se vinculan directa o indirectamente a América Latina, de los cuales tres corresponden a México.

El PNC de México fue creado en el 2001, en la Secretaría de Economía, específicamente la Dirección General de Evaluación y Seguimiento de las Negociaciones Comerciales Internacionales). Esta creación estuvo precedida por un hecho sin antecedentes en la OCDE: el gobierno mexicano fue el único que, al momento de prepararse la revisión de las Directrices en el 2000, hizo reparos, por considerar que perjudicaría el flujo de inversiones.

No ha habido casos presentados directamente en el PNC mexicano, sino que este se ha hecho cargo de dos, por derivación desde otros Puntos, y en un tercero ha participado a título informativo.

Caso Euzkadi¹⁸. La Manufacturera Euzkadi, de capitales vascos, se había instalado a fines de los años veinte en México, en El Salto, Jalisco. En 1936 se fusionó con la B. F. Goodrich International, de capital norteamericano. La planta de Jalisco, de 1970, fue considerada durante mucho tiempo como la más moderna de América Latina. En 1995, Carlos Slim, el propietario de Telmex/América Móvil, compró la planta para venderla, a fines de 1998, a la empresa alemana Continental Tire (cuarta productora mundial), quedando como accionista minoritario. Continental buscaba formas renovadas de penetración en el mercado norteamericano, luego de que fracasara su producción propia en Carolina del Norte (donde también se produjo un episodio sindical importante, como reacción a la forma de trabajo de la empresa en ese lugar). El sector también estaba afectado por la concreción del TLCAN.

El episodio denunciado se refería al cierre de cinco plantas (una de ellas la de Jalisco) en diciembre del 2001, para concentrar la producción en la ubicada en San Luis Potosí, además de modificar los acuerdos laborales preexistentes. Como resultado se despidió a 1164 trabajadores. El SNRTE tomó el local para evitar que se retiraran llantas y equipos, y llamó inmediatamente a huelga. Al poco tiempo, también realizó una marcha hacia la ciudad de México, pasando por distintas plantas del sector y de la industria automotriz. También se denunció ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la ilegalidad del cierre, dada la violación de artículos de la Ley Federal de Trabajo, por no haberlo solicitado previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y demostrar la necesidad de la medida. Por su parte, la empresa siempre alegó que el cierre se había hecho previa notificación a los trabajadores y conforme a los procedimientos y requisitos exigidos por la Ley Federal de Trabajo, solicitando que se declarase inexistente la huelga. En marzo del 2002, la Junta declaró improcedente el movimiento de huelga, ante lo cual el sindicato pidió un amparo a la justicia laboral, que fue concedido.

La estrategia del sindicato en el plano internacional tuvo varias facetas:

- visitas a la casa matriz (tres veces, entre el 2002 y 2004), entrevistándose con el Consejo de Administración (una de ellas en coincidencia con la visita del Presidente mexicano a Alemania).
- reuniones con el embajador mexicano en Alemania, con parlamentarios alemanes, en relación con una campaña que el Grupo de los Verdes realizaba ante el Parlamento Europeo por los abusos laborales de las multinacionales europeas en América Latina.
- participación en la asamblea anual de accionistas de Continental, desmintiendo allí el informe oficial, que señalaba que la planta había sido cerrada por la negativa de la representación sindical a aceptar los cambios propuestos por la empresa.

Algunos de los resultados obtenidos fueron el despido del presidente del Consejo y la incorporación en el documento final de la segunda Cumbre UE.-A. Latina de una mención explícita sobre el caso ("el despido violento de los

¹⁸ La descripción se basa en distintas fuentes: testimonios del secretario general del sindicato Jesús Torres (en el seminario de Montevideo, 2004), informes del PNC a la OCDE y en el seminario de Chile, 2007, OCDEWatch y notas periodísticas.

trabajadores de Euzkadi llamó particularmente la atención de los eurodiputados, y amenaza con convertirse en un caso emblemático”).

Durante el conflicto, una parte de los miembros del sindicato (360) aceptó la propuesta indemnizatoria de la empresa, con lo que los trabajadores que mantuvieron la postura fueron 604. En ese periodo también hubo un movimiento laboral de los trabajadores de la planta de San Luis Potosí.

