

---

SITUACIÓN DE LOS

# CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

EN LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA EN MÉXICO

---



# Índice

La industria de la indumentaria en México .....	01
Dimensiones de análisis .....	02
Metodología .....	05
Resultados .....	06
El acceso a los contratos y la transparencia .....	10
Estudios de caso .....	11
Reflexiones finales .....	13

La investigación completa puede consultarse [aquí](#).

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo de: **FundaciónC&A**  
[2014-2019]

Resumen de la investigación: Ariella Aureli Sciarreta  
Diseño: Michelle Acosta Felguérez

# Resumen

La reforma laboral del 1 de mayo de 2019 derivó del cambio constitucional de febrero de 2017 y de los convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por México, en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Gracias a ella se promueve la democracia sindical y la negociación colectiva y se garantiza el voto personal, libre, directo y secreto; a la vez, se procura la transparencia, la rendición de cuentas y el registro de sindicatos y de contratos colectivos. Asimismo, la reforma laboral **obliga a una representación proporcional entre hombres y mujeres en las directivas sindicales y a establecer protocolos para evitar la discriminación por motivos de género, el hostigamiento y el acoso sexual.**



Esta investigación tiene como objetivo mostrar algunos escenarios actuales del sector de la industria de la indumentaria en México en los cuales no existen procesos de auténtica negociación colectiva. De esta manera, procura hacer un aporte a partir del cual, en unos años, sea posible contar con un marco de referencia para evaluar los avances que, a partir de la reforma laboral, tengan lugar en materia de contratación colectiva, sobre todo en lo concerniente a la perspectiva de género.

## UNO

### La industria de la indumentaria en México

En la industria de la indumentaria, la manufactura aglomera el **73.5% de la producción**, y en ella las actividades ligadas a la industria del vestido aportan **casi la mitad del total (42%)**. Las actividades comerciales abarcan el 26.5% de la producción y en ellas participa un gran número de microempresas, con un personal de 1 a 9 trabajadores/as; la manufactura, en cambio, ocupa en promedio a 10 personas por cada unidad económica. Este sector está también fuertemente relacionado con las importaciones y exportaciones, principalmente de Estados Unidos y, más recientemente, de China.

La división sexual del trabajo, que desde siempre perjudica a las mujeres, se refleja en los mercados laborales segregados, a saber, en las ocupaciones que se caracterizan por una feminización de los puestos laborales: éste es el caso de la industria de la indumentaria en el país, donde en los hechos **representa un factor negativo en los salarios y en el desarrollo profesional, a lo cual se suman la precariedad laboral y la carencia o escasez de la pensión de retiro.**

Por otra parte, la participación de las mujeres en la economía productiva se sigue ligando con las labores tradicionales, socialmente asignadas.



Así, la costura y confección de prendas es la actividad principal de las mujeres dentro de la industria del vestido.

A lo anterior se añade la ausencia de los temas de género observada en los análisis de los contratos colectivos de trabajo y especialmente de los contratos de protección patronal, **con la consecuente invisibilización de las mujeres.**

En los diversos estudios sobre los contratos de protección patronal se observa la inexistencia de análisis e información acerca del tema de género en estos instrumentos legales, pese a que se ha observado que **el mayor nivel en el deterioro de la contratación colectiva en México coincide con una destacada presencia de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral.**

En México, es usual una simulación de un proceso de negociación colectiva, que se da mediante la firma de contratos colectivos de trabajo sin la intervención de las y los trabajadores. Esto se hace por medio de sindicatos de papel, y los acuerdos firmados bajo sus auspicios se conocen como Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP): se trata de actos jurídicamente simulados, que **tienen el fin de evitar que las personas trabajadoras ejerzan sus derechos laborales de manera auténtica, a través de la negociación colectiva.** En consecuencia, las personas trabajadoras terminan siendo despojadas de su derecho de elegir a sus representantes sindicales, de intervenir en la definición de los contenidos de la contratación, de conocer cuándo y dónde se firma el acuerdo, e incluso de tener una copia del mismo.

