

SITUACIÓN SINDICAL EN CIUDAD JUAREZ

ARMANDO RAMÍREZ ÁVILA Y EDMUNDO GÓMEZ ROLDÁN

Estimados clientes y amigos:

Durante muchas décadas el movimiento sindical en Ciudad Juárez fue casi nulo, ya que muy pocas empresas tenían celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo y las pocas que actualmente los tienen, fue porque así lo decidieron en su momento.

La razón primordial del porque no había prosperado el movimiento sindical, era que las empresas que no contaban con un Contrato Colectivo, concedían mayores beneficios en lo individual a sus trabajadores que aquellas pocas empresas sindicalizadas, por lo que, los trabajadores no mostraban ningún interés en pertenecer a un sindicato, ya que no les reportaba beneficio alguno.

Con este clima laboral siguió creciendo la industria de exportación en esta ciudad, sin que los sindicatos tuvieran injerencia, excepto algunos casos aislados sin mayor trascendencia.

Sin embargo, considerando que la mayoría de las empresas no desean tener un sindicato, algunos abogados se han infiltrado, tratando de convencer trabajadores para pertenecer a un sindicato, cuando en realidad, lo que desean es crear grupos de trabajadores no realmente para formarlo, sino para emplazar a huelga para la firma de Contrato Colectivo y con ese pretexto lograr la liquidación de los empleados involucrados y en consecuencia obtener como mínimo el 30% del valor de la misma, que son los honorarios que cobran por representarlos, como sucedió con un par de empresas de la localidad, en la segunda mitad del año próximo pasado.

SITUACIÓN SINDICAL EN CIUDAD JUAREZ

ARMANDO RAMÍREZ ÁVILA Y EDMUNDO GÓMEZ ROLDÁN

Dear clients and friends:

During decades the union movement in Ciudad Juárez was almost nonexistent and just a few companies voluntarily entered into a Collective Bargaining Agreement.

The principal reason for the unsuccessful union movement is that companies without a union granted major individual benefits for their workers than those companies with a union, therefore workers did not had any interest in becoming members of a union.

Under such labor scenario the export industry continued to grow in this city without any union interference, except for isolated cases without any transcendence.

Notwithstanding, considering that the majority of companies don't want to have a union, some attorneys have intruded local workers to try to convince them to become members of a union, when in reality those attorneys just wish to create a group of workers to be able to summon companies to a strike procedure in order to pressure them to the execution of a Collective Bargaining Agreement and, provided that scenario, negotiate a settlement to terminate all workers involved in the strike procedure with the consequent economic benefit for said attorneys in a customary amount of 30% over the amount settled. This scenario was successfully portrayed last year in two companies located in this city.

Ciudad Juárez Chih.

+52 (656) 257-8080

juarez@lexcorpabogados.mx

México D.F.

+52 (55) 9171-5200

df@lexcorp.com.mx

Chihuahua, Chih.

+52 (614) 415-4646

chihuahua@lexcorp-abogados.com.mx

El Paso, Tx.

+1 (915) 351-3636

elpaso@lexcorpabogados.mx

No obstante lo anterior, dos abogados han presentado, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, solicitud de registro de sindicato, a uno de ellos, ya le fue concedido y el otro, esta en proceso de aprobación o rechazo por la propia autoridad.

Ahora bien, se debe mencionar que el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga el derecho a los obreros para colegiarse en defensa de sus intereses, formando para ello sindicatos, siendo su decisión el ejercer o no ese derecho, el cual debe ser respetado por las autoridades.

En el caso del sindicato de nuevo registro mencionado con antelación, el mismo fue aprobado como sindicato de empresa, por lo que, puede emplazar a huelga por firma de Contrato Colectivo, únicamente a la empresa involucrada, no así al resto de la industria maquiladora.

La pregunta que se hacen muchas de las empresas es la siguiente: ¿Cómo se puede evitar el sindicato?

La respuesta es que no existe una receta como tal para evitarlo, lo que si se puede hacer, es minimizar los riesgos de tenerlo y se sugieren se tomen en consideración recomendaciones siguientes:

1. Realizar una encuesta para saber cuál es el clima laboral de la empresa, para detectar si existen inconformidades con el trato de los supervisores, servicios de cafetería y transporte, remuneración salarial, etc.
2. Del resultado de la encuesta, Recursos Humanos deberá implementar los cambios que se requieran, trato del personal, programas de capacitación, nuevas medidas de seguridad, mejoras salariales, etc.

To this date attorneys have filed before the Local Labor Board two requests for the registry of a union, one request was already granted and the other is in the process of being resolved.

It is important to point out that Section 123 of the Mexican Constitution grants the workers the lawful choice to associate for the defense and representation of their interests, this through the formation of unions.

