



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**VIOLACIONES DE ESTÁNDARES LABORALES
INTERNACIONALES EN
ARNESES Y
ACCESORIOS DE MEXICO, S.A. DE C.V.
(PKC GROUP)**

**CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y
ESTATUS**

Junio 18, 2013

I. Introducción

Este reporte detalla las conclusiones, recomendaciones y estatus de la investigación de Worker Rights Consortium (WRC) relativos a los alegatos de violaciones de estándares laborales internacionales en Arneses y Accesorios de México, S.A. de C.V. (Arneses y Accesorios), un productor de arneses de automóviles propiedad de la multinacional finlandesa, Grupo PKC, y ubicado en Ciudad Acuña, en el estado mexicano de Coahuila.

El WRC inició sus investigaciones en Arneses y Accesorios en Diciembre de 2012, como respuesta a una queja presentada por el Comité Fronterizo de Obreras (CFO), una organización de defensa sin fines de lucro con base en México, a nombre de un grupo de trabajadores de Arneses y Accesorios. La denuncia alega violaciones a los derechos de los trabajadores tales como libertad sindical y negociación colectiva y actos de discriminación de género mediante acoso sexual a las mujeres trabajadoras.

La investigación del WRC encontró, sobre la base de una evidencia abrumadora, que, desde agosto de 2011, la gerencia de PKC en Arneses y Accesorios ha llevado a cabo una serie de acciones que han violado los estándares laborales internacionales, negando a los trabajadores la oportunidad de ejercer su derecho a asociarse libremente en un sindicato para poder negociar colectivamente con su patrón. PKC ha frustrado los esfuerzos de sus trabajadores para elegir su propio sindicato para negociar un contrato colectivo de trabajo, entre otras acciones, coludiéndose con los afiliados locales de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), una organización sindical que tiene un historial de actuar como “sindicato de protección” ayudando a los patrones a bloquear los esfuerzos de sindicalización independiente; interfiriendo con una elección sindical; y despidiendo a trabajadores activistas sindicales en represalia por sus actividades sindicales.

La investigación del WRC también documentó instancias de discriminación de género en la forma de acoso sexual *quid pro quo* por parte de los gerentes de PKC en Arneses y Accesorios. Las mujeres trabajadoras brindaron un testimonio creíble que señala que los gerentes las presionaron para tener relaciones sexuales a cambio de promociones o de otros beneficios laborales.

El WRC encontró que las acciones de la gerencia de PKC representaron serias y evidentes violaciones de los estándares laborales internacionales consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como en los códigos de conducta de varias de las firmas que son clientes de PKC. El WRC solicitó información de la gerencia de PKC en Norteamérica en los Estados Unidos y de su gerencia global en Finlandia, relativa a los alegatos afirmados en su reporte: Primero, en febrero de 2013, en el proceso de llevar a cabo nuestra investigación en México y, segundo, en Mayo de 2013, mientras se preparaba este reporte, una copia preliminar que WRC compartiría con PKC. Desafortunadamente PKC se negó tanto a cooperar con cualquier investigación del WRC como a responder en esencia este informe.

El resto de este reporte describe las conclusiones y recomendaciones de WRC para remediar la acción de Arneses y Accesorios. Es el deseo del WRC que PKC actúe en

consecuencia a estas recomendaciones y remedie completamente las violaciones que han ocurrido.

II. Alegatos

La queja presentada por el CFO en Diciembre 2012 alega violaciones de los derechos laborales en las siguientes áreas:

- Libertad de Asociación: que Arneses y Accesorios violó el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva por:
 - Firmar un así llamado “contrato de protección” con la CTM en agosto de 2011, sin el conocimiento o el consentimiento de los trabajadores, como un medio para impedir que los trabajadores ejercieran su derecho a organizarse en un sindicato de su elección y a negociar colectivamente.
 - Posteriormente, la realización de una campaña de hostigamiento e intimidación calculada para impedir que los trabajadores ejercieran sus derechos a unirse a un sindicato de su elección, transmitiendo a los trabajadores –a través de reuniones cerradas obligatorias y otros medios— la amenaza de que afiliarse al sindicato de Mineros llevaría al cierre de la empresa y a la pérdida de los medios de subsistencia de los trabajadores.
 - La manipulación de la elección sindical llevada a cabo en octubre de 2012, con el propósito de asegurar que la CTM retuviera la autoridad legal para representar a los trabajadores con, entre otras acciones, la recontratación de antiguos trabajadores con contratos de corto plazo y presionando a estos trabajadores a votar por la CTM.
 - La realización de un despido masivo en represalia de aquellos trabajadores que fueron conocidos como líderes del sindicato de Mineros durante diciembre de 2012.
- Discriminación de Género a través de Acoso Sexual: que las mujeres trabajadoras han sido presionadas por algunos gerentes de la empresa para tener relaciones sexuales a cambio de mejores salarios y puestos de trabajo y han sido amenazadas con represalias, incluyendo la suspensión si ellas no accedieran; y que la gerencia de PKC no actuó cuando hubo quejas de las trabajadoras en las cuales se reportaban actos de acoso sexual.

III. Fuentes de Evidencia

Las conclusiones del WRC tienen como fundamento las siguientes fuentes de evidencia:

- Entrevistas con más de cuarenta trabajadores de PKC actuales o anteriores, todos los cuales fueron entrevistados fuera del sitio de trabajo.
- Revisión y análisis de evidencia documental relevante, incluyendo el contrato colectivo de trabajo entre la CTM y la empresa, listas de trabajadores usadas en la elección sindical

de octubre de 2012, documentos legales presentados por el sindicato de Mineros a las agencias del gobierno mexicano, y materiales publicados en el lugar de trabajo o distribuidos en las plantas por Arneses y Accesorios y la CTM.

- Revisión y análisis de estándares internacionales relevantes de derechos laborales y humanos.

IV. Términos de Referencia

Este documento examina el cumplimiento laboral de Arneses y Accesorios en referencia a los principales estándares laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad de Naciones Unidas que es el cuerpo normativo internacional principal para los derechos de los trabajadores. En 1998, en su Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la OIT identificó los “principales” derechos laborales que son aplicables a todos sus estados miembros, incluyendo México, independientemente de si ellos han sido ratificados en un determinado estado:¹

- El derecho a la libertad de asociación (Convenio No. 87 de la OIT);
- El derecho a organizarse y negociar colectivamente (Convenio No. 98 de la OIT);
- Oportunidad igual de empleo y no discriminación (Convenios Nos. 100 y 111 de la OIT);
- Prohibición de trabajo forzado (Convenios Nos. 29 y 105 de la OIT); y
- Prohibición de trabajo infantil (Convenio No. 138 de la OIT)

Estas normas son aplicables a todos los patrones en México, incluyendo a Arneses y Accesorios.

V. Conclusiones sobre Violaciones a la Libertad de Asociación

¹ Ver Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (1998) (“Todos los miembros, incluso si ellos no han ratificado los Convenios en cuestión, tienen la obligación que se deriva del simple hecho de ser miembro de la Organización, de respetar, de promover y realizar, de buena fe y de acuerdo con la Constitución, los principios concernientes a los derechos fundamentales que son materia de esos Convenios.”) disponible en <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>. Adicionalmente a sus obligaciones bajo la Declaración, México ha ratificado y está obligado por los Convenios 29, 87, 100, 105, y 111. Más aún, México recientemente revisó su constitución para conceder a los tratados internacionales (que incluyen a los convenios de OIT ratificados) el estatus de ley nacional. Ver Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1 (modificado el 10 de junio de 2011) (“En los Estados Unidos Mexicanos, todos los individuos tendrán derecho a gozar de los derechos humanos garantizados en esta Constitución y en los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano, así como a las garantías de protección de estos derechos. Dichos derechos humanos no deben ser restringidos o suspendidos, salvo en los casos y bajo las condiciones establecidas en la propia Constitución.”)

El WRC encontró abrumadora evidencia de que PKC se involucró en una serie de acciones que impidieron a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación para formar y unirse a un sindicato de su elección y participar en la negociación colectiva.