## DOS

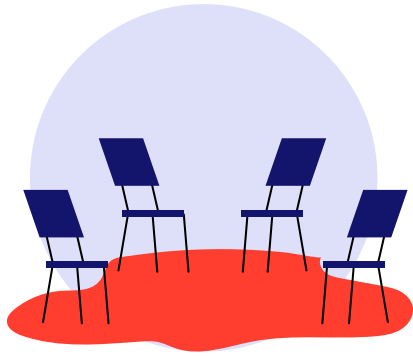
# Dimensiones de análisis

Con el objetivo de contar con categorías de análisis para este fenómeno, y a partir de la revisión de la literatura en la materia, se eligieron **11 dimensiones**, cuya ponderación aplicada a los 68 contratos colectivos examinados permite su clasificación. Éstas son:



**La bilateralidad**, que es la esencia misma de toda negociación obrero-patronal, y que en los CCPP está del todo ausente, hasta el punto de que las personas trabajadoras no conocen su contrato y, en la mayoría de los casos, tampoco están enteradas de que pertenecen a una organización sindical.

**La flexibilización laboral en favor de las empresas**, que determina las jornadas de trabajo y horas extras, la movilidad laboral de las personas trabajadoras entre centros de trabajo, la posibilidad para la empresa de subcontratar personal y las opciones de sindicalización para este último. Una flexibilización laboral favorable solo al patrón usualmente es establecida de manera unilateral. Cuando esta flexibilización no es negociada, sino impuesta por medio de un CCPP, el aspecto de movilidad laboral afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras, ya que son ellas quienes regularmente asumen las labores de cuidados en sus hogares.



**La representación e intermediación sindical**, que implica permisos para los delegados sindicales, tiempo para las asambleas, licencia para el comité, garantía del puesto de trabajo al final de la gestión sindical para las y los miembros del mismo, espacio físico dentro del centro de trabajo para hacer campaña sindical y divulgación impresa del contrato colectivo. La ausencia de estos pactos conduce a asumir que no existe vida sindical al interior de la empresa.

**El poder del/la secretario/a general** es la capacidad, concentrada en sus manos, para llevar a cabo las negociaciones sin necesidad de hacerse acompañar por más integrantes del comité sindical. Asimismo, el secretario tiene la facultad de disolver el acuerdo colectivo por completo o en parte, así como de delegar a un representante sindical único, que puede o no estar sindicalizado (por ejemplo, un apoderado legal).



**El salario.** En México, el bajo costo de la mano de obra ha permitido a las y los empresarios del sector y a grandes corporaciones multinacionales incrementar sus márgenes de ganancia. Durante años la contención de los aumentos al salario mínimo legal ha dado lugar a la precarización económica de las personas empleadas en el sector, lo cual las mantiene en un círculo de pobreza, y por lo tanto en la incapacidad de resolver sus necesidades cotidianas y aún menos de ahorrar.

**Las comisiones mixtas**, que se componen de un número igual de representantes del empleador y de las personas trabajadoras, permiten que éstas se incorporen activamente a la toma de decisiones estratégicas, tales como las condiciones de seguridad e higiene, la capacitación y el reparto de utilidades, entre otras. En los CCPP las comisiones generalmente son mencionadas sin que se conformen en la realidad.



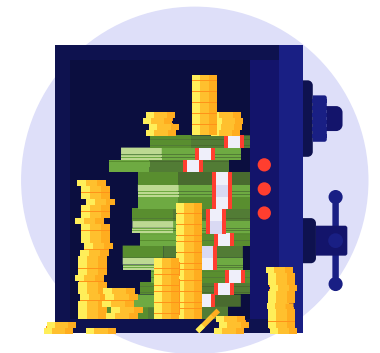
**La cláusula de exclusión por separación** faculta a la empresa para despedir a una persona trabajadora sin responsabilidad patronal en caso de que ésta haya sido expulsada de la organización sindical. Se trata de un método para eliminar a las disidencias abiertamente opuestas a los liderazgos corporativos; además, ha permitido a las empresas evitar una sindicalización verdadera e independiente. Si bien esta cláusula fue derogada en la Reforma Laboral de 2012, sigue presente en los CCPP.