El papel del PNC mexicano fue limitado, ya que demoró dos años para emitir su parecer, luego de haber entrevistado al sindicato una sola vez. Pero, entretanto, en febrero del 2004 la justicia laboral reconoció la huelga, con lo que comenzó una nueva etapa del conflicto, el que terminó en diciembre del 2004, cuando, con la participación del gobierno, Continental llegó a un acuerdo con el sindicato. Finalmente, en enero 2005 (37 meses después de iniciado), el PNC cerraba el caso. Por este acuerdo, la empresa: entregaba el 50% de las acciones a los trabajadores, a cambio del pago de salarios caídos, para canalizar así la propuesta sindical de hacerse cargo de la producción; vendía el restante 50% a la empresa local Llanty System; proporcionaba asistencia técnica por seis meses; se comprometía a comprar medio millón de llantas al año. El Estado mexicano, por su parte, eximía a la nueva empresa de impuestos y canalizaba recursos económicos de apoyo a las PYME. La empresa quedaba valuada en 80 millones de dólares. Por su parte, los trabajadores disolvían el sindicato y creaban la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente.

Se ha interpretado que en la decisión de la empresa influyó el hecho de que ésta era patrocinador del mundial de fútbol del 2006, y no quería arriesgarse a que el conflicto siguiera en esa fecha.

El caso Uniroyal¹⁹. El caso fue presentado por trabajadores del SNTU, titular de las relaciones colectivas con Uniroyal. La empresa era propiedad de Michelin desde 1992. Entre ese año y el 2000, la empresa redujo progresivamente la plantilla, desde los iniciales 1200 a 650, para la misma producción. En agosto del 2000 la empresa comenzó un proceso de cierre de sus dos plantas (en Querétaro y el Distrito Federal), a efectos de una reestructuración de su operatoria, sin consultas públicas con sus trabajadores. Posteriormente, la empresa llegó a un acuerdo con los representantes del sindicato sobre la liquidación, pero un conjunto de miembros denunció ante notario público que el pacto dejaba los pagos muy por debajo de lo estipulado por el contrato ley para la industria hulera, y que la planta había sido cerrada y custodiada. En el 2001, aquellos dirigentes habían concluido su mandato, pero, en una asamblea, sin conocimiento de los trabajadores, fueron reelectos, y las autoridades gubernamentales les concedieron la toma de nota. Posteriormente, esta conducción realizó una asamblea con los trabajadores que solicitaban

¹⁹Esta descripción se basa en el texto de la denuncia, un reportaje realizado por la dirigente de la UNT y el sindicato de NAFIN María Luisa Velásquez a Arnulfo González Nieto, secretario general del nuevo sindicato, y los informes del PNC.

información, que terminó con actos de violencia armada, como aviso para desestimular nuevas demandas.

En abril del 2002, la empresa reabrió una de las plantas, con el nombre de Autopartes Internacionales de Querétaro, y nuevos trabajadores afiliados a otra organización de la CTM (Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y Servicios de la República Mexicana), cuyo secretario general era el asesor jurídico del SNTU. La nueva organización también puso en marcha un contrato de protección (su texto figura en el anexo II). Ante esta situación, los trabajadores originales pidieron volver a ser contratados, en función de la Ley Federal de Trabajo que establece que si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores bajo contrato, en función de su antigüedad y la situación familiar, sin haber alcanzado este objetivo.

En este contexto, un grupo de trabajadores de la planta original crearon el Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal en Lucha, denunciaron la situación a la justicia federal y presentaron el caso ante los PNC mexicano y francés, incluyendo entre los argumentos el hecho de que la planta estaría produciendo en condiciones ilegales, fuera del contrato ley del sector, que es obligatorio para todas las plantas existentes. La denuncia incluía también el reclamo del fondo de previsión social de los trabajadores, del que la empresa no daba cuenta.

El caso fue presentado también en relación a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, e informado al embajador de Francia en México. Los denunciantes tuvieron el apoyo del sindicato de Euzkadi, con quien formaron el Frente de Trabajadores en Defensa de la Industria Hulera. El caso fue luego direccionado al PNC mexicano, quien realizó reuniones con las partes y el área laboral.

De acuerdo al informe anual del PNC mexicano (junio 2007), este cumplió con la secuencia de consultas, habiendo encontrado que tanto la empresa como el área laboral consideraban haber seguido el trámite correcto, y ser encontraba recabando información actualizada sobre la marcha del proceso legal paralelo.