A. Antecedentes

Los esfuerzos colectivos de los trabajadores por mejorar las condiciones en Arneses y Accesorios datan desde mediados de los años noventa. Con el apoyo y guía del CFO, los trabajadores en la planta crearon “comités de diálogo” para presionar a la gerencia para tratar los problemas de seguridad y mejoramiento de los salarios. En ese momento, la planta era propiedad de la corporación de EEUU, Alcoa.

Para avanzar en sus esfuerzos, el CFO aseguró el apoyo del sindicato United Steelworkers (USW) y de otras instituciones religiosas y de accionistas estadounidenses. Entre otras medidas, en 1996, los trabajadores de la planta, junto con una delegación de accionistas religiosos y el USW, visitaron Pittsburgh, Pennsylvania en los Estados Unidos, donde Alcoa tiene su sede, para presentar sus quejas en una reunión de accionistas de Alcoa. Con el tiempo, de acuerdo al CFO, los comités de diálogo y la presión de los accionistas dieron como resultado mejoras en la seguridad ocupacional de la planta.

Para 2007, sin embargo, el CFO y un grupo de trabajadores líderes de Arneses y Accesorios determinaron que el progreso que ellos querían sobre los estándares laborales no podría ser alcanzado sin la autoridad legal para negociar un contrato colectivo de trabajo con la empresa. El CFO contactó al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM, conocido popularmente como el sindicato de “Mineros”). Los Mineros accedieron a ayudar a los trabajadores en la búsqueda del reconocimiento formal del sindicato y en julio de 2009 los trabajadores líderes de Arneses y Accesorios establecieron una sección del sindicato de Mineros.

Aproximadamente al mismo tiempo, en junio de 2009, Alcoa vendió la división a la que pertenecía Arneses y Accesorios, Alcoa Electronics and Electrical Solutions (AEES), a Platinum Equity, un fondo de capital privado con sede en EE.UU. Dos años después, en agosto de 2011, Platinum Equity vendió AEES al grupo PKC, su actual propietario. Durante este período, el CFO y el sindicato de Mineros reclutaron a trabajadores de Arneses y Accesorios como miembros del sindicato, manteniendo asambleas organizativas y repartiendo volantes en la planta.

B. Establecimiento Ilegal de Contrato de Protección

El WRC encontró que Arneses y Accesorios ilegalmente estableció un así llamado “contrato de protección” con la CTM y posteriormente usaron este contrato para impedir que los trabajadores ejercitaran libremente su derechos de asociación.

En agosto 31 de 2011, solo semanas después de que PKC firmó un contrato para adquirir la planta de Arneses y Accesorios, la compañía firmó un contrato colectivo (contrato sindical) con la CTM que cubre a los trabajadores de las fábricas. El contrato fue registrado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) de México el 2 de septiembre de 2011. Como se

analiza más adelante, la CTM es una de las tres más grandes centrales obreras en México, que a menudo funcionan como “sindicatos de protección.” Estas organizaciones se describen a sí mismas como sindicatos, pero, muy frecuentemente, no funcionan para representar los intereses de los trabajadores, sino que protegen los intereses de los patrones con quienes ellos han firmado contratos para adelantarse al establecimiento de sindicatos independientes.

Antes de la presentación del contrato, no hubo proceso por el cual la mayoría de los trabajadores de Arneses y Accesorios tuviera la oportunidad de escoger o rechazar a la CTM como representante de la fuerza de trabajo. Tampoco hay alguna indicación de que los trabajadores de Arneses y Accesorios fueran involucrados de ninguna manera en la negociación del contrato o consensados para su firma. Muchas de las disposiciones del contrato simplemente expresan lo contenido en la ley mexicana.

El 28 de noviembre de 2011, el sindicato de Mineros presentó una petición legal formal para tener negociaciones con PKC, conocida como un *emplazamiento*. PKC respondió en diciembre 11, declarando que no negociaría ningún contrato con la seccional de los Mineros debido a que ya había firmado un contrato con la CTM, que cubría a la fuerza de trabajo. Los trabajadores de Arneses y Accesorios aprendieron por primera vez a través de esta carta que ellos estaban cubiertos por un contrato sindical y que la CTM era su representante.

El 31 de enero de 2012, la gerencia de PKC mandó a los trabajadores para que atendieran una serie de asambleas (organizadas por turno) en la planta. A los trabajadores se les mostró un mensaje en video grabado de Frank Sovis, Presidente de Operaciones en Norteamérica de PKC. En el mensaje grabado, Sovis explicó que la gerencia de PKC había dispuesto para los trabajadores de Arneses y Accesorios que fueran representados por un sindicato. Declaró que “por más de 25 años ni ustedes ni Arneses han sentido la necesidad de tener un sindicato.” Sin embargo, él explicó, “grupos externos están usando tácticas que amenazan la paz laboral... y... nuestros activos.”. Por lo tanto “[c]on el objetivo último de proteger sus derechos, junto con los de PKC,” la fábrica ha firmado un contrato colectivo con la CTM. Él explicó que la empresa había seleccionado a la CTM debido a “sus valores y principios que están en concordancia con los de PKC, y entienden las necesidades de nuestros empresarios, nuestros negocios y a nuestros clientes.” Durante la asamblea, también se les dijo a los trabajadores que la compañía pagaría sus cuotas sindicales directamente a la CTM en lugar de deducirlas de los salarios de los trabajadores.

El 3 de febrero de 2012, el sindicato de Mineros presentó una demanda judicial para que se les reconociera como representantes de los trabajadores de Arneses y Accesorios para negociar colectivamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Junta Laboral). Cuando la Junta Laboral recibe tales demandas, la ley mexicana requiere que se fije una fecha para una elección donde los trabajadores puedan elegir a sus representantes para la negociación colectiva. El 20 de febrero, la Junta Laboral negó la demanda de los Mineros, declarando que el sindicato de Mineros no podía representar a trabajadores de la industria de autopartes debido a que solo está registrado para representar trabajadores de las industrias minera, metalúrgica y metal-mecánica. El 13 de marzo, los Mineros apelaron esta decisión ante el Tribunal Colegiado para Asuntos Laborales del Primer Circuito de México.

El 28 de marzo de 2012, un programa finlandés de investigación de noticias, *45 minutos*, que se transmite en la estación televisiva finlandesa, MTV3, emitió un reportaje sobre las actividades de PKC en Ciudad Acuña.² La historia incluye una entrevista con el Presidente de PKC Harri Suutari, en donde Suutari declara que la CTM “no es un genuino sindicato en el sentido finlandés, pero en México sí lo es.” El también indicó que él entendía que la fábrica había firmado el contrato con la CTM sin pedir el consentimiento de los trabajadores y que la compañía pagaba directamente las cuotas sindicales de los miembros a la CTM.

El 11 de abril de 2012, en respuesta a las críticas tras el reportaje de MTV3 por parte de líderes sindicales de Finlandia y de uno de sus mayores accionistas Ilmarinen Mutual Pension Insurance Company, PKC emitió un comunicado defendiendo sus acciones. En el comunicado, la empresa reconoce que la fábrica ha firmado un contrato con la CTM en respuesta a las actividades organizativas de la federación de Mineros, pero alega que lo hizo con el fin de satisfacer la supuesta voluntad de sus trabajadores que no deseaban ser representados por un sindicato afiliado a los Mineros:

El grupo PKC firmó el contrato de adquisición para comprar la compañía AEES en agosto de 2011. También fue en ésta época que la campaña de los Mineros en Acuña se intensificó. Con el fin de proteger los derechos de sus trabajadores, AEES aceptó la ejecución de un contrato colectivo con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), sindicato que opera legalmente, en septiembre de 2011. El esfuerzo por sindicalizar a los trabajadores está siendo impulsado por individuos y grupos externos – no por los trabajadores. El ejercicio del derecho legal para aceptar un contrato con la CTM fue visto como un medio para cumplir con los trabajadores que no querían ser representados por un sindicato que ellos no deseaban.³

Con respecto a su decisión de firmar un contrato con la CTM sin el conocimiento o consentimiento de los trabajadores, la compañía declaró:

La ley Mexicana permite a los sindicatos registrarse como representantes de los trabajadores independientemente de la voluntad de los trabajadores; de hecho, los trabajadores pueden no ser nunca interrogados sobre su preferencia. El registro y la certificación de un sindicato como representante en la negociación obliga a los trabajadores a pagar la cuota de afiliación al sindicato ya sea que ellos quieran unirse al sindicato o no.⁴

El comunicado también afirma que el “Grupo PKC está cumpliendo totalmente con las leyes y normas mexicanas así como con la libertad de asociación establecida por la Organización Internacional del Trabajo.”⁵

² El reporte *45 Minutes* puede ser visto en línea en: <http://www.mtv3.fi/45minuuttia/jaksot.shtml/44-pkcn-meksikon-menetelmat-herattivat-suurimman-omistajan/2012/04/1523959>.

