



28 de agosto de 2012

Señor Alejandro Faya Rodriguez
Director General de Inversión Extranjera
Secretaría de Economía
Avenida Insurgentes Sur 1940, Piso 8
Colonia Florida, Delegación Alvaro Obregon
México, D.F., México

Estimado Sr. Faya,

Nos dirigimos a Ud. en su capacidad como el Punto Nacional de Contacto de México para la implementación de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales, para presentar esta

QUEJA ANTE LA OCDE CONTRA LA CONDUCTA DEL GRUPO PKC EN MÉXICO.

El Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM) y el Sindicato Global IndustriALL someten la presente queja contra el Grupo PKC por no aplicar de manera efectiva las Líneas Directrices de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) para Empresas Multinacionales.

El Grupo PKC (<http://www.pkcgroup.com/>) es una compañía finlandesa de piezas de recambio para automóviles que tiene centros industriales de producción en Brasil, Estonia, Finlandia, Alemania, Irlanda, México, Polonia, Rusia, Ucrania y Estados Unidos de América. Sus principales clientes son empresas fabricantes de automóviles ubicadas en Europa, Brasil y América del Norte, entre las que figuran: ABB, Caterpillar, Chrysler, Continental, Daimler Trucks, Ford, Emerson, Flextronics, General Motors, Lear, Harley-Davidson, Man, Mercedes-Benz, Navistar, Nokia Siemens, PACCAR, Rosenlew, Scania, Volkswagen y Volvo.¹

¹ Véase el Grupo PKC, Presentación a los inversores - Adquisición de la AEES, 9 de Agosto de 2011, p. 5 (entre los principales clientes figuran Continental, Daimler Trucks North America, Ford, General Motors, Harley Davidson, Lear, Navistar y PACCAR); “Empresa,” <http://www.pkcgroup.com/index.php?1264> (PKC fabrica para Volvo, Scania, MAN, Volkswagen, Caterpillar y Mercedes-Benz); Estonian Entrepreneurship Contests, Nominees for the Foreign Investor

El SNTMMSSRM y IndustriALL cooperan en la presentación de esta queja junto con los sindicatos de Finlandia que representan a los trabajadores de PKC Group, quienes también estarán presentando una queja ante el Punto Nacional de Contacto en el país sede de la compañía matriz. Anexamos un documento detallado que debería ser considerado parte integral de esta queja.

I. MOTIVOS DE LA QUEJA

El Grupo PKC ha violado las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, sobre todo su Artículo 5 (Revisión de 2011, sobre el empleo y relaciones laborales), donde se estipula que:

"En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas internacionales de trabajo aplicables, las empresas deberán:

1. a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.

b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional para afiliarse a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, ya sea individualmente, ya sea a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con vista a llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo."

En concreto, el PKC, sin notificar o consultar a los trabajadores en sus centros de producción de Ciudad Acuña, México, había instaurado una organización sindical dominada y controlada por la compañía y firmado un acuerdo de convenio colectivo con la misma, y basándose en la existencia de este acuerdo el PKC rehusaba negociar con el SNTMMSSRM, que los trabajadores habían escogido como su representante.

A. Antecedentes

En julio de 2009 los trabajadores decidieron formar la Sección 307 del SNTMMSSRM. El nombre de la compañía en aquel entonces era el de Arneses. Durante los dos años siguientes los militantes sindicales hicieron campaña abiertamente a favor del sindicato.

A principios de agosto de 2011 el PKC anunció que estaba adquiriendo los bienes de la empresa AEES por parte de la Platinum Equity. Esta adquisición incluía a Arneses y Accesorios de México, una sociedad de responsabilidad limitada con capital variable (Arneses) con fábricas en diferentes lugares, entre ellas una en Ciudad Acuña.

2011, <http://www.konkurents.ee/index.php?id=1445> (entre los principales clientes figuran Scania, Volvo, Rosenlew, ABB, Nokia Siemens Network, Emerson y Flextronics).

El acuerdo de convenio colectivo del PKC con el sindicato "Miguel Trujillo López," miembro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), fue inscrito ante las autoridades en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) el día 2 de septiembre de 2011. Este acuerdo se oficializó a partir de principios de octubre del mismo año.

En octubre de 2011 el SNTMMSSRM pidió entrar en negociaciones para que se reconociera al sindicato, pero no recibió ninguna contestación por parte de la compañía.

El 28 de noviembre de 2011 el SNTMMSSRM presentó una demanda oficial de negociación (emplazamiento) ante el PKC, de conformidad con la ley mexicana.

El 6 de diciembre de 2011 llegó la respuesta de la compañía, la cual se negaba a negociar, a la par que declaraba solamente entonces por primera vez que estaba sujeta a un existente acuerdo colectivo que había firmado con un sindicato de la CTM.

