

SINDICATOS EN RELACIÓN CON LA MAQUILADORA EN BAJA CALIFORNIA

A través de este documento analizaremos brevemente las disposiciones legales vigentes aplicables a las Relaciones Laborales Colectivas entre Patrones y Sindicatos, enfocándonos en las jurisdicciones correspondientes.

Relaciones Patrón-Trabajador.-

Las relaciones Patrón-Trabajador pueden ser de carácter individual o colectivo.

Las relaciones laborales se consideran colectivas cuando ocurren entre el patrón y un sindicato. Dichas relaciones se rigen por un Contrato Colectivo de Trabajo (“CCT”), el cual puede incluir la compañía en su totalidad o ciertas áreas de esta. Estos contratos deberán de ser ratificados ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Las cláusulas de un CCT que tratan de los salarios mínimos se negocian una vez al año, y el contrato en su totalidad se negocia cada dos años (salarios, beneficios, y asuntos administrativos).

Generalmente, las negociaciones implican un aumento en los aspectos monetarios y reformas en los asuntos administrativos del contrato.

Las negociaciones pueden ser solicitadas directamente al patrón o a través de la Junta de Conciliación mediante un aviso de huelga.

Las autoridades laborales participan para evitar que los empleados se declaren en huelga, ofreciendo alternativas de conciliación, y ejecutando todos los acuerdos que se hayan alcanzado por escrito.

En términos generales, la situación laboral en México es segura, y no existen riesgos en crear nuevos puestos de trabajo o en mantener los ya existentes.

Breves Antecedentes del Sindicato.-

En la última década, el ambiente laboral mexicano ha sufrido cambios significativos como consecuencia de movimientos en la posición del gobierno hacia los Sindicatos y la relación entre éstos y los patrones.

Originalmente, hasta la década de 1980, las autoridades laborales mexicanas daban un gran apoyo a lo que ellos normalmente conocían como “Sindicatos Oficiales”, principalmente representadas por aquellos Sindicatos que trabajaban bajo el auspicio de la Confederación de

Trabajadores de México (CTM). En un momento, esta Federación llegó a representar el 70% de la fuerza laboral sindicalizada en México.

Otras Federaciones de Sindicatos, especialmente los llamados Sindicatos Independientes, los cuales generalmente trabajan en Sindicatos más pequeños y cuya característica más importante era un supuesto deseo de recuperar las prerrogativas y derechos que los trabajadores mexicanos habían perdido a través del curso de los años, no tenían suficiente representación nacional que significara un verdadero reto para el gobierno ni para los patrones.

En los últimos años, sin embargo, el gobierno de México ha tratado de diversificar y pulverizar el poder de las federaciones de Sindicatos más importantes (CTM, CROC, CROM, UNT, etc.), a fin de evitar que una sola federación obtenga una fuerza significativa que le pueda dar gran aprovechamiento sobre el gobierno y/o los patrones. Esto se traduce en el hecho de que si bien, mientras la CTM ha perdido su preeminencia, ninguna otra federación se ha convertido más poderosa que esta y de hecho, cada una de ellas tiene puntos fuertes, dependiendo en la rama de actividad o el estado en el que se encuentren operando.

En este sentido, es importante hacer hincapié en que en nuestra experiencia, todas las Federaciones y Sindicatos (con la probable excepción de Frente Auténtico de Trabajadores, FAT, un grupo muy radical de Sindicatos Independientes que representa alrededor de 50,000 trabajadores en todo México) son buenas opciones para la representación de trabajadores que prestan servicios a empresas extranjeras y nacionales por igual.

Consecuentemente, en nuestra práctica trabajamos con diversos Sindicatos en todo México y hemos encontrado que en su gran mayoría estos entienden las necesidades empresariales de nuestros clientes y no representan ningún obstáculo para la operación adecuada de los mismos, siempre y cuando la empresa respete los derechos y beneficios que los trabajadores Sindicalizados tienen derecho a recibir en virtud del CCT que pudiera haberse celebrado en una determinada operación.

No obstante lo anterior, la forma en que los Sindicatos se manejan a sí mismos depende del estado o el municipio en el cual la empresa tenga previsto establecerse. Por ejemplo, la ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y el sur de México regularmente tienen una presencia Sindical más fuerte que la que se puede encontrar en los estados del norte, aunque incluso en los estados fronterizos, es posible encontrar diferentes escenarios.

Por ejemplo, en Ciudad Juárez, Chihuahua, la cual en conjunto con Tijuana, Baja California es una de las ciudades más grandes de México, se tiene una unidad Sindical muy leve, por lo que virtualmente, las empresas operan sin tener que preocuparse por CCT; sin embargo, en otras ciudades fronterizas (tal como Matamoros, Tamaulipas) se tiene una presencia Sindical bastante fuerte, donde una sola federación (CTM) virtualmente monopoliza todos los contratos colectivos de trabajo, que tienen que celebrarse en los términos y condiciones que el Sindicato proponga directamente a la empresa.

Debemos tener en cuenta que todas las ventajas y desventajas de la Sindicalización se cumplen en todo México y que, como en cualquier otro tema importante, las condiciones del momento

podrían cambiar drásticamente, aunque los recientes acontecimientos nos dan la confianza de que todo va a continuar en la misma situación en años venideros.

Jurisdicciones de las Autoridades Laborales.-

A fin de determinar si una empresa debe sujetarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a la Local de Conciliación y Arbitraje, es necesario revisar su objeto social y actividades. Esto es determinado por la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), en cuyos artículos 527 y 529 se establece que:

“Artículo 527. La aplicación de las Normas Laborales son responsabilidad de las Autoridades Federales, con respecto a:

I. Sectores Industriales:

...12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.”

“Artículo 529. En los casos no detallados en los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas laborales son responsabilidad de las Autoridades Estatales.”

Clasificación de los Sindicatos.-

De acuerdo con la LFT, existen cinco clasificaciones de Sindicatos de Trabajadores, los cuales son los siguientes:

- 1.- **Gremiales:** formado por trabajadores de la misma profesión, sector o especialidad;
- 2.- **De empresa:** conformado por trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa;
- 3.- **Industriales:** constituido por trabajadores que prestan sus servicios en una o más empresas del mismo tipo de industria;
- 4.- **Nacionales de Industria:** organizados por trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas en el mismo tipo de industria, instaladas en uno o mas estados; y usualmente, Sindicatos clasificados como Industriales Nacionales son llamados “Sindicatos Federales”, mientras que el resto de los Sindicatos aquí descritos son considerados “Sindicatos Locales”. De la misma manera, estos Sindicatos (Sindicatos Federales) son los que usualmente negocian los CCT con empresas sujetas a la jurisdicción federal, dependiendo en el objeto social o actividad de la empresa como se describe en el artículo 527 de la LFT.
- 5.- **Oficios Varios:** creados por trabajadores de diversas profesiones.

El registro y legal existencia de un Sindicato está condicionado a su inscripción ante la autoridad laboral Estatal o Federal correspondiente, dependiendo de su clasificación y las características antes mencionadas.