³ Comunicado PKC, Abril 11, 2012.

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

Lejos de cumplir plenamente con los derechos de asociación de la OIT, la firma por parte de Arneses y Accesorios de un contrato colectivo con la CTM constituye una clara y grave violación a los Convenios 87 y 98. El Convenio 87 establece que “trabajadores y patrones, sin ninguna distinción, deberán tener el derecho a establecer y, en conformidad únicamente con las reglas de la misma organización, a afiliarse a organizaciones *de su propia elección* sin autorización previa.”⁶ (Énfasis añadido) El Convenio 98 de la OIT establece que las “organizaciones de trabajadores y patrones deben disfrutar de protección adecuada contra cualquier acto de interferencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.”⁷

Arneses y Accesorios violó los Convenios 87 y 98 mediante la firma del contrato colectivo con la CTM porque, al hacerlo, puso en marcha un potente obstáculo para impedir a los trabajadores de las fábricas ejercitar su derecho a establecer o unirse a una organización de su propia elección.⁸ En vez de respetar sus derechos laborales a elegir su propia organización laboral, la gerencia de Arneses y Accesorios seleccionó a los representantes de los trabajadores en lugar de que ellos lo hicieran.

En efecto, como PKC ha reconocido abiertamente, la gerencia de Arneses y la CTM firmaron el convenio totalmente a espaldas de los trabajadores cuyos empleos el contrato regula. Los trabajadores no supieron de la existencia del contrato hasta que ellos quisieron organizar un sindicato independiente pero fueron informados por la gerencia de que estaban impedidos de hacerlo debido al contrato con la CTM. Más aún, en su declaración del 11 de abril de 2012, la gerencia de PKC abiertamente reconoció que la empresa firmó el contrato con la CTM específicamente para impedir la organización de trabajadores con los Mineros.⁹

La conclusión de que la sección sindical de la CTM en Arneses y Accesorios es una creación de la gerencia de PKC, más que una expresión de la libre elección de los trabajadores, está apoyada por la evidencia de que la gerencia de la empresa financió los esfuerzos organizativos de la CTM en las plantas. El WRC obtuvo registros de procedencia confiable que indicaban que la gerencia de Arneses y Accesorios hizo pagos a la CTM por un total de \$175,283.00 que fueron asociados con la organización de los trabajadores de la fábrica por parte de la CTM. Estos pagos, según se detalla en una hoja de cálculo proporcionada por un miembro del personal administrativo de la empresa, incluye el reembolso de artículos tales como boletos de avión, gasolina, hoteles, renta de coche, carteles laminados, buffet de comida, guardias de

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la Libertad de Asociación y Convenio para Protección del Derecho a Organizarse, 1948 (No. 87), Art. 2.

⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho a Organizarse y a Negociar Colectivamente, 1949 (No. 98), Art. 1(2).

⁸ Ver Organización Internacional del Trabajo, “Libertad de Asociación: Compendio de Decisiones y Principios del Comité de Libertad de Asociación del Cuerpo de Gobierno de la OIT,” Quinta (revisada) edición (2006) [de aquí en adelante OIT Compendio del Comité de Libertad Sindical], p. 309, 389, 868. El Comité de Libertad de Asociación es el cuerpo internacional más importante encargado de la interpretación de este derecho de acuerdo a los Convenios de la OIT.

⁹ La compañía ha afirmado que firmó el contrato con la CTM para “proteger” los derechos o intereses de sus trabajadores. Incluso si se toman como bien intencionados, tales actos de paternalismo están específicamente prohibidos por el Convenio 98 porque el dominio por parte del patrón de las decisiones y actividades de los trabajadores tienen un inherente efecto corrosivo sobre la habilidad de los trabajadores de crear y manejar sus propias organizaciones. Ver, ejem., OIT Compendio del Comité de Libertad Sindical, p. 855.

seguridad, gastos varios de viaje, y publicidad.

El respaldo financiero de PKC para las actividades de la CTM es una descarada violación al Artículo 98, ya que define la relación de la CTM con la compañía en términos de un patrocinio del patrón, más que una representación del trabajador. Debido a que el rol que le corresponde a una organización sindical es representar de forma independiente los intereses de los trabajadores, aceptar el apoyo financiero de los patrones presenta un inherente conflicto de intereses.

Es importante entender que existe un amplio consenso entre expertos en derechos humanos y laborales sobre que los contratos colectivos firmados bajo las circunstancias como las que ocurrieron en Arneses y Accesorios, violan las normas laborales internacionales. De hecho, el Departamento de Estado de los EE.UU.¹⁰, la Confederación Sindical Internacional¹¹, Human Rights Watch, y la Asociación de Trabajo Justo (una importante iniciativa de monitoreo apoyada por la industria)¹², así como muchas otras organizaciones no gubernamentales han citado la práctica de los patrones en México de firmar contratos de trabajo sin el conocimiento o participación de los trabajadores, como una grave violación a los derechos de trabajadores.

Como el experto en derecho laboral internacional, Lance Compa ha escrito:

[L]os sindicatos antidemocráticos en México... existen en papel y nominalmente celebran contratos colectivos con patrones, pero sirven solo a los intereses de los patrones y a individuos corruptos que administran estos sindicatos de papel para su propia ganancia pecuniaria. Los sindicalistas reales les llaman “sindicatos de protección” porque ellos protegen a los patrones de la auténtica auto-organización y de la libre negociación colectiva de los trabajadores. Expertos han estimado que alrededor del 90 por ciento de todos los contratos colectivos presentados ante la autoridad laboral mexicana son

¹⁰ Ver, ejem., REPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ESTADO DE EEUU, REPORTE DE DERECHOS HUMANOS: MÉXICO (2012) (“Los Sindicatos de Protección (controlados por la empresa) continúan siendo un problema en todos los sectores, y muchos observadores han notado que la mayoría de los trabajadores organizados pertenecen a sindicatos no representativos. Los contratos de protección son una violación al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad de asociación. Oficialmente aprobados los “contratos de protección – contratos formales mediante el cual la empresa crea un sindicato no representativo a cambio de la paz laboral y otras concesiones—eran comunes en todos los sectores y a menudo impedían a los trabajadores del amplio ejercicio de sus derechos laborales como se definen en la ley. Estos contratos a menudo se hacían antes de que la empresa contratara a ningún trabajador en un lugar de trabajo nuevo y administrado sin la participación directa de los trabajadores. Los contratos colectivos de trabajo que son resultado de contratos de protección usualmente fallan en brindar a los trabajadores beneficios que vayan más allá del mínimo legal e impiden los derechos de los sindicatos independientes a efectiva y legítimamente negociar colectivamente a nombre de los trabajadores.”).

¹¹ ITUC, ENCUESTA ANUAL DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LOS SINDICATOS: MÉXICO (2010, 2011), disponible en <http://survey.ituc-csi.org/Protection-contracts.html>.