Caso Life Uniform, El mismo caso tuvo tres presentaciones, referidas a la empresa Angelica Textiles Services, por su comportamiento antisindical y condiciones de salud ocupacional y salarial en EEUU. Una de estas presentaciones se refería específicamente a la situación que se presentaba en dos factorías de la empresa localizadas en Yucatán, México, con el apoyo de la ONG CATY (Centro de Apoyo a los Trabajadores de Yucatán) La primera denuncia fue desestimada por falta de nexos de inversión. Inmediatamente, la denuncia fue recanalizada en una segunda, que ponía el foco en el banco Lasalle, filial del banco holandés ABN Amro, en su carácter de entidad que financiaba la expansión de la empresa.

Al mes siguiente de presentarse el caso referido a México, Life Uniform fue comprada por Healthcare Uniform Co., una empresa de Sun Capital Partners.

En este escenario, mejoraron las condiciones laborales, y se dio por terminado el caso.

El PNC mexicano ha declarado haber realizado una visita de trabajo a Yucatán, y pedido información adicional a los demandantes, sin haberla recibido.

El enfoque del PNC mexicano

El PNC mexicano ha adoptado un enfoque alineado en general con la interpretación limitativa de los alcances de las Directrices (ver sección III), al alegar que²⁰ no es una autoridad supranacional ni una instancia legal, sino un instrumento complementario, que no sustituye a las autoridades nacionales competentes en lo administrativo y judicial. Por ello, no puede desarrollar una sustanciación paralela de los procesos legales, lo que podría llevar a enfrentar poderes que son independientes. Por ello, el área económica a cargo del PNC consulta a las áreas especializadas del gobierno. En otros términos, el PNC no puede hacer una lectura aislada, que lo llevaría a crear nuevos derechos que superen a los establecidos por la legislación interna, sino una lectura comparada entre las Directrices y la legislación nacional. A partir de ello, la empresa tendrá que apegarse estrictamente a la legislación nacional aplicable, con lo que automáticamente cumplirá con las Directrices. Lo único que puede hacer es crear una instancia mas para arreglos, teniendo en cuenta en todo momento el carácter estrictamente voluntario del procedimiento.

CTM

INTERVENCION ANTE OIT Seminario Centro Internacional de Turín Cuernavaca, Morelos, agosto 2007

José Rodríguez Gomero, secretario de formación

Durante los últimos años el sindicalismo en nuestro país, por los efectos de la globalización y las políticas de libre comercio que ha implementado el gobierno, ha perdido en parte el espíritu de lucha, que se refleja en el desanimo, falta de interés, falta de emoción y desencanto de la base trabajadora para participar en la lucha sindical pues consideran que todo es pasado, es historia, y que hoy son explotados con pagos de salarios bajos y disminución de prestaciones, sin que sus lideres, les expliquen las causas y motivos, ni les presenten la manera en que puedan mejorar sus contratos colectivos de trabajo.

²⁰Esta descripción surge de las expresiones del representante del PNC en dos participaciones publicas (Montevideo, 2004 y Santiago, 2007), complementada por los informes presentados a la reunión anual de la OCDE.

El desanimo de la base trabajadora se debe a la practica de un sindicalismo obsoleto, acartonado, conformista y simulador que no busca la verdadera defensa de las conquistas obreras.

Las relaciones laborales que se han generado a partir del fenómeno de la globalización y de las políticas gubernamentales de libre comercio y políticas de protección a los inversionistas, por parte de las autoridades, van encontrando nuevas formas en las relaciones laborales, mediante el ofrecimiento de una política laboral no conflictiva que responda sin problemas a la necesidad de tener relaciones flexibles para lograr la competitividad en el mercado internacional y nacional, situaciones estas, que han traído como consecuencia, condiciones cada vez mas desventajosas para los trabajadores, como flexibilidad laboral, la subcontratación o triangulación laboral y los contratos colectivos de protección laboral.

Aspectos estos que se nos han impuesto, por las autoridades laborales, a favor del empresario explotador que amparado en el lider simulador y en una legislación laboral que no ha podido controlar esa situación o eliminarla, de esta manera el sindicalismo de lucha, se fue convirtiendo en sindicalismo subordinado con un modelo de flexibilidad laboral.

El proletariado debe buscar una nueva manera de enfrentar con inteligencia, bajo un nuevo estilo de liderazgo, agresivo, de combate, y que con visión e inteligencia se enfrente a la nueva realidad que bajo la influencia de la flexibilidad laboral y que con el pretexto del desempleo o cierre de empresas nos obligan a modificar las relaciones laborales con perdida de la autonomía sindical, modifican y mutilan los contratos colectivos de trabajo con disminución del salario y la pérdida de la seguridad social.

