

# MÉXICO

DÍAS DE ACCIÓN

18-24 DE FEBRERO DE 2013

DOCUMENTO DE ANTECEDENTES



BWM  
Building and Wood  
Workers' International  
[www.bwm.org](http://www.bwm.org)



iaea



Public Services International  
Internationale des Services Publics  
Internacional de Servicios Públicos  
International der Öffentlichen Dienste  
International Pakkijärjestöjen Liitto



# Documento de Antecedentes

## DÍAS DE ACCIÓN MEXICO 18 a 24 DE FEBRERO DE 2013

---

Este mes de febrero, los sindicatos del mundo entero piden al Gobierno mexicano que:

- **Justicia a las familias de los 65 mineros que murieron en Pasta de Conchos el 18 de febrero de 2006;**
- **Ponga fin al uso de los contratos de protección patronal que niegan a los trabajadores el derecho a la representación democrática y a la negociación colectiva;**
- **Revierta la nueva Ley Laboral promulgada el 1 de diciembre de 2012 que fomenta el despido de activistas sindicales, aumenta la subcontratación y conduce a la expansión masiva del empleo precario, y**
- **Readmita a los activistas sindicales despedidos ilegalmente (SME, PKC, Vidriera de Potosi/Grupo Modelo, Honda, Calzado Sandak/Bata ) y permita la celebración de elecciones libres y justas (PKC, Excellón, Honda, Atento)**

### JUSTICIA EN EL DESASTRE DE LA MINA DE PASTA DE CONCHOS

65 mineros murieron en una explosión en la mina de Pasta de Conchos de Grupo México el 19 de febrero de 2006. Los cuerpos de 63 mineros no se han recuperado, las familias han recibido una indemnización inadecuada, o no han recibido ninguna, y los responsables del incidente no han sido investigados ni acusados jamás por las autoridades.

Un comité especial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un informe publicado en abril de 2010, concluyó que “el Gobierno de México no hizo todo lo que razonablemente podía esperarse que hiciera para evitar o reducir al mínimo los efectos devastadores del accidente que causó la muerte de 65 mineros”.

Las viudas y las familias de los 65 mineros que murieron piden:

- **Acceso a la mina para poder enterrar cristianamente a los 63 mineros que siguen sepultados.**
- **Indemnización a las familias de los fallecidos, que debe incluir:**
  - Los salarios de cada trabajador hasta el momento de ser enterrados cristianamente
  - Escolaridad completa para la educación de los huérfanos, sin depender del promedio de calificación
- **Una investigación de las causas que dieron lugar a la explosión y el castigo de los responsables de la matanza y de las autoridades que cesaron las operaciones de rescate tan solo 5 días después.**

### FIN DEL USO DE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Más del 90 por ciento de los acuerdos sindicales registrados en México son “contratos de protección”, que son contratos colectivos falsos firmados entre los empleadores y sindicatos patronales con el fin de bloquear la representación democrática de los trabajadores y la negociación colectiva.

Con los contratos de protección se mantienen bajos los sueldos y las prestaciones, se restringen los derechos de los trabajadores y se aseguran relaciones de trabajo ventajosas para la empresa.

El uso generalizado de los contratos de protección y la violación de los derechos sindicales fundamentales fueron planteados por la IndustriALL, a la sazón Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, en la queja núm. 2694 presentada al Comité de Libertad Sindical de la OIT en 2009.

En junio de 2012, la OIT pidió al Gobierno de México que investigara e informara al Comité sobre:

- “1) La cuestión relativa a las cláusulas sindicales de exclusión, declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema y que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja;
- 2) las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y
- 3) la alegada falta de imparcialidad de las juntas de conciliación y arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos.”

El Comité “expresa la firme esperanza de que el diálogo se lleve a cabo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales más representativas y con las seis organizaciones querellantes o que han apoyado la queja”, se declara en las recomendaciones del Comité, y se agrega que el Comité “espera firmemente poder constatar en un futuro próximo la adopción de medidas legislativas y de otro orden para reforzar la protección contra las prácticas antisindicales y contrarias a la negociación colectiva”.

En lugar de seguir las recomendaciones de la OIT para iniciar el diálogo social, el Gobierno mexicano ha intensificado su represión de los sindicatos independientes y de la libertad sindical.

Las ley laboral revisada que entró en vigor el 1 de diciembre de 2012 no aborda el problema de los contratos de protección. Peor aún, las nuevas leyes exigen que los sindicatos hagan públicos los nombres de todos sus miembros al registrarse ante las autoridades laborales, exponiendo a esos trabajadores al despido y a represalias y bloqueando la formación de sindicatos democráticos e independientes.

## REVERTIR LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INTRODUCIDA EL 1 DE DICIEMBRE DE 2012

El 1 de diciembre de 2012, el Gobierno mexicano introdujo la nueva Ley Federal del Trabajo que reduce las protecciones y empobrece todavía más a los y las trabajadores. En lugar de alentar la creación de empleo o de estimular el mercado interno, esta ley pone en peligro los empleos existentes y promueve el trabajo precario.