¹² Asociación de Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), Libertad de Asociación: Monitoreo Contra Contratos de Protección en México (“El uso de los “contratos de Protección” en México para limitar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva es una práctica endémica que contraviene los Convenios 87 y 98 de la OIT y FLA Lugar de Trabajo, Código de Conducta y Puntos de Referencia para el Monitoreo,” disponible en http://www.fairlabor.org/sites/default/files/freedom_of_association_mexico.pdf.

fraudulentos “contratos de protección” o “contratos simulados” destinados únicamente a impedir que se formen sindicatos reales.¹³

La organización Human Rights Watch documentó un caso notable de sindicalismo de protección ilegal con numerosas similitudes con la situación actual de PKC en una fábrica de manufactura de autopartes en Coahuila propiedad de Alcoa (y posteriormente adquirido por el Grupo PKC) en 2003:

La actividad organizativa sindical legítima continúa siendo obstaculizada por los contratos colectivos negociados entre la gerencia y los sindicatos pro-empresariales. Estos contratos a menudo fallan en proveer a los trabajadores de beneficios más allá de los estándares mínimos establecidos en la legislación mexicana, y los trabajadores algunas veces solo saben de los contratos cuando ellos se vuelven descontentos e intentan organizar sindicatos independientes. Sin embargo, cuando los trabajadores quieren desplazar a sindicatos no independientes, corren el riesgo de perder sus trabajos. Por ejemplo, los esfuerzos por formar sindicatos independientes en fábricas que producen para la corporación de Alcoa en Piedras Negras, Coahuila fallaron en octubre [2003] cuando la gerencia despidió a los líderes del sindicato independiente electos en marzo en una planta, así también a un grupo de candidatos independientes que habían anunciado sus intenciones de postularse en unas futuras elecciones de líderes sindicales en otra planta.¹⁴

PKC ha tratado de defender su conducta sugiriendo que, aunque la CTM no es un sindicato legítimo de acuerdo a los estándares finlandeses, el contrato Arneses-CTM es legítimo en el contexto mexicano. Esto no es correcto. Como mencionamos anteriormente, los Convenios 87 y 98 de la OIT –que fueron claramente violados en este caso— son tan aplicables y obligatorios en México así como lo son en Finlandia. Es cierto que la corrupción dentro del gobierno mexicano ha llevado a entidades gubernamentales a facilitar la práctica de la contratación de protección.¹⁵ Sin embargo, el hecho de que una entidad gubernamental esté dispuesta a ayudar al patrón en la realización de una actividad que viola los principales derechos laborales de los trabajadores, no exime al patrón –particularmente una corporación internacional que está familiarizada con normas internacionales de derechos laborales—de manipular dicha ayuda con el fin de llevar a cabo tales violaciones.

C. *El Acoso Anti-Sindical y la Intimidación Previos a la Elección Sindical de Octubre de 2012*

¹³ CENTRO AMERICANO PARA LA SOLIDARIDAD SINDICAL INTERNACIONAL, JUSTICIA PARA TODOS: LA LUCHA POR LOS DERECHOS LABORALES EN MÉXICO (2003) (de aquí en adelante Justicia para Todos), disponible en <http://www.solidaritycenter.org/files/SolidarityMexicofinalpdf111703.pdf>.

¹⁴ Ver HUMAN RIGHTS WATCH, REPORTE MUNDIAL 2002, disponible en <http://www.hrw.org/legacy/wr2k3/>.

¹⁵ Como el Profesor Compa ha escrito, las Juntas Laborales locales en México tienden a “favorecer a sindicatos oficiales, pro-gubernamentales, pro-patronales contra las organizaciones independientes elegidas por los trabajadores... El triángulo de hierro de gobierno, patrón, y sindicatos oficiales de control sobre la organización y negociación colectiva de los trabajadores, todavía prevalece en muchas jurisdicciones, especialmente en estados con altas concentraciones de fábricas maquiladoras.” Ver *Justicia para Todos* en 15.

El WRC documentó serias violaciones a los derechos laborales durante el periodo previo a la elección sindical llevada a cabo por la Junta Laboral en Arneses y Accesorios en Octubre del 2012.

El 4 de julio de 2012, el Noveno Tribunal Colegiado para Asuntos Laborales del Primer Circuito, una corte de apelación, dictaminó a favor de la impugnación del sindicato de Mineros a la decisión de la Junta Laboral de excluirlos de representar a los trabajadores en Arneses y Accesorios. El Tribunal ordenó a la Junta Laboral que procediera con las audiencias para determinar si una elección se llevaría a cabo. También determinó que la objeción jurisdiccional planteada por la Junta, debería ser tratada en un procedimiento post-electoral.

Iniciando el 31 de julio de 2012, la Junta Laboral llevó a cabo una serie de audiencias sobre la petición de los Mineros de una elección. El 15 de octubre, después de una serie de objeciones procedimentales por parte de la CTM, la Junta Laboral emitió una resolución estableciendo una elección para tres días más tarde, el 18 de octubre.

Durante el periodo previo a esta elección, en agosto, septiembre y octubre de 2012, la gerencia de Arneses y Accesorios emprendió una agresiva campaña para impedir que los trabajadores votaran a favor del sindicato de Mineros. Las prácticas documentadas por el WRC durante este período incluyen lo siguiente:

i. Emitir Amenazas Anti-Sindicales para los Trabajadores

La gerencia de PKC convocó a reuniones obligatorias para supervisores y jefes de equipo de la empresa en donde la gerencia instruyó a supervisores y jefes de equipo para transmitir mensajes anti-Mineros a sus compañeros de trabajo. En particular, la gerencia dio instrucciones a los jefes de equipo para que convencieran a los trabajadores de que, si los Mineros ganaran la elección sindical, la fábrica cerraría y los trabajadores perderían sus trabajos. A los líderes adicionalmente se les dijo que convencieran a los trabajadores de que los Mineros es una organización violenta.

Un jefe de equipo dio testimonio al WRC de que el gerente de la Planta 2 de Arneses y Accesorios, Jorge González, mantuvo frecuentes reuniones previas a las elecciones en la cuales él transmitió mensajes tales como, “Nosotros deberíamos estar con la CTM porque la compañía no necesita a los Mineros y la CTM ha sido contratada para esta razón. Si ustedes quieren quedarse sin trabajo, entonces vayan con los Mineros, si ustedes quieren un buen ambiente de trabajo ustedes necesitan escoger a la CTM. Los Mineros son violentos y golpean a la gente.”

Cuando algunos jefes de equipo defendieron los derechos de los Mineros a formar un sindicato, el Sr. González respondió diciendo: “Despierten, ustedes no están pensando con su cabeza, están pensando con su corazón.” González dio instrucciones a los jefes de equipo de difundir esta información a los operadores y repetirla a menudo a los operadores “que nosotros necesitábamos estar con la CTM si queríamos mantener nuestros trabajos.”

Numerosos supervisores y jefes de equipo a su vez, transmitieron los mensajes dictados por la gerencia de PKC a los trabajadores a través de conversaciones en grupos pequeños e individuales. Un operador de máquina reportó que él fue informado por su jefe de equipo el día anterior a la elección, que su supervisor les había dicho a los líderes que repartiera la información a los trabajadores de que los Mineros eran “alborotadores” y que si luego ganaran la elección, la fábrica cerraría y ellos perderían beneficios existentes tales como cupones de regalo para comprar comida y bonos por asistencia.

Similarmente, un mecánico reportó que en la mañana del día de la elección, él estaba apartado a un lado junto con otros 15 nuevos mecánicos en el área de trabajo de los mecánicos. En esta reunión, Miguel Ángel Chillo, el supervisor de los mecánicos, declaró que “nosotros debemos votar por la CTM y pensar sobre el futuro ya que seríamos despedidos si votáramos por los Mineros...”

ii. Reuniones con Audiencia Cautiva y Talleres Sindicales de la CTM durante horas de trabajo pagadas por la empresa

La gerencia de PKC organizó reuniones con “audiencia cautiva” en donde los trabajadores fueron obligados a asistir, durante las horas regulares de trabajo (en tiempo pagado por la compañía) o en sábados (con PKC dando pago completo de horas extras). Muchos trabajadores reportaron que tales reuniones y cursos de capacitación fueron llevados a cabo generalmente durante un período de medio día.

Durante estas reuniones, los representantes de la CTM o los facilitadores externos mostraron video clips e información de los medios de prensa que representaban a los Mineros como violentos y transmitían mensajes anti-Mineros, incluyendo que votar por los Mineros causaría el cierre de la fábrica o que todos los trabajadores perderían los beneficios tales como bonos y cupones de regalo para abarrotes. Los representantes de la CTM en estos talleres también ofrecieron pagar ciertos gastos personales para los trabajadores, incluyendo los recibos de luz y agua, y costos legales, tales como aquellos asociados con el registro de matrimonios y divorcios.