El 31 de enero de 2012 la compañía organizó una sesión de información en sus instalaciones de Ciudad Acuña. En esta ocasión, el empleador indica por primera vez a sus empleados que existe un acuerdo colectivo. Se anuncia al mismo tiempo que el empleador paga las cuotas de miembro para todos los empleados a ese sindicato de la CTM, dinero que no sería descontado de sus salarios.

El 3 de febrero de 2012 el SNTMMSSRM presenta una demanda legal para controlar el acuerdo de convenio colectivo (titularidad).

El 20 de febrero de 2012 las autoridades rechazan la demanda sindical, considerando que las operaciones del PKC quedan fuera del ámbito de las actividades que se estipulan en los Estatutos del SNTMMSSRM.

El 13 de marzo de 2012 el sindicato apela contra este laudo de la autoridad en primera instancia.

El 11 de abril de 2012 el PKC publica un comunicado en el que se indica que la legislación mexicana permite que los sindicatos se inscriban como representantes de empleados, incluso sin el deseo expreso de éstos. En la práctica, nunca hay necesidad de pedir el consentimiento de los propios empleados.

El 28 de abril de 2012 la compañía decidió despedir a un miembro de la Junta de la Sección 307 del sindicato minero local, al señor Carlos Palomino Consigno, que llevaba trabajando en la compañía trece años y dos meses.

El 4 de julio de 2012 el sindicato ganó la apelación legal presentada contra el rechazo de las autoridades de la JFCA de examinar su demanda de control. Como resultado de ello las autoridades decidieron programar una audiencia para el 31 de agosto de 2012 con miras a fijar una fecha para que los trabajadores pudieran votar y elegir entre el SNTMMSSRM y la CTM.

Sin embargo, los directores y supervisores del PKC no cesan de promover abiertamente a la CTM y de atacar al SNTMMSSRM. Por otro lado, el PKC ha dado a la CTM un acceso sin restricciones a los lugares de trabajo.

B. La aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales a la luz de los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Como vimos anteriormente, el Capítulo 5 de las Directrices de la OCDE (revisión de 2011) estipula que:

"En el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales, así como de las normas internacionales de trabajo aplicables, las empresas deberán:

1. a) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos.

b) Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con vista a llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo."

La Organización Internacional del Trabajo da una definición a estas normas.²

El Convenio 87 de la OIT, que trata de la "Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación," estipula en su Artículo 2 que:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Dado que México ha ratificado el Convenio 87 y que la cuestión la constituye el derecho a negociar acuerdos colectivos, se puede considerar apropiado declarar que este derecho figura también incluido en este Convenio 87. Según su Artículo 3, las organizaciones tienen el derecho de decidir libremente sobre sus propias actividades, siendo parte esencial de las mismas conseguir unos acuerdos colectivos libremente negociados. Los mismos son en realidad uno de los principales objetivos cuando se trata de garantizar la libertad de sindicación.³ Esta premisa de por sí sola conlleva la prohibición de violar este mero objetivo

² Véanse las Líneas Directrices de la OCDE, capítulo 1, párrafo 48: ("La Organización Internacional del Trabajo es el organismo competente para establecer y tratar las cuestiones relativas a las normas laborales internacionales y para promover los derechos fundamentales en el trabajo, como queda reconocido en su Declaración de 1998 relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo").

³ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada), Ginebra 2006, párrafo 882. En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo».

principal de la libertad de sindicación, violación que se lleva a cabo al concretar un acuerdo colectivo con una organización que el empleador ha escogido unilateralmente.

México no ha ratificado el Convenio 98 de la OIT referente a la aplicación de los principios del derecho a sindicarse y negociar colectivamente. Mediante las justificaciones que se presentarán más adelante, cabe señalar que también este Convenio es importante porque se refiere a la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE, pues es una norma laboral internacional aplicable. El Artículo 2 de dicho Convenio estipula que:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.⁴

Según las Directrices de la OCDE, Artículo V. 48, las mismas son paralelas a la Declaración Tripartita de la OIT de 2000 sobre las Empresas Multinacionales (EMN), y se basa por otro lado en la Declaración unánime de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluye también al Convenio 98. Además, según el Artículo 48 de la Declaración de 2000 de la OIT sobre las EMN se puede utilizar el mismo para entender las Directrices de la OCDE. En el caso del PKC queda por consiguiente justificado basarse en el hecho de que de conformidad con la Declaración de la OIT los Estados Miembros deban, en la mayor medida de lo posible, aplicar los principales Convenios no ratificados de la OIT.

El punto 8 de la Declaración de la OIT adopta una postura que se basa en el hecho de que en la OIT la libertad sindical de los Convenios 87 y 98 tradicionalmente se basan ya en la Carta de la OIT, que se considera de obligado cumplimiento incluso si no ha sido ratificada. Esto se estipula en sus puntos 1 y 5, a saber:

"Libertad sindical"

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición (revisada), Ginebra 2006 (www.ilo.org)

Función de la OIT y mandato del Comité de Libertad Sindical

1. La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Al cumplir su responsabilidad, la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT según se

(Libertad sindical y relaciones de trabajo, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30. A reunión, Ginebra, 1947, página 53).

⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

exponen en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y a los diferentes convenios relativos a la libertad sindical. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 1, y 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 600.)

5. Las quejas ante el Comité pueden ser presentadas con independencia de que el país haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 5, y 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 600.)"

El tratamiento de las quejas basadas en los Convenios no ratificados hubiera sido absurdo si no se hubieran considerado de obligado cumplimiento ya en las disposiciones de la Carta. La Declaración de Filadelfia, junto con la Constitución de 1944, habla del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como parte de la libertad sindical. También hacemos referencia a la Declaración de la OIT de 1998 relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo y su obligación específica en lo que atañe a los convenios principales sobre la libertad sindical. En su punto 2 se indica:

"2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;"

Los principios de esta Declaración de la OIT de 1998 se vuelven a repetir en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa.

En lo que se refiere a estos principios para las empresas cabe señalar que la Declaración de la OIT de 2000 sobre las EMN, en su punto 8, les obliga a respetar la Carta de la OIT y los principios de libertad de asociación y sindical, a la par que contribuye a la aplicación de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Basándose en lo que antecede, en el caso del Grupo PKC mexicano también se ha de considerar que el Convenio 98 de la OIT está involucrado en las Directrices de la OCDE y constituye una pertinente norma laboral internacional. Recalca la expresión de las Directrices de la OCDE, V. 1b, al referirse a un sindicato "de su elección" para fines de la negociación.

C. Violación de libertad de asociación y sindical en el caso de Grupo PKC

Al imponer una organización sindical seleccionada por sí mismo, sin permitir a sus empleados ejercer el derecho de elegir libre y democráticamente a sus representantes para la negociación colectiva—y además sin proceder a cualquier forma de consulta o de aviso previo a sus empleados—el PKC ha violado sin lugar a dudas la libertad de asociación y sindical de la que deben disfrutar sus empleados de conformidad con el Convenio 87 de la OIT.

PKC admite abiertamente que su motivo al firmar el contrato con la CTM no era el de permitir a sus empleados contar con una representación efectiva, sino más bien el de mantener

el *status quo* en los centros de producción. El director norteamericano del PKC, Frank Sovis, declaró (se adjunta una descripción detallada de su discurso) que según las modalidades de este contrato con la CTM: "*Continuaremos trabajando exactamente como en el pasado, discutiendo juntos y directamente con ustedes con miras a mantener un medio ambiente de trabajo profesional y positivo.*"

En la declaración del PKC del 11 de abril de 2012 se indicaba que: "*El acuerdo convenido con la CTM continúa respaldando la capacidad que tienen los empleados de comunicar directamente con la compañía sobre cuestiones relacionadas con su trabajo sin necesidad de recurrir a terceras partes como intermediarios.*"

La compañía justifica estas medidas declarando que los trabajadores han expresado su oposición al SNTMMSSRM, y que su deseo era el de "protegerlos." No cabe la menor duda de que estas declaraciones son falsas, y lo que es más importante aún, son irrelevantes. Incluso si el PKC hubiera deseado sinceramente que sus trabajadores pudieran ejercer su derecho a la representación sindical, no compete en absoluto al empleador tomar la decisión acerca de cómo van a ejercer los mismos este derecho.

Las medidas tomadas por la compañía al firmar el contrato con la CTM, así como la de ofrecer unos aumentos salariales inmediatamente después de que el SNTMMSSRM pidiera negociar, y la libre circulación de octavillas contra este sindicato, muestran bien que la idea del PKC era impedir precisamente que sus empleados ejercieran el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimaran convenientes.

D. Sindicatos dominados por los empleadores

Al establecer un acuerdo con una organización sindical dominada por un empleador, PKC violaba los Convenios de la OIT 87 y 98, que prohíben "las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores..."⁵

⁵ El Comité de libertad sindical de la OIT (CFA) ha explicado recientemente esta prohibición dando ciertos detalles en un caso referente a la India, en donde un sindicato independiente que trataba de representar a trabajadores se vio imposibilitado a hacerlo debido a la existencia de "un sindicato marioneta" en manos de un empleador.

"903. En primer lugar, respecto de los principios antes mencionados relativos a la protección contra los actos de discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos, el Comité recuerda la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva y subraya que las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores y de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones. La participación en la negociación colectiva y la firma de los acuerdos que de ella se derivan implica necesariamente la independencia de los signatarios respecto del empleador o de las organizaciones de empleadores. Las organizaciones sindicales pueden participar en la negociación sólo cuando se demuestra la efectividad de dicha independencia [véase Recopilación, op. cit., párrafos 868 y 966].