**La cláusula de exclusión por ingreso** presenta aspectos positivos y negativos: por una parte, permite a los sindicatos proponer candidatos para las vacantes (lo cual les concede una especie de monopolio sobre las contrataciones de la empresa), y por la otra posibilita a los sindicatos contrarrestar la tendencia de los empleadores a hacer contrataciones en la modalidad de personal de confianza, que como tal no puede ser sindicalizado.

### **Ausencia de cuota sindical/Apoyo económico de la empresa al sindicato.**

Una narrativa de carácter antisindical sostiene que los líderes sindicales viven de las cuotas descontadas a los agremiados; esta aseveración en realidad debe atribuirse a la falta de rendición de cuentas y a una deficiente fiscalización de parte de los agremiados sobre el uso de las cuotas. En el caso opuesto, se pacta una “ayuda económica” simulada que la empresa otorga al sindicato como una prestación para las y los trabajadores, pero que éstos no recibirán nunca.



**Las prestaciones en el piso de la Ley Federal del Trabajo** son las que se establecen en el CCT y que cumplen estrictamente lo señalado en la LFT, sin mejora alguna o con mejoras insignificantes e incluyen las cláusulas sobre maternidad, aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, días de descanso obligatorio, prima vacacional y ayuda por matrimonio. Los derechos económicos y sociales de las mujeres en general quedan relegados, ya que se les ha excluido de forma sistemática e histórica de la negociación colectiva.

**La transversalización del enfoque de género** es una dimensión que la presente investigación introduce por primera vez en los estudios en materia de contratación laboral, y permite una mejor revisión y análisis de la literatura existente sobre los contratos colectivos de protección patronal. Esta dimensión analiza la regulación del acoso sexual y la violencia en el trabajo, las cuotas de género en la capacitación y en los procesos de contratación, la participación de las mujeres en la negociación, los permisos de maternidad y la inclusión del lenguaje de género en la narrativa del contrato.



## Metodología



Con el fin de conocer el grado de protección patronal que establecen, se analizaron **68 contratos colectivos de trabajo del sector vestido en 15 estados**. La metodología utilizada con este objetivo fue el análisis ponderado de los documentos obtenidos a través de solicitudes de información a la Plataforma Nacional de Transparencia o a uno o varios de los sujetos obligados. Debido a las limitaciones para la obtención de esta información, la muestra, inicialmente establecida en una cantidad de 75 contratos colectivos de trabajo, se redujo a 68.

Por lo tanto, lo relativamente reducido de la muestra presenta algunas limitaciones en cuanto a su representatividad, lo cual fue ocasionado principalmente por las dificultades para acceder a los contratos colectivos. Pese a lo anterior, la utilización de fuentes públicas de información fue uno de los ejes de trabajo de esta investigación.

Para el análisis se definieron las 11 categorías arriba señaladas, a saber:

- 01 **Bilateralidad**
- 02 **Flexibilización laboral en favor de las empresas**
- 03 **Representación e intermediación sindical**
- 04 **Poder del secretario general**
- 05 **Salario**
- 06 **Comisiones mixtas**
- 07 **Cláusula de exclusión por separación**
- 08 **Cláusula de exclusión por ingreso**
- 09 **Ausencia de cuota sindical/apoyo económico de la empresa al sindicato**
- 10 **Prestaciones en el piso de la LFT**
- 11 **Transversalización del enfoque de género**

Con objeto de superar el carácter formal de los CCT como principal fuente de información para el análisis, se realizaron dos estudios de caso, las empresas MexMode y Rintex, **en donde se buscó contrastar el clausulado con las condiciones laborales realmente existentes**.