Los trabajadores testificaron que el personal de recursos humanos de PKC identificó a trabajadores para asistir a las reuniones en base a su percepción de que serían fáciles de convencer para votar por la CTM e instruyeron a los jefes de equipo para que informaran a estos trabajadores que debían asistir. Estas reuniones eran generalmente llevadas a cabo en pequeños grupos de 15-30 trabajadores por taller. La participación era obligatoria para aquellos trabajadores que fueron seleccionados para asistir.

Varios partidarios de los Mineros reportaron que a ellos no se les permitió asistir a estas reuniones aunque ellos habían pedido hacerlo, tanto para que ellos pudieran obtener pago de horas extras por asistir, como para que ellos pudieran oír y equilibrar los mensajes anti-Mineros de la gerencia. Estos trabajadores reportaron uniformemente, sin embargo, que a ellos se les dijo por parte de sus supervisores o líderes de equipo que ellos no podían asistir a estas reuniones porque ellos apoyaban a los Mineros.

Un trabajador declaró que su supervisor le dijo, “Tu eres Mineros 100%. No voy a enviarte.” A otro trabajador le dijo su supervisor que él había recibido instrucciones de que recogiera a personas para ir a las reuniones que él pensara que podrían ser convencidas para votar por la CTM o personas “que estuvieran asustadas.” Otro trabajador fue informado por su jefe, “Tú sabes que yo no puedo enviarte a los talleres, porque estás con los Mineros.”

Estos talleres y reuniones fueron llevados a cabo en una oficina en Ciudad Acuña y en la cafetería de la fábrica Arneses y Accesorios. Los trabajadores reportaron que se les dieron alimentos y refrescos gratis en estos talleres. Los participantes reportaron que se les enseñaron imágenes de video y recortes de periódico de los violentos conflictos que involucraban a los sindicatos de los Mineros en otros lugares de trabajo y fueron informados de mensajes negativos sobre los Mineros y su dirigencia, particularmente de su secretario general.

Uno de los trabajadores de la Planta 3 de Arneses y Accesorios reportó que “Ellos nos dijeron que si los Mineros ganaran, la fábrica cerraría y si la CTM ganara entonces la fábrica permanecería abierta.” Varios participantes reportaron que ellos fueron llevados a estas reuniones en los mismos camiones de la empresa que les brindan el transporte regular entre sus áreas de residencia y la fábrica Arneses y Accesorios.

iii. Mensajes Anti-Mineros se Proyectaron en la Cafetería de la Planta durante los recesos

Los trabajadores reportaron que mensajes anti-Mineros fueron proyectados regularmente en las televisiones en la cafetería de la planta durante los recesos de media hora de los trabajadores. Varios trabajadores notaron que tales mensajes fueron transmitidos principalmente a través de mensajes publicitarios que fueron proyectados específicamente durante estos tiempos de descanso por parte de la asociación local de patrones en Acuña y que eran deliberadamente mensajes anti-Mineros tales como “los Mineros están ofreciendo metas poco realistas, no se deje engañar. Sinceramente, los patrones de Acuña” u otro que establecía que “Acuña se ha distinguido por maquilas sin sindicatos. ¡Espera lo mejor pronto!”

iv. Brindando a la CTM Acceso a los Trabajadores durante Horas de Trabajo

Los trabajadores reportaron uniformemente que a los representantes de la CTM se les daba acceso a la planta sin restricción durante las horas de trabajo para tener conversaciones de uno en uno con los trabajadores, en las cuales ellos promovían a la CTM y les ofrecían a los trabajadores bienes, servicios y descuentos (por ejemplo ayuda con obtener crédito o reducir los saldos en los recibos de servicios públicos y pagos de vivienda). Los trabajadores reportaron que a los representantes de la CTM se les daba libre acceso a todas las áreas de producción y les daban visitas regulares a la planta en grupos de dos o tres hablando con los trabajadores individualmente en sus áreas de trabajo durante horas de trabajo sin la objeción de la gerencia de PKC.

Por el contrario, los representantes de los Mineros reportaron que a ellos nunca les fue permitido el acceso a la fábrica. Los representantes de los Mineros no hicieron una solicitud formal a la compañía para tener acceso, pero las acciones de la gerencia de PKC –incluyendo la

negativa a permitir incluso que los trabajadores actuales pudieran participar en las reuniones dentro de la planta si ellos apoyaban a los Mineros—hace claro que los representantes de los Mineros no serían permitidos dentro de las instalaciones.

La gerencia de PKC también desalentó a los trabajadores de tener contacto con los Mineros incluso fuera de la fábrica. Cuando los organizadores de los Mineros empezaron a realizar visitas domiciliarias fuera de la fábrica antes de la elección, los trabajadores reportaron que a ellos se les desanimó de hablar con los Mineros por medio de avisos colocados dentro de la fábrica, en los cuales se instruía a cualquier trabajador que se sintiera amenazado por esas visitas que lo reportara a la gerencia.

v. *Discriminación y castigo por usar camisetas de los Mineros*

Los trabajadores reportaron que durante los últimos días previos a las elecciones, a los trabajadores que usaban camisetas de los Mineros no se les permitía el acceso a los camiones de la empresa, que transportan a los trabajadores hacia y desde el trabajo. Un trabajador testificó que él escuchó cuando les daban instrucciones a los choferes de los camiones por el sistema de radio, un día antes de la elección, diciéndoles que no les permitieran a los trabajadores el acceso a los camiones de la empresa si estaban usando camisetas de los Mineros.

Trabajadores que usaron las camisetas de los Mineros en las instalaciones, reportaron haber sido acosados por los gerentes de la fábrica. Por ejemplo, trabajadores empleados en la Planta 3 en el segundo turno reportaron que diez trabajadores que vestían camisetas de los Mineros fueron llamados a las oficinas de recursos humanos de la planta, fueron cuestionados sobre el porqué ellos estaban usando las camisetas, fueron instruidos de que se las quitaran o que se pusieran los chalecos de trabajo encima de las camisetas.

Varios trabajadores reportaron que los gerentes y supervisores les advirtieron que ellos no debían usar las camisetas de los Mineros dentro de la planta. Un trabajador, por ejemplo, fue abordado por un gerente de recursos humanos de PKC en la planta 4, que se sentó a su lado durante las horas de alimento el día que el usó una camiseta de los Mineros. El hizo notar que el gerente nunca antes se había sentado cerca de él durante los períodos de alimento. El gerente le preguntó al trabajador porqué estaba usando una camiseta de los Mineros. El gerente le dijo, “Los Mineros solo quieren tomar las cuotas sindicales y ellos no valen nada... ¿No te sientes avergonzado?” Otro trabajador dijo que su compañero de trabajo le comentó sobre haber sido cuestionado por su camiseta de Mineros por un gerente que dijo, “Ya veremos el día en que seas despedido si tus ‘amigos’ te apoyarán.”