904. El Comité considera también que los empleadores deberían reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones que representan a los trabajadores empleados por ellos [véase Recopilación, op. cit., párrafos 952 y 953]. Para alentar el desarrollo armonioso de negociaciones colectivas y evitar conflictos, convendría aplicar, siempre que existan, los procedimientos destinados a

En México, la práctica de los "contratos de protección" —unos contratos impuestos por los empleadores en colaboración con organizaciones sindicales dominadas por el empleador (conocidas con el nombre de "sindicatos de protección") para impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos—es una práctica harto bien documentada.⁶ La supresión sistemática del derecho de sindicación y negociación a través del mecanismo de los contratos de protección ha llamado bastante la atención, asunto que fue tratado además recientemente por el Comité de la OIT de Libertad Sindical en respuesta a una queja presentada sobre el particular por parte de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).⁷

El problema con los contratos de protección en México ha llamado la atención asimismo de abogados de la causa de la responsabilidad social de las empresas. Por ejemplo, la *Fair Labour Association* (Asociación de trabajo equitativo) publicó recientemente una guía para sus miembros dando detalles sobre las disposiciones específicas de control que habría que adoptar para evitar estos contratos de protección.⁸

El PKC firmó el contrato con la CTM sin avisar o hacer participar en la elaboración del mismo a sus empleados. A los trabajadores no se les dio la oportunidad de indicar si deseaban ser representados por la CTM o cualquier otro sindicato. No tuvieron la oportunidad de elegir o ni siquiera de consultar a los dirigentes de la CTM, que en adelante les "representaba" (y como señalara PKC, además podía cobrar las cuotas sindicales de los trabajadores, independientemente de si deseaban o no afiliarse a la CTM). Los trabajadores no tuvieron ocasión alguna de participar en las negociaciones de un contrato al que están ahora legalmente

designar a los sindicatos más representativos a los fines de negociación colectiva, cuando no se sepa claramente por cuál de esos sindicatos desean optar los trabajadores. Cuando no existan tales procedimientos, llegado el caso, las autoridades tendrían que examinar la posibilidad de instituir reglas objetivas al respecto [véase Recopilación, op. cit., párrafo 971]. A este respecto, el Comité considera que, para determinar si una organización tiene capacidad para ser la única signataria de los acuerdos colectivos, debería aplicarse un criterio doble: el de la representatividad y el de la independencia. La determinación de qué organizaciones satisfacen estos criterios debería estar a cargo de un órgano que ofrezca todas las garantías de independencia y de objetividad [véase Recopilación, op. cit., párrafo 967]. CFA, Caso N° 2512, Informe N° 348 (2007), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=4753&chapter=3&query=%28india%29+%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0>

⁶ Carlos de Buen Unna, Acuerdos de negociación colectiva para la Protección del empleador ("Contratos de protección") en México, Fundación Friedrich Ebert, Diciembre de 2011, http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/media_files/Paper_Charles_De_Buen.pdf; José Alfonso Bouzas Ortíz, Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal, Fundación Friedrich Ebert, Junio de 2009, http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/media_files/LIBRO_BOUZAS.pdf; María Xelhuantzi López, La democracia pendiente: La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México, STRM, 2000.

⁷ CFA, Caso N° 2694, Informe N° 359 (2011), párrafo 903

⁸ Fair Labor Association, Op Memo: Freedom of Association: Monitoring Against Protection Contracts in Mexico, 14 February 2012, http://www.fairlabor.org/sites/default/files/freedom_of_association_mexico.pdf; véase también Maquila Solidarity Network, Freedom of Association in Mexico Tool Kit 2010, <http://en.maquilasolidarity.org/node/969>

vinculados todos ellos. Ni siquiera recibieron en un momento dado una copia de ese contrato, ya fuera por parte del empleador o de la CTM.

Según admite la misma empresa, el PKC establece ese contrato con la CTM con el fin específico de "proteger" a sus propios empleados contra el SNTMMSSRM. Las medidas del PKC contradicen los criterios de representatividad e independencia que establecen el Comité de Libertad Sindical de la OIT, y por consiguiente violan asimismo las Líneas Directrices de la OCDE.

II. PETICIÓN

Los peticionarios pedimos al Punto Nacional de Contacto utilizar sus buenos oficios para resolver esta queja, llevando a cabo una evaluación detenida del caso susodicho, y que incluyan en la misma tanto consultas con el SNTMMSSRM y el PKC como amplias entrevistas con los empleados de esta compañía que se ven afectados por la situación actual, sin olvidar añadir cualquier otra información suplementaria que pudieran proporcionar. Con este fin, los peticionarios solicitan que los Puntos Nacionales de Contacto de México y Finlandia cooperen entre sí para facilitar el diálogo entre el empleador y el sindicato y para encontrar una solución que respete los derechos de los trabajadores en Ciudad Acuña.

Los peticionarios infrascritos ruegan que toda la correspondencia relativa al presente caso se dirija a Sergio Beltrán Reyes, Secretario de Interior, Exterior y Actas del SNTMMSSRM, en el correo electrónico minero.actas3@prodigy.net.mx.



