

Ginebra, 22 de abril de 2020

Luisa María Alcalde Luján  
Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México  
Estados Unidos Mexicanos  
[luisa.alcalde@stps.gob.mx](mailto:luisa.alcalde@stps.gob.mx); [gobmx@funcionpublica.gob.mx](mailto:gobmx@funcionpublica.gob.mx); [herandi.munozh@stps.gob.mx](mailto:herandi.munozh@stps.gob.mx)  
[asuntos.internacionales@stps.gob.mx](mailto:asuntos.internacionales@stps.gob.mx); [secretaria@segob.gob.mx](mailto:secretaria@segob.gob.mx); [mission.mexico@ties.itu.int](mailto:mission.mexico@ties.itu.int);  
[contacto@jfca.gob.mx](mailto:contacto@jfca.gob.mx)

## IndustriALL Global Union solicita la inmediata intervención del gobierno para garantizar derechos laborales fundamentales en planta de Goodyear en San Luís Potosí

Estimada Secretaria de Trabajo y Previsión Social de México:

En mi carácter de Secretario General de [IndustriALL Global Union](http://www.industriall-union.org), y en nombre de 50 millones de trabajadoras y trabajadores de los sectores de la manufactura, minería y energía en 140 países, incluido México, le escribo para expresar mi continua preocupación con respecto a los despidos en julio de 2018 de los empleados de Goodyear en la planta de San Luís Potosí y para enfatizar la importancia de implementar y hacer cumplir las reformas de la ley laboral de México para proteger los derechos de las y los trabajadores.

Hace dos años este mes, los trabajadores de Goodyear se sintieron obligados a denunciar sus injustas condiciones de trabajo y a exigir la retirada del sindicato de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que históricamente ha estado alineado con los empleadores, lo que les llevó a emprender una acción imprevista. Más de 50 trabajadores fueron despedidos varios meses después, todos los cuales habían participado en esta acción.

Nos preocupa enormemente que Goodyear no haya reincorporado a ninguno de los trabajadores que han protestado por sus despidos. Debido a la inacción de la empresa, siete de los trabajadores han continuado con sus casos legales con la Junta de Conciliación y Arbitraje Laboral buscando su reincorporación y los salarios atrasados. Los casos han ido avanzando a través del proceso legal, pero ni un solo trabajador ha sido contratado de nuevo o ha recibido el pago de los salarios perdidos desde su despido.

Según informes recientes de los defensores de los trabajadores, la empresa sigue negando a sus empleados importantes protecciones laborales previstas en la reforma de la ley laboral recientemente promulgada. La empresa sigue reconociendo a la CTM como el representante legítimo de los trabajadores, a pesar de que es un sindicato dominado por los empleadores. Las consecuencias de esta relación en curso fueron evidentes para los trabajadores durante las recientes "negociaciones de contrato". Los empleados de Goodyear informan de que la reciente elección del comité de negociación colectiva fue supervisada de cerca por la dirección de la empresa. Como resultado de ello, el comité de negociación fue dominado por los delegados de la CTM. Los pocos trabajadores del comité que insistían en un mayor salario y beneficios no fueron escuchados ante la insistencia de la CTM en que los trabajadores no pidieran más en salarios o beneficios de lo que la empresa estaba dispuesta a pagarles. Las "negociaciones del contrato" duraron un día, el 27 de febrero, y el nuevo contrato entró en vigor inmediatamente.

El nuevo contrato preveía un aumento salarial del 8 por ciento, un día libre en los cumpleaños de los trabajadores, material escolar para los niños y un bono de asistencia de 30 dólares. Estas mejoras en los salarios y beneficios eran coherentes con la posición negociadora original de la empresa y eran mucho menos que el aumento del 20 por ciento que algunos de los trabajadores

querían impulsar, dado que el salario mínimo federal aumentó un 20 por ciento en 2020. Después de la entrada en vigor del nuevo contrato, el salario por hora del trabajador de menor remuneración se incrementó en 2,50 pesos por hora, es decir, unos 13 centavos. Además, los trabajadores nunca votaron el contrato, aunque la ratificación del contrato por la mayoría de los trabajadores es un requisito establecido en la nueva ley laboral.

Ante esta situación, deseamos instarla a que siga de cerca la evolución de los casos legales relativos a la reincorporación y el pago completo de los atrasos de los trabajadores que fueron despedidos injustamente por protestar contra la representación de la CTM y las condiciones de trabajo inseguras. Estos casos deben proceder de manera eficiente y objetiva.

También quisiéramos pedirle que investigue la reciente elección del comité de negociación colectiva y las negociaciones del contrato en las instalaciones de San Luis Potosí. Es inaceptable que los sindicatos dominados por los empleadores se comprometan en negociaciones pro forma en lugar de una verdadera negociación que resulte en mejoras significativas para los trabajadores. También es una aparente violación de la nueva ley laboral si el contrato fue acordado sin que los trabajadores lo leyeran y votaran sobre él.

Por último, la pandemia del coronavirus ha tenido graves consecuencias económicas en todo el mundo. Las instalaciones de Goodyear en San Luis Potosí han estado cerradas desde el 18 de marzo debido a la emergencia de salud pública, pero se les ha dicho a los trabajadores que continuarían recibiendo el 75 por ciento de sus salarios mientras la fábrica esté cerrada. Sin embargo, el gobierno mexicano ha declarado repetidamente que los trabajadores deben recibir el 100 por ciento de sus salarios durante este período.

Peor aún, ahora que el gobierno mexicano ha declarado una emergencia sanitaria hasta el mes de abril, Goodyear está obligando a los trabajadores a utilizar su paga de vacaciones y amenazando con descontar la acumulación de vacaciones futuras para compensar a los trabajadores ahora, en contravención de las órdenes oficiales.

Es entonces extremadamente importante que cuando los trabajadores regresan al trabajo, puedan ellos ejercer su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. También es esencial que la empresa no utilice esta pandemia como una excusa para eliminar a los activistas del lugar de trabajo bajo su nómina de pagos.

La nueva ley laboral mexicana no beneficiará a los trabajadores si se permite a los empleadores violarla con impunidad.

Esperamos poder contar con vuestra inmediata intervención y respuesta.

Atentamente,



Valter Sanches  
Secretario General