## Resultados



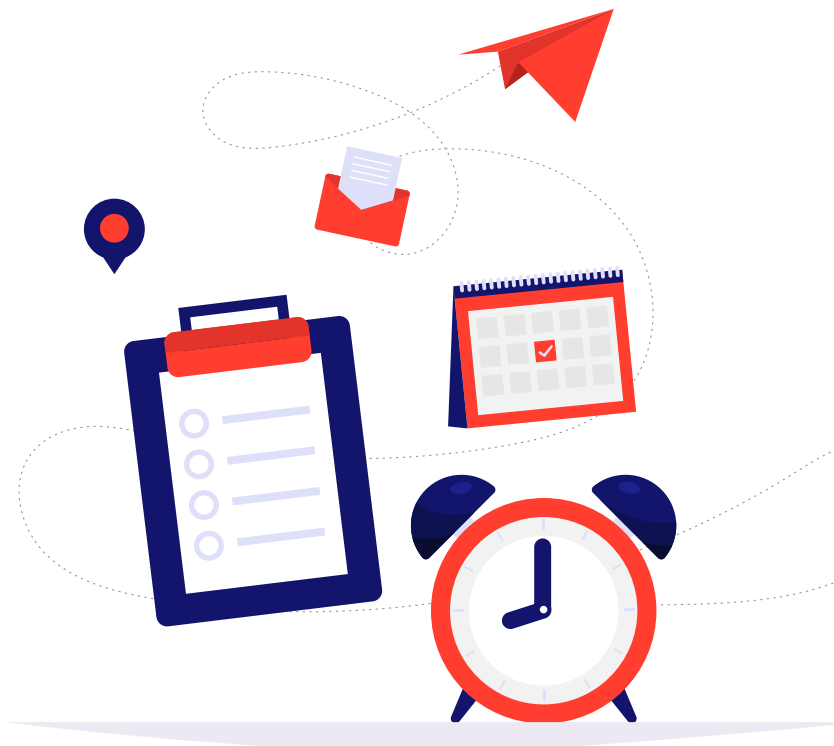
En México, la región del centro es la sede de la gran mayoría de las empresas estudiadas, con 52 CCT provenientes de los estados de **Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y Ciudad de México.**

Los sindicatos pertenecen a varias centrales sindicales: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC-CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), a los que se suman 17 otras centrales. Cabe señalar que 15 de los contratos colectivos de trabajo analizados no mencionan ninguna central de adscripción.

La revisión de los contratos desde la dimensión de la **bilateralidad** muestra que el panorama se caracteriza por un grado de pérdida de bilateralidad o muy baja bilateralidad. En 35 casos se pudo constatar una pérdida de bilateralidad total o casi total, y solo en cuatro de ellos el nivel de bilateralidad mejora. Esta dimensión es un aspecto crucial de la negociación colectiva, por lo cual **la falta de la misma condujo a clasificar a muchos contratos colectivos con un grado alto de protección patronal.**

La **flexibilización laboral** en favor de las empresas resulta ser muy extendida en los contratos colectivos revisados: **el 93% de ellos presenta un nivel total o casi total de flexibilización laboral**, que se traduce en **ampliación de la jornada de trabajo, cambio de turnos, movilidad del lugar de trabajo y horas extras.** Si bien la flexibilización puede ser pactada de manera bilateral, de forma tal que garantice la defensa de los intereses de las personas trabajadoras y no el detrimento de sus condiciones salariales y de trabajo, en los casos analizados ésta se establece en favor de las empresas, por lo que es posible inferir que se trate de un contrato colectivo de protección patronal.