Napoleón Gómez Urrutia
Presidente y Secretario General
SNTMMSSRM



Jyrki Raina
Secretario General
IndustriALL

ANEXO: DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL CASO

A. Antecedentes

En agosto de 2011 PKC anuncia que estaba adquiriendo de *Platinum Equity*⁹ los activos de la AEES, un fabricante de arneses de cableados de automoción. Incluidos en estos activos se hallaban Arnese y Accesorios de México, Sociedad de responsabilidad limitada de capital variable (Arneses), una compañía mexicana que cuenta con fábricas de arneses de cableados en diferentes lugares, entre ellos en Ciudad Acuña. En ese momento Arnese empleaba aproximadamente a 8.000 trabajadores en siete fábricas. Como la mayoría de otras fábricas en Ciudad Acuña, las de los Arnese históricamente no estaban sindicadas. No obstante, los trabajadores en Arnese cuentan con una larga historia de sindicación para defender sus derechos laborales.¹⁰

En julio de 2009 los trabajadores en Arnese habían formado ya la Sección 307 del SNTMMSSRM. Durante los dos años siguientes los militantes sindicales reclutaron abiertamente en la comunidad, poniéndose camisetas con el nombre del sindicato en las fábricas y organizando en el 2011 la manifestación del Día del Trabajo (1° de mayo). Mientras tanto, varios miles de trabajadores de Arnese habían rellenado los formularios de afiliación al SNTMMSSRM.

Acto seguido a la venta de Arnese al Grupo PKC, el SNTMMSSRM le escribió a este último el 17 de octubre de 2011 proponiéndole entablar negociaciones.¹¹ El Secretario General de la FITIM habló incluso sobre el particular con el Presidente y Director Ejecutivo de PKC, señor Harri Suutari. La compañía, sin embargo, no se dignó responder a las cartas, sino que en su lugar anunció un incremento salarial del 20 % el 19 de octubre de 2011¹² y comenzó a distribuir en las fábricas octavillas contra los Mineros y a convocar reuniones antisindicalistas.¹³

El 28 de noviembre de 2011 el SNTMMSSRM presentó una demanda oficial de negociación (emplazamiento) ante el PKC, de conformidad con la ley mexicana.¹⁴

El 6 de diciembre de 2011 la compañía respondió rehusando de plano negociar, alegando que ya existía un acuerdo de negociación colectiva con el sindicato "Miguel Trujillo López,"

⁹ PKC se convierte en el principal abastecedor mundial de arneses de cableados para carretillas pesadas mediante la adquisición de AEES, 9 de agosto de 2011. <https://newsclient.omxgroup.com/cdsPublic/viewDisclosure.action?disclosureId=464898&messageId=566619>

¹⁰ Sam Dillon, Profits Raise Pressures on U.S.-Owned Factories in Mexican Border Zone, New York Times, 15 February 2001, <http://www.nytimes.com/2001/02/15/world/15BORD.html?pagewanted=all>; Informe del CFA de la OIT, Caso N° 2393, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-ex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=1534&chapter=3&query=%28mexico%29+%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0>

¹¹ Carta de Napoleón Gómez Urrutia a Harri Suutari, del 17 de octubre de 2011, que figura como documento A.

¹² Abuso: Engañan a obreros de Ciudad Acuña, La Vanguardia, 15 de noviembre de 2011, <http://www.vanguardia.com.mx/abusoengananaobrerodeciudadacuana-1148522.html>. El incremento salarial del 20 % se le prometió a todos los trabajadores, pero solamente se les dio a aquellos que tenían menos de un año de antigüedad.

¹³ Véase la octavilla contra los Mineros que figura en el documento B.

¹⁴ Véase copia adjunta, documento C.

miembro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), acuerdo que se había depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) el 2 de septiembre de 2011.¹⁵ El dirigente del sindicato "Miguel Trujillo López" es el señor Tereso Medina, dirigente asimismo de la CTM en la ciudad de Coahuila y Presidente de la Comisión Federal del Trabajo de la Cámara de Diputados. Con esa respuesta se enteraron por primera vez los trabajadores de PKC que tenían un acuerdo de negociación colectiva y que estaban representados por la CTM.

El 31 de enero de 2012 la compañía organizó asambleas en las fábricas de Ciudad Acuña. A los trabajadores se les hizo escuchar un mensaje grabado en vídeo del Sr. Frank Sovis, Presidente del PKC de América del Norte.¹⁶ He aquí acto seguido la transcripción de dicho mensaje:

¡Buenos días! Les habla Frank Sovis, Presidente del PKC de Norteamérica. Me gustaría que me dedicaran hoy unos pocos minutos de su tiempo para compartir con ustedes ciertas informaciones muy importantes.