Contar con un contrato colectivo de trabajo es uno de los anhelos más grandes para la inmensa mayoría de los líderes sindicales. Quienes han logrado ese objetivo saben que no es la meta en las relaciones laborales con la empresa, pero si están ciertos de que al menos impiden la arbitrariedad, la unilateralidad y la sin razón empresarial.

Por ello es indispensable la presencia del sindicato, para establecer el equilibrio entre empresa y el trabajador.

La demanda principal de los trabajadores fue que al no contemplar la constitución de 1917, el derecho de firmar contratos colectivos era que se les reconociera su derecho a tener un contrato colectivo que admitiera derechos mínimos, pero suficientes, de acuerdo al trabajo desempeñado y la capacidad económica de la empresa.

Reconocimiento que se plasma en la Ley Federal del Trabajo de 1931, para que los trabajadores tuvieran derecho a un contrato colectivo, incluso haciendo uso de la huelga. Sin embargo los redactores de la nueva Ley Laboral establecieron, a cambio del reconocimiento contractual, la injerencia gubernamental en las relaciones laborales, elemento que ha sido utilizado por

las políticas económicas de los gobiernos, como gancho para atraer a empresas, en perjuicio de los derechos obreros.

Esa intromisión gubernamental ha sido concebida como un derecho no pedido a favor de las mismas autoridades laborales para interpretar de manera torcida las normas laborales en perjuicio de los trabajadores, para crear figuras jurídicas más allá de las disposiciones legales, como los mal llamados contratos de protección.

Este tema es uno de los más polémicos del derecho colectivo del trabajo, conformando una problemática compleja, que puede abordarse desde diversos ángulos. Para bien o para mal, sobre todo para mal, hoy día, este tipo de contratos forma parte de la realidad laboral. Asumir tal hecho es indispensable para avanzar hacia los cambios que se requieren en esta materia.

Por eso, conviene hacer un repaso sobre los puntos modulares de este tipo de contratos, desde el articulado legal.

La Ley Federal del Trabajo, establece que el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos con uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones de acuerdo con las cuales debe prestarse el servicio, y especifica que no pueden pactarse en condiciones menos favorables de las que indica la propia ley.

Los pilares del derecho laboral colectivo son: el contrato colectivo de trabajo, la principal de sus instituciones sustantivas; el sindicato, la más importante formación organizada y representativa de la fuerza de trabajo y del capital, reconocida y garantizada por la ley, y el derecho instrumental de huelga, cuyo ejercicio corresponde solo a los trabajadores.

Sin embargo, la Ley Laboral en ninguna disposición establece la existencia de los llamados contratos de protección, contratos que desafortunadamente en las relaciones laborales en las últimas décadas se vienen realizando y autorizando por las autoridades laborales.

Por eso existe el desinterés, la apatía y el conformismo de la base trabajadora, ya que esta simulación contractual, los ubica en una situación difícil, que les impide luchar para mejorar.

Los contratos de protección son una muestra de que el sindicato no representa sus intereses; sin embargo, lo asumen como un mal necesario y toleran que sus supuestos dirigentes sindicales actúen a su antojo, mientras la base trabajadora, busca una solución individual a sus requerimientos.

Los contratos de protección son firmados y revisados sin consultar a los trabajadores e incluso sin su conocimiento. Los patrones escogen al sindicato que ofrece mas ventajas y “paz laboral” y a cambio otorgan jugosas ganancias a los líderes, es decir, esos falsos líderes sindicales, ofrecen contratos a la carta, al gusto del cliente y de sus necesidades, a las empresas que abren nuevas fuentes de empleo.

Este tipo de negocios constituye el modelo ideal para los empresarios y se ha vuelto una práctica extendida en todo el país, en los que los líderes sindicales simuladores, venden trabajo barato, carente de seguridad social y con mínimos derechos. Esto no es un sindicalismo de lucha, sino un simple gestor, desligado de los movimientos sociales. Tampoco es un sindicalismo ideológico o de principios y valores, pues sus trabajadores ni siquiera tratan de defender sus ideales de lucha.

Terminemos, con base en la lucha sindical, con esos falsos líderes, terminemos con la intervención perversa de los gobiernos reaccionarios, luchemos para lograr una verdadera reforma laboral, pero no para destruir la protección a los trabajadores sino para diseñar mejor los derechos colectivos y para transformar a las autoridades laborales mexicanas, que con verdadero y justo sistema tripartito, ponga fin a la impunidad y no interfieran en el proceso organizativo, reivindicativo, con respecto y fortalecimiento a la libertad sindical y a su autonomía.