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha identificado numerosos ejemplos de conductas del patrón que constituyen “injerencia” prohibida con el derecho de libertad de asociación, tal como es protegido por los Convenios 87 y 98, incluyendo imponer presión, infundir miedo, y amenazar, lo que debilita el ejercicio de este derecho básico de los trabajadores.¹⁶ Las prácticas descritas arriba violan los Convenios 87 y 98 de, por lo menos, las dos siguientes maneras:

¹⁶ Ver Organización Internacional del Trabajo, “Libertad de Asociación: Compendio de Decisiones y Principios del Comité de Libertad de Asociación del Cuerpo de Gobierno de la OIT,” Quinta (revisada) edición

Primera, el uso por parte de los gerentes de Arneses y Accesorios de mensajes amenazadores –en particular que la fábrica cerraría si los trabajadores no votaran por la CTM – estaba totalmente calculado para, y tuvo el efecto de, infundir miedo y un sentido de desesperación entre los trabajadores. La amenaza del cierre fue transmitida por los gerentes a los jefes de equipo (que tenían derecho a votar en la elección), con la instrucción de que ellos transmitieran el mensaje a sus compañeros de trabajo, así como en las reuniones obligatorias cautivas. Estos mensajes se sumaban a la amenaza de que si los trabajadores no cumplieran con las demandas de los gerentes para apoyar a la CTM, la empresa los despediría y ellos perderían sus medios de subsistencia. La amenaza del despido por represalia ha sido largamente reconocida como una forma de injerencia del patrón en el derecho a la libertad de asociación protegido por los Convenios 87 y 98.¹⁷

Segunda, el WRC encontró que Arneses y Accesorios ilegalmente negó a los trabajadores una oportunidad de hacer una libre elección con respecto a la representación sindical, al dominar o restringir a los trabajadores el acceso a la información. La práctica de Arneses y Accesorios de forzar a sus trabajadores a repetidamente sentarse para oír largas presentaciones de puntos de vista anti-Mineros/pro-CTM, mientras que al mismo tiempo negaba a los trabajadores similares oportunidades de oír los puntos de vista pro-Mineros de los trabajadores que apoyaban a los Mineros o a sus representantes sindicales, creó un ambiente incompatible con respecto a la libertad de asociación. Así como nosotros no consideramos una elección política libre y justa si el gobierno de turno requiere a los votantes que se sienten a escuchar sesiones de propaganda contra sus rivales, mientras que al mismo tiempo previenen a los votantes de escuchar las opiniones de estos últimos, la dominación de Arneses y Accesorios del acceso a la información de sus trabajadores violó las normas básicas de unas elecciones libres y justas, y, por tanto, la libre elección de su representación sindical.¹⁸

(2006) [de aquí en adelante OIT Compendio del Comité de Libertad Sindical], p. 35, 67, 514, 638, 682, 772, 780, 781, 786, 787, 803, 810, 837, 839, 858, 863, 864, 865. Para un resumen conciso de las formas de interferencia identificadas por el Comité de Libertad de Asociación de la OIT, ver Human Rights Watch, “Un Caso Extraño: Violaciones a la Libertad de Asociación de los Trabajadores en los Estados Unidos por parte de Corporaciones Multinacionales Europeas 10 (Septiembre 2010) [de aquí en adelante Human Rights Watch: Un Caso Extraño], http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/bhr0910web_0.pdf.

¹⁷ Ver, por ejemplo, Organización Internacional del Trabajo, Comité de Libertad de Asociación, *Queja contra el Gobierno de México presentada por el Sindicato de Empleados de la Compañía Manufacturera de Componentes Eléctricos de México S.A. de C.V. (STEMCEM), Caso No. 2393.*

¹⁸ Para una discusión de la analogía entre elecciones sindicales y elecciones políticas, ver HUMAN RIGHTS WATCH, DESCONTANDO DERECHOS: VIOLACIONES DE WAL-MART DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EEUU, 73, 76 (Mayo 2007) [de aquí en adelante Human Rights Watch: Descontando Derechos], disponible en <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/us0507webcover.pdf>. Nótese que el Comité de Libertad de Asociación de la OIT ha declarado, en el contexto de una queja contra los Estados Unidos de Norteamérica, que la falla en “garantizar el acceso a los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto por los derechos de propiedad y gestión, para que los sindicatos se pueden comunicar con los trabajadores, con el fin de darles a conocer las potenciales ventajas de la sindicalización”, es incompatible con el respeto a la libertad de asociación como lo requieren los Convenios 87 y 98 de la OIT. Ver Organización Internacional del Trabajo, Comité de Libertad de Asociación, *Queja contra el Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, presentada por el Sindicato United Food and Commercial Workers International Union (UFCW), la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) y la International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET)*, Reporte No. 284, Caso No. 1583 (1992).

En suma, el WRC concluye que la combinación de los mensajes amenazadores y la dominación del patrón sobre el acceso de los trabajadores a la información, socavó la capacidad de los trabajadores de tomar una libre decisión con respecto a la representación sindical durante la elección llevada a cabo en Octubre 18 de 2012.

D. Manipulación de la Elección por parte de la Gerencia Mediante la Recontratación de Trabajadores por corto plazo

El WRC reunió evidencia que sugiere que la gerencia de Arneses y Accesorios recontrató a antiguos trabajadores con contratos de corto plazo con el propósito de ampliar el voto a favor de CTM en la elección.

Durante Septiembre del 2012, en el período previo a la elección sindical de octubre, la gerencia de Arneses y Accesorios recontrató –con contratos de veintiocho días – a trabajadores que previamente habían trabajado en la fábrica y mandaron a esos trabajadores para que votaran por la CTM. El WRC estima que al menos cincuenta trabajadores fueron recontratados durante este período.

Uno de esos trabajadores testificó que él había terminado en agosto del 2012 pero fue llamado nuevamente para trabajar en la Planta 4 en septiembre, junto con cerca de otros treinta trabajadores. El trabajador reportó que durante su primera semana de retorno al trabajo, todos los nuevos trabajadores eran llamados por el sistema de sonido de la fábrica para asistir a nuevas reuniones en la sala de conferencias de la fábrica en donde se les dijo, “el otro sindicato está tratando de insertarse pero ustedes tienen que votar por la CTM porque si ellos [la CTM] no ganan, ustedes serán despedidos. La CTM es de Arneses. Nosotros estamos contando con ustedes. No hay necesidad de votar por el otro sindicato, porque la CTM ya está aquí y ustedes tendrán mayores beneficios si la CTM gana.” Este trabajador declaró que no había suficiente trabajo que hacer para los treinta trabajadores que fueron contratados en la Planta 4, que ellos pasaron la mayor parte de sus turnos de trabajo “caminando alrededor” de la planta, y era claro que ellos “solo estaban ahí para votar en la elección.”

E. Despido Masivo en Represalia en Diciembre de 2012

El WRC reunió evidencia de que después de la elección de octubre del 2012, Arneses y Accesorios llevó a cabo un despido masivo de trabajadores que estuvo dirigido a los que apoyaban al Sindicato de Mineros.

Entre diciembre 14 y diciembre 20, Arneses y Accesorios despidió a aproximadamente unos 100 trabajadores. La empresa ha afirmado que los despidos fueron ajustes de rutina llevados a cabo de acuerdo a la necesidad de personal de la fábrica. Sin embargo, por las siguientes razones, el WRC concluye que estos despidos se llevaron a cabo en represalia por las actividades sindicales de los trabajadores:

Primero, antes de que se llevaran a cabo los despidos, los trabajadores despedidos fueron informados por los supervisores, jefes de equipo y compañeros de trabajo que todos los

trabajadores-líderes de los Mineros serían despedidos en diciembre. Entre los trabajadores que brindaron testimonio al WRC sobre este tema:

- Un trabajador declaró que al final de noviembre de 2012 su jefe de equipo le dijo que el supervisor le había informado que a todos los “panzas rojas,” refiriéndose a los trabajadores que apoyaban al sindicato de los Mineros y usaban camisetas rojas, los echarían a “patadas”. Este trabajador declaró que sus compañeros de trabajo no hablaban con él durante las semanas previas a su despido en diciembre “porque la gente me dijo que se sabía que [yo] estaba con [los Mineros] e iba a ser despedido.”
- Un partidario de los Mineros reportó que algunos días antes de que fuera despedido, su jefe de equipo le dijo que, “Todos ustedes van a ser despedidos el viernes, porque fueron a las reuniones o hicieron visitas domiciliarias con los Mineros.”
- Otro trabajador declaró que en el día que iba a ser despedido, un supervisor al salir de la fábrica le dijo que iba a ser despedido, porque todos los otros partidarios de los Mineros en su turno habían sido despedidos y “tú vas a ser despedido por apoyar a los Mineros [también].”
- Otro trabajador dijo que un miembro de su familia que estaba en una posición gerencial en la fábrica le dijo que “todos ustedes que estaban al frente con los Mineros van a ser despedidos.” El trabajador declaró que él había sido identificado como partidario de los Mineros ya que él regularmente usaba la camiseta de los Mineros para ir a trabajar.