Como ya saben, ha habido toda una serie de esfuerzos durante estos últimos años por parte de diferentes grupos para sindicarse las fábricas en Ciudad Acuña. Estos grupos exteriores tienen sus propios intereses, que son completamente diferentes de los intereses de nuestros empleados en Arnese. Estos grupos exteriores han continuado tratando de convencerles de que necesitan ustedes un sindicato para proteger sus derechos laborales. Sin embargo, durante más de 25 años ni ustedes ni Arnese han mostrado necesidad alguna de contar con un sindicato. Hemos trabajado juntos exitosamente para resolver cuestiones gracias al mantenimiento de una línea directa de comunicación entre nosotros sin necesidad de recurrir a una tercera parte que sirviera de intermediario. Merced a esta política de puerta abierta, y a nuestros principios y valores, han podido ustedes presentar y continuar presentando sus preocupaciones directamente, y encontrar soluciones con sus dirigentes.

Desgraciadamente algunos de estos grupos externos están utilizando unas tácticas que amenazan la paz del trabajo... y ... nuestros haberes. No les preocupa si ustedes quieren o no un sindicato. Se centran en sus propios objetivos, aspiraciones e intereses económicos y personales, utilizando para ello unos métodos de sindicación discutibles, meramente para incrementar el número de sus miembros.

Pensando en última instancia en proteger los derechos de los trabajadores, junto con los del PKC, y basándonos en la retroinformación recibida de muchos empleados, Arnese ha decidido (sigue una parte incomprensible) realizar un acuerdo colectivo con un sindicato de la CTM, representado por el Sr. Tereso Medina Ramírez, uno de sus Secretarios generales. Este grupo tiene un largo historial, así como políticas específicas relacionadas con la idea de trabajar conjuntamente en beneficio mutuo de los empleados y de los empleadores con los que puede mantener relaciones. Sus valores y principios van de par con los del PKC, y comprende las necesidades de nuestros empleadores, de nuestros negocios y de nuestros clientes. Además, están familiarizados con el negocio de los automóviles. Por nuestra parte continuaremos

¹⁵ Las copias de la respuesta de la compañía y del contrato de la CTM figuran adjuntas en los documentos D y E.

¹⁶ Se adjunta un fichero audio del mensaje del Sr. Sovi, documento F, y una transcripción del mismo en el documento G.

trabajando exactamente como en el pasado, discutiendo juntos y directamente con ustedes con miras a mantener un medio ambiente de trabajo profesional y positivo. Los directores de fábricas tienen respuestas a algunas de las cuestiones que pudieran ustedes tener. Para otros interrogantes quizás no podamos responder inmediatamente. Como quiera que sea, en las próximas semanas tendrán la oportunidad de aprender más cosas acerca de los servicios que Tereso y la CTM pueden ofrecerles.

Gracias por haberme prestado atención y por ser unos miembros capitales en nuestros negocios.

Durante estas asambleas los directores de ArneseS indicaron a los trabajadores que la compañía tenía la intención de pagar las cuotas sindicales de los mismos directamente al sindicato de la CTM, en vez de deducirlas de sus nóminas salariales. Mientras tanto, los trabajadores seguían sin recibir copias del acuerdo de negociación colectiva firmado entre ArneseS y la CTM.

El 3 de febrero de 2012 el SNTMMSSRM presentó una demanda legal para controlar el acuerdo de negociación colectiva (titularidad) ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.¹⁷ De conformidad con el Derecho del trabajo mexicano la Junta tendría entonces que fijar una fecha para que se procediera a una elección mediante votación secreta (recuento), en la que los trabajadores pudieran escoger a sus representantes.¹⁸ Como quiera que fuere, el 20 de febrero de 2012 la Junta decidió desestimar la demanda sindical, alegando que debido a que el SNTMMSSRM estaba sólo inscrito legalmente para representar a trabajadores en las industrias mineras, metalúrgicas y mecánico-metalúrgicas, no podía entonces representar a trabajadores de piezas de recambio para automóviles.¹⁹ El sindicato apeló este laudo el 13 de marzo de 2012 ante el Colegiado del Tribunal de Trabajo del Primer Circuito.²⁰

El 28 de marzo de 2012 la cadena de televisión finlandesa MTV3, en su programa de investigaciones denominado "45 minutos", difundió un reportaje sobre las operaciones del PKC en Ciudad Acuña, donde figuraba además una entrevista con su Presidente Director General Harri Suutari.²¹ En esta entrevista el señor Suutari hizo las siguientes declaraciones:

Suutari: Los costos de producción son más bajos (en ultramar), y la producción en Finlandia no es beneficiosa desde el punto de vista de la rentabilidad.

Suutari: Ellos (los Mineros) no tienen apoyo en aquellas fábricas, y los trabajadores han expresado su voluntad de no afiliarse a un sindicato.

¹⁷ Véase copia adjunta, documento H.

¹⁸ Derecho Federal del Trabajo de México, Artículo 931.

¹⁹ Véase adjunto el Documento I.

²⁰ Véase adjunto el Documento J. El sindicato argumentó que la respuesta en el sentido de que no podía representar legalmente a los trabajadores de piezas de recambio de automóviles no solamente era errónea en realidad (puesto que los arneses de cableados son productos metálicos), sino que además violaba claramente el Convenio 87 de la OIT, el cual estipula que los trabajadores tienen el derecho de " sin autorización previa, constituir las organizaciones que estimen convenientes."