Regarding the recent authorized union, the same was approved as a specific company union, meaning that said union can only lawfully summon that specific company for the execution of a Collective Bargaining Agreement, therefore this recently authorized union it is lawfully impeded to summon any other companies, including maquiladoras.

The common interrogation as to this matter, is as to how can companies avoid the formation of a union?

The answer is that there is no special formula to avoid that possibility. Our advice is to try to minimize such possibility and for that matter we recommend the following:

1. Carry out a survey to know the general sense among company's workers, to know any unconformities as to all supervisors' behavior, cafeteria services, transportation, salary and compensations, etc.
2. As a result from such survey Human Resources Department can implement necessary changes, improve supervisors and directors relationship with workers, establish training programs, new safety measures, salary or compensations increases, etc.

3. Además, llevar a cabo un acercamiento real y efectivo con el personal, para estar al pendiente de sus inquietudes y resolverlas a corto y mediano plazo, según sea el caso.

4. Si la situación de la empresa lo requiere, establecer nuevos programas de selección y contratación de personal.

La observación e implementación de los puntos anteriores, disminuirá el riesgo de la injerencia de algún sindicato, pero no se podrá evitar, si los trabajadores ya han decidido ejercer su derecho de asociación, ya que se insiste, se trata de un derecho constitucional.

Por otra parte, otra pregunta frecuente es ¿Existen y en qué consisten los Contratos de Protección?

Si existen este tipo de contratos y los mismos son una práctica común en algunas otras ciudades de nuestro país. Los cuales, se firman de común acuerdo entre empresa y sindicato, sin necesidad de emplazamiento para tal efecto.

Dichos contratos normalmente establecen los beneficios mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, no obstante que en realidad la empresa otorgue mayores y mejores beneficios a los legalmente establecidos.

El principal objetivo de este tipo de contrato, es el de evitar un emplazamiento a huelga, pues si un sindicato distinto al que tiene firmado el Contrato Colectivo emplaza a la empresa por esa misma razón, la Junta de Conciliación al certificar la existencia de un Contrato Colectivo previo, no deberá dar trámite a la solicitud y deberá ordenar el archivo del asunto como total y definitivamente concluido.

3. To have a real and effective approach with all workers in order to be aware of their concerns and resolve them in a short or medium term.

4. Establish new selection any hiring programs according to company's needs.

The consideration and establishment of this recommendations will reduce the risk of any union interfering with the company, however the formation or the presence of a union cannot be avoid if the company's workers already decided to exercise their Constitutional right to associate in the form of union.

Another common interrogation as to this matter, is if there is such a thing as a Protective Agreement and what is the legal effect?

As to this matter what we can comment that indeed there are such Protective Agreements and are customary in other Mexican cities. Such Agreements are executed voluntarily between a union and a company, this without the need to be summoned to a strike procedure.

Said Protective Agreements normally establish the minimum benefits according to the Federal Labor Law, even when the company already grants mayor and better benefits to the workers.

The main purpose of this kind of agreements is for the company to lawfully avoid being summoned to a strike procedure by a third union. If a third party union tries to initiate a strike procedure on a company with a Protective Agreement, the Local Labor Board will certify the previous existence of a Collective Bargaining Agreement executed with a primary union and consequently the same Board will not continue with such new strike request and will terminate any motion and definitively conclude any of such requests.

Ahora bien, si el sindicato emplazante considera que cuenta con la aceptación de la mayoría de los trabajadores, puede demandar la titularidad del Contrato Colectivo y serán entonces los trabajadores quienes decidan con que sindicato desean se manejen sus relaciones laborales.

Se debe aclarar, que en este procedimiento de titularidad de contrato no existe emplazamiento a huelga, lo único que sucederá es que la Junta de Conciliación y Arbitraje, señalara día y hora para efectuar el Recuento, esto es, a forma de votación preguntarle a cada trabajador por el sindicato de su preferencia y al final se decidirá cual de los dos tiene la mayoría y quien la obtenga, será el que firmará el contrato respectivo con la empresa.

Finalmente, en el próximo boletín, se les harán saber los pasos a seguir por la compañía en caso de un emplazamiento a huelga por firma de Contrato Colectivo.

However, if the summoning third union has the acceptance of the majority of the company's workers, such third union can claim title hold to the executed Collective Bargaining Agreement, in which case company's workers will decide which union will represent their interests.

To gain title hold of a previous Collective Bargaining Agreement there is no need to be summoned to a strike procedure, the Local Labor Board will only proceeded to set up a date and time for a Recount in which the workers will vote for the union of their preference. The union with the majority of votes will take over the company's Collective Bargaining Agreement.

In our next bulletin we will inform as to the strategy to follow in case of being summoned to a strike procedure with intend to execute a Collective Bargaining Agreement.