Esas admisiones por parte de los gerentes están entre las formas más persuasivas de evidencia de que los despidos de los trabajadores eran motivados por represalia por parte del patrón.

Segundo, la conclusión de que estos despidos fueron en represalia se ve apoyada por poderosa evidencia estadística. De aproximadamente 100 trabajadores despedidos durante el periodo en cuestión, incluyen plenamente a 26 de 32, o 81.25%, de trabajadores cuyos nombres circularon públicamente en la lista de observadores oficiales por parte de los Mineros en la elección. En contraste, los despidos afectaron a menos del 5% de la fuerza de trabajo de toda la empresa. Es improbable que la proporción de los líderes sindicales pudiera ser eliminada en un recorte de este tamaño por una cuestión de simple azar.

Cualquier posibilidad de tal coincidencia se elimina cuando se considera que: (1) los líderes sindicales despedidos estaban repartidos en diferentes ocupaciones y lugares de todas las instalaciones de Arneses y Accesorios; (2) estos trabajadores estaban entre los partidarios más visibles de los Mineros en las fábricas; y (3) los despidos tuvieron lugar menos de dos meses después de la elección en la cual la gerencia hizo una campaña muy agresiva contra el sindicato de Mineros.

Tercero, la evidencia disponible contrarresta cualquier aseveración de que los recortes habían sido necesarios por las condiciones del negocio. Aunque los trabajadores despedidos

fueron informados de que ellos habían sido despedidos porque la empresa no necesitaba de sus servicios, los trabajadores reportaron que ellos no vieron una significativa caída de toda la producción durante este período, y lo más condenable, que la empresa reemplazó a los trabajadores despedidos poco después de sus despidos, y continúo contratando a nuevos trabajadores a lo largo de enero del 2013.

Cuarto, los trabajadores despedidos de varias plantas y turnos reportaron que la gerencia de Arneses y Accesorios ejerció fuerte presión en ellos para aceptar rápidamente los pagos de liquidación por despido en el momento de su despido. Los trabajadores reportaron que los gerentes en algunos casos les dijeron que ellos debían aceptar el pago de liquidación porque si no lo hacían, ellos no podían garantizar que los fondos estuvieran disponibles en una fecha posterior. Un trabajador que se negó a firmar el acuerdo de liquidación fue informado por el gerente de recursos humanos que él no le daría ninguna carta de recomendación a menos que aceptara firmar los documentos preparados por la gerencia.

Las acciones de PKC en este sentido, son consistentes con aquellas que busca un patrón para prevenir demandas por despido ilegal, haciendo que los trabajadores renuncien a tales demandas a través de la aceptación de las indemnizaciones por despido, una práctica que es muy común en la industria maquiladora mexicana. Bajo la Ley del Trabajo de México, un trabajador despedido que acepta un pago de liquidación por despido pierde el derecho a demandar su reinstalación basada en despido injusto.¹⁹ Nótese, sin embargo, que la jurisprudencia laboral internacional establece que la aceptación del pago no debe impedir que los trabajadores puedan obtener reparación completa por un despido en represalia, incluyendo reinstalación con pago retroactivo.²⁰

En resumen, hay abrumadoras evidencias de que la gerencia de Arneses y Accesorios mandó el despido a los dirigentes sindicales en represalia por las elecciones sindicales de octubre de 2012. Tales despidos por represalia violan el Convenio 87 de la OIT sobre garantizar el derecho a organizarse por sí mismos y la obligación bajo el Convenio 98 de que “los trabajadores deben de disfrutar de la adecuada protección contra los actos discriminatorios antisindicales en relación a su empleo” incluyendo “actos calculados para –b) causar el despido u otras formas de perjudicar al trabajador por la razón de su membresía en un sindicato o debido a su participación en actividades sindicales.”²¹

VI. Conclusiones sobre Discriminación de Género a través de Acoso Sexual

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, Art. 48. “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.”

²⁰ Ver, Compendio de Comité de Libertad de Asociación de la OIT, p. 791 (“No parece que la protección sea suficiente contra los actos de discriminación anti-sindical, como se establece en el Convenio No. 98, se concede . . . donde los patrones pueden en la práctica, a condición de que ellos paguen la indemnización prescrita en la ley para casos de despido injustificado, despedir a cualquier trabajador, si la razón verdadera es la afiliación sindical del trabajador o sus actividades.”).

²¹ Organización Internacional de Trabajo, Convenio relativo a la Aplicación de Principios del Derecho a Organizarse y Negociar Colectivamente, 1949 (No. 98), Art. 1(1).

El WRC reunió evidencia creíble de que las mujeres trabajadoras eran sujetas a acoso sexual *quid pro quo* en el lugar de trabajo por parte de un supervisor de Arneses y Accesorios. Este acoso es una forma de discriminación basada en el género.

El WRC revisó testimonios escritos reunidos por una investigadora de la AFL-CIO, de cuatro mujeres trabajadoras de Arneses y Accesorios. Los investigadores de WRC posteriormente entrevistaron a dos de estas trabajadoras, quienes brindaron testimonio detallado, que confirmaba sus declaraciones anteriores. Las cuatro trabajadoras trabajaban en la Planta 3 de Arneses y Accesorios, durante el turno de la noche, y las cuatro reportaron haber sido acosadas por el mismo supervisor, Felipe Rivera. Como supervisor de producción, Rivera tenía la autoridad para aprobar licencias por enfermedad, distribuir el trabajo entre los trabajadores, y suspender o disciplinar de otra manera a los trabajadores bajo su supervisión, incluyendo a las trabajadoras afectadas.

Una de las trabajadoras que fueron entrevistadas por el WRC reportaron que en la primavera de 2012, Rivera se acercó a ella en su puesto de trabajo y le ofreció cambiarla de su puesto de trabajo, donde ella ganaba 120 pesos por día, al departamento de corte, donde ella ganaría 135 pesos por día, si ella accediera a salir con él. La trabajadora se negó. En otro momento, Rivera le ofreció pagarle tiempo extra si ella saliera a una cita con él después del trabajo. La trabajadora se volvió a negar.

Sin embargo, Rivera persistió en hacerle tales ofertas a esta trabajadora diariamente durante toda la primavera de 2012. Con el tiempo, las acciones de Rivera se volvieron más agresivas, caminando por su estación de trabajo dos o tres veces por día y tocándola en sus caderas y en su cintura. La trabajadora le pidió que dejara de tocarla, pero Rivera persistió, continuó tocándola de esta manera en seis ocasiones más, cesando solo cuando ella enfáticamente le exigió que se detuviera.

A partir de entonces, la trabajadora informó, Rivera dejó de hablar con ella y empezó a tomar represalias en su contra, negando sus solicitudes de permiso para tomar licencia para asuntos personales. El también dejó de ofrecerle tiempo extra. La trabajadora dijo que ella sabe que otras mujeres que trabajan en su área de trabajo fueron objeto de un similar acoso sexual por parte de Rivera.

Otra trabajadora testificó al WRC que, durante un período de dos a tres meses, Rivera le pidió salir con ella prácticamente cada vez que le hablaba en el trabajo. La trabajadora se negó a sus avances en cada ocasión. Sin embargo, Rivera continuó sus propuestas a ella, causando que la trabajadora se sintiera cada vez más incómoda en el trabajo.

La misma trabajadora testificó que ella estaba al tanto de los casos que involucraban a otras trabajadoras en los cuales Rivera les hacía proposiciones en el lugar de trabajo, acompañando sus proposiciones con amenazas de que si la trabajadora no aceptara, él suspendería o despediría a la trabajadora o la enviaría al departamento de Recursos Humanos.

Parece que la alta gerencia de Arneses y Accesorios estaba consciente del acoso de Rivera a las mujeres trabajadoras durante varios meses, pero no realizó ninguna acción

significativa para arreglar el problema. De acuerdo a reportes de segunda mano, una mujer que fue víctima de las propuestas no deseadas, enseñó al personal de Recursos Humanos de PKC los inapropiados mensajes de texto que Rivera le enviaba y se quejó de su comportamiento, pero no hubo resultados de que se hiciera algo.