²¹ Vapaa järjestäytyminen ei toteudu suomalaisen PKC:n Meksikon –tehtaalla, MTV3.fi, 28 de Marzo de 2012, <http://www.mtv3.fi/uutiset/ulkomaat.shtml/2012/03/1520123/vapaa-jarjestaytyminen-ei-toteudu-suomalaisen-pkc-n-meksikon--tehtaalla>. El vínculo vídeo se encuentra en: <http://www.mtv3.fi/uutiset/45min/jaksot.shtml?1519698>

Suutari: No sabía que se había realizado (un contrato entre Arneses y la CTM), pero estoy verdaderamente contento de que así haya sido.

El entrevistador: ¿Tiene Ud. una idea de cuánto le paga la compañía a la CTM (en términos de cuotas sindicales)?

Suutari: Pues no.

El entrevistador: Pero alguien les paga, y tiene que ser la compañía (PKC), ¿no verdad?

Suutari: Me imagino que sí.

Suutari: La (CTM) no es probablemente un sindicato genuino en el sentido que le darían los finlandeses o los europeos, pero según el derecho del trabajo mexicano sí lo es. El empleador puede protegerse así de esta manera, y además se trata de un método que ha venido siendo utilizado.

El entrevistador: ¿Incluso sin preguntarle ni siquiera a los empleados?

Suutari: Pues sí (sin preguntarles).

Suutari: Es así como las cosas se hacen en aquellas fábricas (en México).

El entrevistador: Es decir: "Donde fueres, haz lo que vieres".

Suutari: Pues sí, eso parece ser.

El entrevistador: Quizás eso moleste aquí en Finlandia.

El entrevistador: ¿Pero no le molesta a Ud. en tanto que PDG de una empresa?

Suutari: Lo puedo aguantar, pero evidentemente me hubiera gustado que también en México encontrarán otros métodos.

Acto seguido a la teledifusión de este reportaje de la MTV3 se empezaron a expresar críticas, en relación con las prácticas laborales de la compañía, por parte de dirigentes del movimiento sindicalista finlandés, así como por parte del principal accionista de la compañía, el Grupo de fondos de pensiones Ilmarinen, el cual amenazó con retirar sus inversiones del PKC.²²

En respuesta a estas críticas el PKC publicó el 11 de abril de 2012 la siguiente declaración:

El Grupo PKC respeta los derechos de sus empleados.

²² Ay-väki tyrmistyi PKC:n menettelytavoista Meksikossa, MTV3.fi, 3 April 2012, <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2012/04/1523228/ay-vaki-tyrmistyi-pkc-n-menettelytavoista-meksikossa>; PKC:n Meksikon-menetelmät herättivät suurimman omistajan, MTV3.fi, 4 April 2012, <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2012/04/1523921/pkc-n-meksikon-menetelmat-herattivat-suurimman-omistajan>; Ilmarinen uhkaa vetäytyä PKC:stä järjestäytymisrajoitusten takia, 4 April 2012, http://www.yle.fi/alueet/oulu/2012/04/ilmarinen_uhkaa_vetaytya_pkcsta_jarjestaytymisrajoitusten_takia_3384146.html

En respuesta a un documental televisivo que había recibido la atención de los accionistas y medios de comunicación en Finlandia, el Grupo PKC declara que no ha limitado –ni de ninguna manera limita- los derechos de sus empleados en México ni en ninguna otra parte del mundo, incluyendo sus derechos de sindicación. Además, el Grupo PKC cumple plenamente con las leyes y normas mexicanas, así como con la libertad de asociación y sindical impuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

La compañía toma muy en serio las recientes acusaciones expresadas, y está abierta al diálogo con sus empleados, inversores y medios de comunicación en lo que se refiere a este tema.

Ha habido una serie de esfuerzos en estos últimos años, por parte de diferentes grupos (incluyendo el del Sindicato de los Mineros), para sindicarse las fábricas y los empleados que trabajan en Ciudad Acuña, México. Los empleados han mostrado sistemáticamente su deseo de no adherir a tales sindicatos. En varias reuniones celebradas entre el empleador y los empleados en los últimos nueve meses, éstos continuaban denunciando las actividades de los Mineros y expresaron específicamente su preferencia de no ser sindicados por los mismos.

Las leyes mexicanas permiten el registro de sindicatos en tanto que representantes de los empleados, independientemente de la voluntad de los mismos empleados; en realidad, es posible que a éstos nunca se les pida su preferencia. El registro y certificación de un sindicato en tanto que representantes en las negociaciones obliga a los empleados a pagar una cuota de miembro al sindicato, que deseen o no afiliarse al mismo.