En más del 70% de los contratos colectivos de trabajo revisados no se menciona la forma en que, a partir de los estándares internacionales, se debe regular la **tercerización**, lo cual indica que esta modalidad actualmente no se pacta de común acuerdo. **Al parecer, hay poco interés por parte de los actores por incorporar a las y los trabajadores subcontratados en los procesos de negociación colectiva.**





La **representación sindical** puede evaluarse en el contrato colectivo por medio del otorgamiento de permisos para desarrollar labores sindicales y comunicar las actividades relacionadas. La presencia de estos acuerdos en el contrato colectivo da una idea de la transparencia de las políticas sindicales, pero en la revisión documental **se observó que este factor es nulo o muy bajo, por lo que las personas trabajadoras carecen de mecanismos que aseguren la representación efectiva de sus intereses.**



En más de la mitad de los contratos estudiados se otorga un poder absoluto o muy alto al **secretario general** del sindicato. Una muestra de falta de democracia sindical en las organizaciones, de control absoluto o de la inexistencia de vida colectiva, es que **generalmente es el secretario general quien acuerda las condiciones del contrato y el único que lo firma.** En algunos casos su poder de representación es cedido a algún delegado, y se extingue una vez que el secretario se vuelve a presentar.

En la dimensión del **salario** se relevó que los tabuladores de los CCT examinados señalan las categorías y el salario respectivo sin especificar el número de personas que lo reciben. **De esta manera los salarios más altos pueden ser atribuidos a una sola persona o a un grupo reducido de trabajadores, mientras que los salarios más bajos pueden ser asignados a la mayoría de las personas trabajadoras en la empresa.** Las diferencias en los ingresos, en relación con la división del trabajo dentro de la industria, tienen una marcada perspectiva de género, que se pudo corroborar durante el trabajo de campo. **Las partes de la cadena de suministro más feminizadas -como las áreas de confección- suelen ser las que tienen las remuneraciones más bajas.**

Los resultados obtenidos promediando los salarios confirman la persistencia de las bajas remuneraciones en el sector, situación que, según se pudo corroborar en el trabajo de campo, **obliga a las personas a trabajar jornadas extras como una forma de complementar sus ingresos.** Los salarios bajos encierran a las y los trabajadores en un círculo de pobreza que los impulsa a trabajar de manera acelerada para alcanzar altas metas de productividad y ganar los bonos ofrecidos prácticamente por todas las empresas por trabajo a destajo.

En el análisis por regiones, el noroeste presenta los salarios más bajos, mientras que la Ciudad de México reporta el salario más alto. La región del centro -sin contar la Ciudad de México- con el mayor número de contratos colectivos revisados, alcanza un promedio de **1.75 salarios mínimos generales.**



La dimensión de las **comisiones mixtas** se integra por la verificación de la existencia de las mismas en temas de productividad, capacitación, seguridad e higiene, escalafón, utilidades y reglamento interior del trabajo, entre otros. La existencia formal de las comisiones está en discordancia con la poca o nula intervención sindical, aunque formalmente es establecida en los contratos colectivos. **A partir de la revisión de los documentos se puede afirmar que forman parte de una simulación, en la que únicamente se reproducen las obligaciones determinadas en la Ley Federal del Trabajo, sin que tengan verificativo práctico.**

En cuanto a la **libertad sindical**, en México la gran mayoría de los sindicatos presenta al empleador los candidatos para las vacantes en la empresa, y las personas referidas por esta vía son automáticamente afiliadas al sindicato titular de la negociación colectiva, **lo cual viola lo establecido en el marco de referencia internacional**.

La **cláusula de exclusión por ingreso** se puede encontrar en el 78% de los contratos colectivos revisados. **Las y los trabajadores de México, al no tener la oportunidad de elegir el sindicato de su conveniencia, no están amparados por lo que señala el Convenio 87 de la OIT**; sin embargo, esta situación se sustenta en el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo del país. Las razones en favor de la existencia de esta cláusula han tenido como consecuencia que los sindicatos no luchan activamente por ganar afiliados y mejorar su trabajo de defensa y promoción de los derechos laborales. Esta cláusula sin duda ha servido para mantener el control de los trabajadores en manos del sindicato, la empresa y el gobierno.

La **cláusula de exclusión por separación**, a pesar de haber sido derogada por la reforma laboral de 2012, sigue existiendo en el 59% de los contratos colectivos revisados en una modalidad matizada, y se convierte en una sanción para quien se contraponga a los intereses del sindicato. **Es un mecanismo que impide los movimientos libres de trabajadores, paros, huelgas o la organización de un sindicato auténtico**.