Desde su implantación se han presentado Amparos en representación de millones de trabajadores sindicados y no sindicados en contra de la nueva ley laboral, alegando que la ley viola el Artículo 123 de la Constitución, que establece el principio de seguridad de empleo.

La reforma merma los derechos individuales de los trabajadores, lo que tiene a su vez un efecto negativo sobre su posibilidad de adherir a un sindicato o de formarlo, la negociación colectiva y la huelga.

## NOVEDADES EN LA LEY LABORAL

- La nueva ley permite la subcontratación sin crear un mecanismo regulador para tener la seguridad de que las compañías que subcontratan trabajo son responsables de las condiciones en sus cadenas de producción.
- Los trabajadores pueden ser contratados con contratos individuales, sin seguridad de empleo, con seis meses de prueba o contratos de formación, y ser despedidos sin causa justificada y sin costo alguno para el empleador.
- Los trabajadores pueden ser contratados ahora por horas, no por días como anteriormente.
- La ley permite ahora que la productividad y la aptitud, y no la antigüedad, sean determinantes para evaluar si un trabajador es adecuado para ocupar un nuevo puesto.
- Las razones para poner fin al empleo se amplían, y se elimina el requisito de avisar por escrito del despido al trabajador.
- El pago retroactivo en caso de terminación ilegal se reduce a 12 meses.
- Se elimina la disposición sobre la ampliación de los convenios colectivos una vez que expiran y hasta que se alcance un nuevo acuerdo.
- Los convenios colectivos pueden sustituirse por contratos individuales, en los que el empleador puede determinar unilateralmente las condiciones
- Se fija un límite de dos años al derecho de huelga, después de lo cual la huelga ya no se reconoce y se impone el arbitraje.

## EL IMPACTO PARA LOS TRABAJADORES

- Con esta nueva ley será mucho más fácil subcontratar trabajo y utilizar el trabajo por agencia, lo que da lugar a mas inseguridad de empleo, menos sueldo y un aumento masivo del trabajo precario.
- Todo trabajador con contrato de corta duración que reivindique sus derechos o la salud y seguridad en el trabajo corre el riesgo de que no se le renueve el contrato.
- Será más difícil unirse a un sindicato y negociar colectivamente por temor a perder el empleo.
- La posibilidad de pagar por hora a los trabajadores subcontratados ofrece a los empleadores un incentivo para despedir a empleados permanentes.
- Con el salario mínimo actual en México de unos 60 pesos al día, la tarifa por horas será de 7,5 pesos, menos de 0,60 \$ EE.UU.
- Aunque en muchos casos ya era así en la práctica, los trabajadores mexicanos han perdido ahora su derecho legal a:
  - Ser contratados por jornada, oficialmente de 8 horas
  - Empleo permanente y directo
  - Pago retroactivo por el tiempo sin trabajo, en caso de despido injustificado
  - Indemnización de despido basada en el tiempo de servicio cuando se tienen determinados tipos de contrato
  - Participación en los beneficios
- Los empleadores pueden eludir sus responsabilidades respecto al pago de salarios decentes, impuestos y beneficios, creando una mayor inestabilidad social.
- Los contratos individuales y la subcontratación darán lugar a condiciones y prestaciones diferentes en el mismo lugar de trabajo, eliminando el principio de igualdad y no discriminación.
- Los trabajadores tienen cada vez más dificultades para unirse a los sindicatos y negociar colectivamente a fin de mejorar los sueldos y las condiciones de trabajo.
- Será más difícil ejercer legalmente el derecho a la huelga, al estar presentes en un lugar de trabajo varios empleadores (subcontratistas).
- En caso de huelga, al cabo de dos años dejarán de reconocerse el conflicto y todos los beneficios acumulados.

Véase: <http://www.industrial-union.org/es/aprobada-en-mexico-la-desastrosa-reforma-laboral>

Véase el 364º informe del Comité de Libertad Sindical aquí (en español, francés e inglés):

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_183433.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183433.pdf)

Véase la queja de la IndustriALL (anteriormente Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas) a la OIT aquí:

<http://www.industrial-union.org/es/archive/imf/la-fitim-presenta-una-queja-sin-pecedentes-en-la-oit>

## Oficina Central

### IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias,  
Case Postale 1516  
1227 Ginebra Suiza  
Tel: +41 22 308 5050  
Email: info@industriall-union.org

## Oficinas Regionales

### Oficina de África

156 Gerard Seketo, Newtown  
Johannesburg 2001 Sudáfrica  
Tel: +27 11 492 0301  
Email: africa@industriall-union.org

### Oficina de Asia del Sur

Linz House, 159-A, Gutam Nagar  
New Delhi, 100 049 India  
Tel: +91 11 2653 7125  
Email: sao@industriall-union.org

### Oficina de Asia Sudoriental

252 Tembeling Road  
03-07 Tembeling Centre  
423731 Singapur  
Tel: +65 6440 2338  
Email: seao@industriall-union.org

### Oficina de la CEI

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Sala 203  
12090 Moscú Rusia  
Tel: + 7 495 974 6111  
Email: cis@industriall-union.org

### Oficina de América Latina y el Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo Uruguay  
Tel: +59 82 408 0813  
Email: alc@industriall-union.org