El Grupo PKC firmó un acuerdo de adquisición para comprar las compañías AEES en agosto de 2011. Fue también alrededor de esas fechas que empezaron a intensificarse las campañas de los Mineros en Ciudad Acuña. De manera a proteger los derechos de sus empleados, AEES aceptó concluir un acuerdo colectivo –en septiembre de 2011- con un sindicato que operaba en la legalidad perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Los esfuerzos para sindicarse a los empleados procedían de personas y grupos exteriores, no de los propios empleados. El ejercer el derecho legal de aceptar un contrato con la CTM se consideró como un medio para cumplir con la voluntad de los empleados de no ser representados por un sindicato que ellos no querían.

El Grupo PKC Plc adquirió oficialmente las compañías AEES el 1º de octubre de 2011. PKC está convencida de que existía oposición al Sindicato de Mineros, y que los empleados en las fábricas de Acuña no deseaban ser representados por éste. Esta evaluación es evidente, ya que una vez que se hizo público el contrato con la CTM y después, no hubo reacción negativa por parte de los empleados. En realidad, en los encuentros continuos con los empleados se confirmaron sus deseos de que no querían ser representados por los Mineros y que comprendían por qué se había aceptado el contrato con la CTM.

El acuerdo convenido con la CTM continúa respaldando la capacidad que tienen los empleados de comunicar directamente con la compañía sobre cuestiones relacionadas con su trabajo sin necesidad de recurrir a terceras partes como

intermediarios. Este es un punto que los empleados pusieron de manifiesto claramente ante la compañía. El acuerdo con la CTM proporciona unos beneficios más elevados que los que proporcionan el mínimo obligatorio prescrito por el derecho del trabajo mexicano.

PKC nunca ha limitado, ni limitará, los derechos de sindicación de sus empleados. El hecho de que los empleados no deseen ser representados por un sindicato no constituye una violación de sus derechos de sindicación.

PKC continuará su característica de diálogo de profundo arraigo con el personal, de manera a comprender lo que es importante para éste. Como resultado de ello, la tasa de rotación del personal ha disminuido significativamente en Ciudad Acuña. Para terminar, diremos que PKC considera que el pleno cumplimiento de las legislaciones local, federal e internacional forma parte integrante de sus operaciones.

Grupo PKC Plc

Matti Hyytiäinen

Presidente y PDG ²³

B. El Grupo PKC despide a un dirigente del Sindicato de Mineros

El sábado 28 de abril de 2012 la compañía Arneses y Accesorios de México (PKC) decidió despedir al señor Juan Carlos Palomino Consigno, Miembro del Comité Ejecutivo de la Sección 307 del SNTMMSSRM (Secretario Suplente encargado de la organización, propaganda y estadísticas), quien contaba con 13 años y dos meses de antigüedad en la empresa.

A las 19.10 horas de ese sábado se encontrada en su sector de trabajo el señor Palomino cuando se le acercó el capataz de mecánica, quien le mandó que fuera a su oficina, donde le esperaban el Director de Recursos Humanos, señor Iván Chávez, y el Supervisor del señor Palomino, el señor Borrego.

El Sr. Chávez informó al Sr. Palomino que debido a una reducción en los pedidos de PACCAR (fabricante de Kenworth, Peterbilt y de los camiones DAF) era necesario proceder a la reducción del personal en el primer y segundo turnos y que posiblemente habría que eliminar el tercer turno, en el que se encontraba precisamente el Sr. Palomino. El Director añadió que recibiría una indemnización por despido de conformidad con la ley, mostrándole acto seguido un documento para que la firmara y un cheque por un valor de 77.000 pesos, equivalente a unos 6.267 dólares estadounidenses.

El Sr. Palomino indicó que no estaba de acuerdo con ese proceder, y que lo que quería era seguir trabajando. El Director respondió que no era la culpa de ellos, sino de la empresa

²³ <http://www.pkcgroup.com/index.php?1515>. Matti Hyytiäinen reemplazó a Harri Suutari en tanto que Presidente y PDG el 4 de Abril de 2012.

PACCAR, que ya no tenía necesidad de él. El Sr. Palomino preguntó entonces si le podían trasladar a otra fábrica, a lo que le respondieron por la negativa. El Sr. Palomino hizo saber que legalmente la compañía tenía que despedir primero a los que tenían menos antigüedad que él. Al final no firmó papel alguno ni endosó tampoco el cheque, saliendo de la oficina escoltado por guardias de seguridad. Antes de cerrar la puerta el Director le dijo que el cheque se depositaría en la Secretaría de Trabajo.

El SNTMMSSRM apoyará al Sr. Palomino en un juicio que tendrá lugar para pedir su reingreso, y ha pedido al mismo tiempo a sus aliados que hablen de este despido con la dirección de PACCAR, sin olvidar de añadir el reingreso del Sr. Palomino en las reivindicaciones que se hagan en la campaña internacional contra PKC. El sindicato teme que la compañía utilice el pretexto de la disminución de los pedidos para despedir a otros dirigentes sindicales con muchos años de antigüedad.