Adicionalmente, las trabajadoras que brindaron declaraciones a la investigadora de la AFL-CIO declararon que el comportamiento de Rivera era observada en la fábrica por numerosos trabajadores y lo reportaron a la gerencia de PKC, pero la gerencia no hizo nada para disciplinar a Rivera o impedir que esos incidentes volvieran a ocurrir. Más aún, una de las trabajadoras declaró que ella personalmente reportó el acoso sexual al gerente de Recursos Humanos llamado “Nelson,” después de que fue testigo de múltiples incidentes de acoso sexual que involucraban a muchas trabajadoras, pero que este gerente no tomó ninguna acción al respecto.

El WRC también fue informado que un reportero de noticias de la televisión local presentó una historia sobre acoso sexual en Arneses y Accesorios en agosto del 2012, después de recibir información de un trabajador hombre que estaba disgustado por la conducta de Rivera y su aparente inmunidad. Sin embargo, de acuerdo al conocimiento de WRC, Rivera permanece en su posición en la empresa hasta la fecha.

El acoso sexual *quid pro quo* como se describe aquí es una violación al derecho de los trabajadores a no sufrir discriminación basada en el género, como lo define el Convenio 111, Art. 1(1) de la OIT. Tal conducta está igualmente prohibida bajo la Declaración de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres (Asamblea General, Resolución 48/104), por el Convenio para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y por la Convención Inter-Americana sobre la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer.

VII. Recomendaciones

El WRC recomienda que PKC tome las siguientes acciones correctivas sin demora, para restablecer los derechos de los trabajadores en Arneses y Accesorios:

1. Reinstalación inmediata de todos los trabajadores que fueron despedidos en represalia por ejercer sus derechos de asociación, con pago retroactivo completo con intereses desde el momento de su despido y sin pérdida de su antigüedad.²² Los trabajadores que serán reinstalados deben incluir, pero no limitarse, a los veintiséis observadores de las elecciones despedidos en diciembre de 2012 y aquellos líderes sindicales previamente despedidos en represalia por el ejercicio de sus derechos de asociación.²³ Dada la evidencia de coacción expresada arriba, a estos trabajadores no se les debe negar la reinstalación sobre la base de

²² Ver, Compendio del Comité de Libertad de Asociación de la OIT p. 837 (“Nadie debe ser objeto de discriminación anti-sindical por actividades sindicales legítimas y el recurso de reposición debe estar a disposición de aquellos que son víctimas de la discriminación anti-sindical.”).

²³ Entre los despidos por represalia anteriores se incluye a Juan Carlos Palomino Consigno quien se desempeñó como Secretario Suplente de Organización, Propaganda y Estadísticas del Comité Ejecutivo de la Sección 307 quien fue despedido el 28 de abril de 2012 y tiene pendiente una demanda por reinstalación.

que ellos aceptaron su indemnización en el despido. Sin embargo, cuando los trabajadores sean reinstalados bajo tales circunstancias, es apropiado que la cantidad de beneficios de la liquidación que se pagaron en el momento de su despido, se acrediten contra la suma que se les proporcionará de salarios caídos e intereses.

2. Llegar a un acuerdo con la CTM para la terminación del “contrato de protección” entre PKC y CTM. Hay un precedente para las medidas correctivas en un caso similar en México y es legal de acuerdo a la Ley Laboral de México.²⁴
3. Tomar las siguientes medidas para acelerar una nueva elección justa y transparente de la representación sindical en Arneses y Accesorios:
 - a. Cese inmediato del trato preferencial de la CTM, incluyendo el permiso a la CTM de llevar a cabo talleres para los trabajadores durante tiempo pagado por la empresa y brindándoles acceso preferencial con los trabajadores durante la jornada laboral. La empresa debe brindar al sindicato de los Mineros igual acceso a los trabajadores bajo las mismas condiciones que tiene la CTM.
 - b. Inmediatamente instruir a todos los supervisores, gerentes o jefes de equipo para que cesen de informar a los trabajadores que la fábrica cerrará o los beneficios serán revocados si los Mineros ganan la elección, y cesar de presionar a los trabajadores para que voten por la CTM. PKC debe disciplinar a los jefes de equipo, supervisores o gerentes que intenten influenciar los votos de los trabajadores. Adicionalmente, la gerencia debe asegurar que no habrá más mensajes o videos anti-Mineros en la cafetería o en ningún otro lugar en las instalaciones y debe dejar de financiar mensajes anti-Mineros a través de la asociación de empresarios local o de ningún otro mecanismo.
 - c. Asegurar que la CTM cese sus esfuerzos para coaccionar o sobornar a los trabajadores para que voten por la CTM mediante asistencia legal o financiera. Todos los beneficios tales como asistencia legal o financiera deben ser claramente brindados a todos los trabajadores y se deben de tomar medidas para garantizar que los trabajadores sepan que el acceso a tales beneficios no está condicionado a su voto por cualquier sindicato.
 - d. La lista de votación para la elección debe ser proporcionada a ambos sindicatos con información completa, incluyendo todos los números de identificación relevantes y las fechas de los despidos o recontratación de los trabajadores inactivos. Tal lista debe ser proporcionada a los dos sindicatos cuando menos quince días antes de la elección para que ellos puedan revisar las listas y formular objeciones antes de la elección.
 - e. Asegurar que los supervisores y gerentes no impidan a los trabajadores votar en la elección. Determinaciones de cuales trabajadores están en la lista de votación y son

²⁴ Ver Investigación de WRC sobre Kukdong/Mexmode en Puebla, México, disponible en <http://workersrights.org/Freports/Kukdong.asp>.

elegibles para votar deben ser dadas a los funcionarios electorales.

4. Proporcionar a los representantes de los Mineros iguales derechos para representar y reclutar miembros en Arneses y Accesorios, incluyendo acceso equiparable a la fábrica para los organizadores y representantes de los Mineros. Adicionalmente, PKC debe cesar de inmediato cualquier acción disciplinaria, de intimidación o de hostigamiento a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación tales como usar las camisetas de los Mineros o repartir volantes de los Mineros.
5. Trabajar con el sindicato de los Mineros y con una tercera parte acordada mutuamente para implementar la capacitación tanto de los trabajadores como de gerentes sobre los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación.
6. Emitir una declaración dirigida a la fuerza de trabajo, tanto verbalmente como por escrito, indicando que los trabajadores de Arneses y Accesorios tienen el derecho a unirse al sindicato de su elección y que la gerencia no interferirá con su decisión ni tomará ninguna acción adversa en respuesta a cualquier decisión que los trabajadores tomen en este sentido. El WRC está dispuesto a apoyar a PKC en el desarrollo de un lenguaje apropiado para tal declaración.
7. Establecer una efectiva política disciplinaria con respecto a las violaciones a la libertad de asociación y tomar significativas acciones disciplinarias contra aquellos supervisores y gerentes responsables de hostigamiento, intimidación y represalias contra los trabajadores que intenten ejercitar esos derechos de asociación. Se debe aplicar disciplina progresiva a cualquier supervisor o gerente que viole los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación.
8. Suspender todos los actos de injerencia en las decisiones de los trabajadores con respecto a la representación colectiva. Especialmente, abstenerse de expresar a los trabajadores cualquier opinión relativa a la asistencia a reuniones sindicales y cursos de capacitaciones y abstenerse de publicar o distribuir cualquier propaganda que no favorezca a un sindicato en particular.
9. Establecer una política disciplinaria efectiva para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, proporcionando disciplina para cualquier supervisor o gerente que participe en acoso sexual. PKC debe despedir a cualquier supervisor o gerente que haya sido encontrado participando en acoso sexual, incluyendo el gerente de la Planta 3 Felipe Rivera. El WRC está dispuesto a apoyar a PKC en desarrollar una política apropiada sobre acoso sexual y en la implementación de un programa.
10. Cooperar con expertos locales reconocidos para proporcionar entrenamiento para los trabajadores y los supervisores para construir un lugar de trabajo libre de acoso sexual. El WRC está dispuesto a ayudar a PKC en la identificación de expertos apropiados para llevar a cabo dicho entrenamiento.