Los **apoyos económicos de las empresas**, definidos como apoyos para previsión social, actividades deportivas, culturales, fiestas o desfiles del 1º de mayo, generan dependencia financiera y política ante la empresa. Si bien en casi la mitad de los CCT analizados se establece que los sindicatos solo se financian por medio de la cuota sindical, los otros reportan aportaciones mixtas o no las mencionan, lo cual pone en duda su transparencia.

Las **prestaciones en el piso de la Ley Federal del Trabajo** son centrales en un contrato colectivo de trabajo, pero en el **78% de los contratos examinados solo se contemplan aquellas obligatorias por ley**, lo cual da lugar a cuestionar la eficacia de la negociación sindicato-empresa, ya que no parecen lograr mejora alguna para las personas trabajadoras.

Llaman la atención las prestaciones relacionadas con **los derechos de maternidad: pese a que son obligación de ley, no se mencionan en absoluto o son inferiores a aquellas dispuestas por la LFT**, como se pudo observar en 64 de los 68 CCT. Este resultado es aún más

importante considerando que el sector vestido es predominantemente femenino, y puede describir una falta de reivindicación de los derechos de las mujeres en la negociación colectiva de manera general.

En cuanto a las demás prestaciones, casi 75% de los contratos colectivos son simplemente una copia de lo que la LFT establece, ya que repiten casi textualmente el articulado de la norma para los días de descanso, prima vacacional y prestación por matrimonio. **El reparto de utilidades es uno de los derechos menos respetados, ya que la gran mayoría de los contratos (63%) no lo menciona**.



---

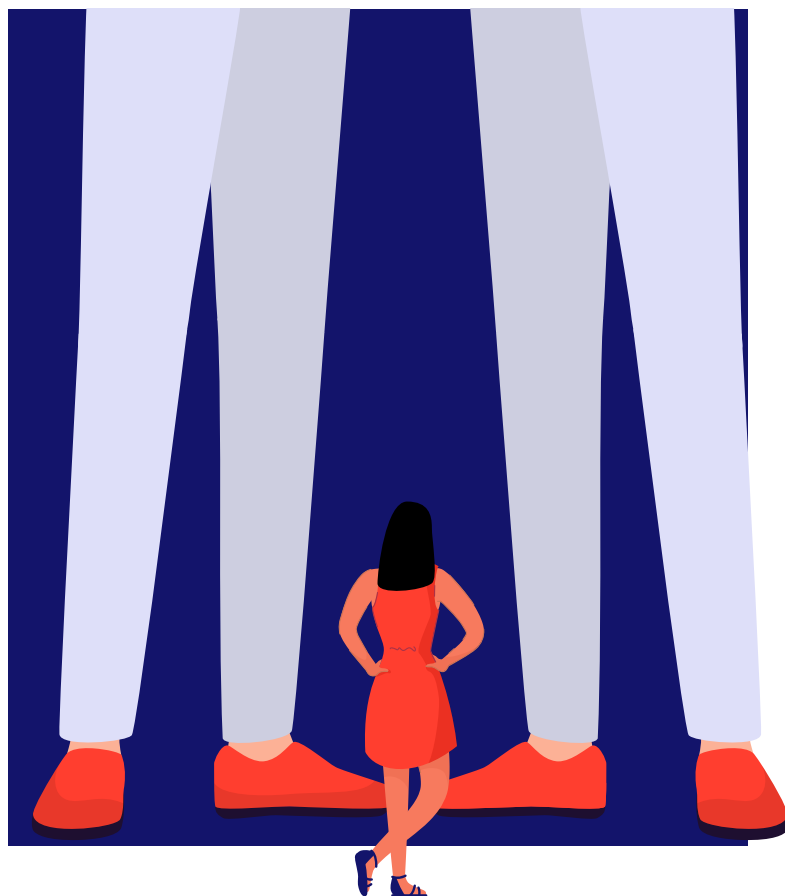
Mantenerse dentro de los límites obligatorios y precarizar las condiciones de las personas trabajadoras no solo representa un ahorro económico para las empresas, sino también les permite contar con mayores márgenes en la toma de decisiones, inhibiendo la organización auténtica de las y los trabajadores y otorgando un poder absoluto y unilateral al patrón sobre las regulaciones del centro de trabajo.