No más utilización de la fuerza sindical, para amparar programas económicos de gobierno que no tienen sustento y solo logran la explotación del hombre por el hombre.

Luchemos por alcanzar vía la educación y capacitación permanente, la transformación de las organizaciones sindicales, en sindicatos de lucha, como los que crearon nuestros viejos dirigentes, en el que se aprenda a convencer a los trabajadores de las ventajas de la sindicalización, y de la acción colectiva, conformación sindical e ideológica, como una forma de prepararlos eficazmente para un mejor desempeño de su acción sindical reivindicatoria.

Organizaciones afiliadas a FSI en México

Las diez FSI reúnen un total de 34 organizaciones afiliadas en México, siendo las de mayor cobertura ITF y FITIM, con 9 y 7 afiliadas, respectivamente. Sólo la ICM no tiene afiliadas en México. El cuadro detalla las organizaciones afiliadas a cada Federación.

En relación a otras estructuras sectoriales, México se destaca en el marco de la FSM, dado que el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) es el titular de UISTEMPQIA (Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Energía, el Metal, Petróleo, Química e Industrias Afines, que está en camino a reformularse como UISTE (Unión Internacional Sindical de Trabajadores de la Energía).

FSI	Afiliados	Comentarios
ITF- Internacional de Trabajadores del Transporte	- ASPA, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores - ASSA, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México - Alianza de Tranviarios de México - Operadores de Sistemas Automatizados, Grúas, Montacargas, Trabajadores en Embarcaciones Marítimas, así como para Maniobras de Carga en General, Similares y Conexos de la Rep. Mexicana - Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y Similares de la Rep. Mexicana. - Unión de Marineros, Fogoneros, Motoristas, Mayordomos, Cocineros Similares y Conexos del Ramo Marítimo e Industrial del Pacífico. - Sindicato Nacional de Alijadores, Empleados de Agencias Aduanales, Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la Rep. Mexicana. - Asociación Sindical Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional. - SINACTA, Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. - Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto Veracruz.	
UNI- Union Network International	- STRM, Sindicato de Telefonistas de la Rep. Mexicana - SNTSPM, Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano - STPC, Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la Rep. Mexicana - SITAG, Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas - SITATYR, Sindicato de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la R.Mexicana	En el pasado también han estado afiliados: FENASIB, Federación Nacional de Sindicatos de la Industria Bancaria), SNTISSSTE, Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto del Seguro Social, SNTSA, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, y el STIC, Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica
FITIM- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas	- SITIAVW, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos "Volkswagen" de México - SNTMMSRM, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R.Mexicana - SUTERM, Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la Rep. Mexicana.	Otra organización que estaba afiliada a FITIM, el Sindicato de Trabajadores de Braun de México, cambió de rubro.

	- Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motors Co. y de la Industria Automotriz - Sindicato Nacional de Trabajadores de Teleindustrias y Sistemas Digitales Ericsson. - SNTIMMS, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Electrónica, Mecánica y similares de la R.Mexicana - SITIMM, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Autónomos y similares y conexos de la R.Mexicana.	
UITA Union de Trabajadores de la Alimentación, Restaurantes y Hoteles	ASUTIG, Agrupación Sindical Única de Trabajadores y Empleados de la Industria Gastronómica, Hoteles, Moteles, Bares, Centros Nocturnos, Recreativos y Conexos del D.F. -STIASRM, Federación Nacional Refresquera Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la R.M. - STIE, Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de aguas gaseosas, refrescos, aguas naturales, cervezas y de las bebidas envasadas en general, Similares y Conexos de la República Mexicana - SITIHGA, Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana - UNTIARTHG, Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica Similares y Conexos	
ICEM- Internacional de la Química, Energía e industrias diversas	- STIPyP, Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Similares y Conexos. - SNTIMP, Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo	En el pasado estuvo afiliado el SNRTE, Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la cía Hulera Euzkadi SA de CV, el cual se ha disuelto, para convertirse en cooperativa, a partir del 2005, en relación al resultado final encontrado al conflicto de esta empresa.
IE-Internacional de Educación	- SNTE, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	
ISP-Internacional de Servidores Públicos.	- SUTGDF, Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal - STPJ, Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación Mexicana	
FIP- Federación de Periodistas	- Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa	
FITTVC – Federación	- Federación Regional de Obreros y	

Internacional de Trabajadores Textiles, Vestido y Calzado	Campesinos de León, Guanajuato - Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la R.Mexicana Federación Nacional Textil, de la Confección y la Maquila. Federación de Trabajadores Textiles de México	
--	---	--