---

**La transversalización de la perspectiva de género**, integrada por primera vez en un estudio sobre esta materia, señala que **el 54% de los contratos colectivos no hace referencia a ninguna cuestión de género, es decir, no incorpora las demandas en ningún sentido o casi no considera cuestiones de género.**

Asimismo, en lo relacionado con la acción de los sindicatos, se nota la ausencia de un compromiso de representación sindical real con todas y todos los que integran la base trabajadora. La negociación colectiva, al quedar ausentes los acuerdos de género, **ignora la presencia de las mujeres en los centros de trabajo.** La incorporación cada vez mayor de mujeres al trabajo remunerado es tan inevitable como necesaria para la autonomía y libertad económica de las mujeres, por lo que requiere una representación activa de intereses particulares y diferenciados.

Por otra parte, no se ha observado una participación relevante de las mujeres en el proceso de negociación colectiva: del total de la muestra estudiada, **apenas dos mujeres son secretarías generales firmantes de algún CCT, lo cual ejemplifica las prácticas masculinas que prevalecen en el sindicalismo en general**, no obstante las disposiciones legales nacionales e internacionales. De acuerdo con el boletín 127/2019 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **solo el 8.7% del total de los sindicatos existentes cuenta con secretarías generales a cargo de mujeres.**



**No existen políticas para armonizar la vida laboral con la vida familiar de las personas que trabajan.** Persiste una cultura en la que el cuidado de las y los hijos corresponde a las mujeres, en este caso a las trabajadoras. Éstas, para cumplir con las responsabilidades laborales y familiares, enfrentan problemáticas de toda índole, que profundizan las desigualdades entre hombres y mujeres trabajadoras. **Las extensas jornadas a las que se tienen que someter para complementar sus ingresos mediante el trabajo a destajo las mantiene fuera del hogar durante muchas horas; aun así, conservan la misma carga como cuidadoras primarias del hogar.**

Todas las dimensiones mencionadas, cada una o en conjunto, presentan algún grado de **protección patronal**, que se encontró en mayor medida en el occidente del país, toda vez que la Ciudad de México y la región del Golfo parecen tender a celebrar CCT con un grado de protección patronal un poco menor.

Sin embargo, incluso los contratos del sector textil-vestido más favorables para las personas trabajadoras incluyen muchos elementos de protección patronal: **lo cual significa que las y los trabajadores perdieron derechos significativos.**

CINCO

## El acceso a los contratos y la transparencia

La facilidad de acceso a sus contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, así como cualquier otra acción que sus organizaciones sindicales promuevan ante las autoridades laborales, es un derecho de las personas trabajadoras.

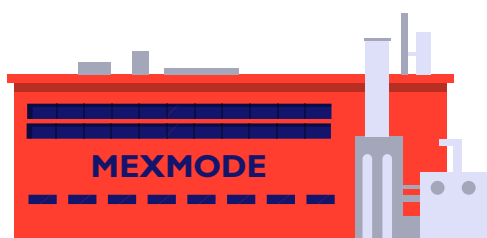


Pese a que esta obligación está establecida en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, **las autoridades del trabajo no la cumplen cabalmente.** A esto se añaden las dificultades de consulta en las páginas de internet, sobre todo en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT): aunque la persona solicitante indique que desea recibir respuesta en su correo electrónico, esto no necesariamente ocurre, ya que la PNT, arbitrariamente, responde dentro su portal, **lo que ocasiona que transcurra el lapso establecido para que el solicitante ejerza el recurso de queja sin que éste tenga conocimiento de que se le respondió.**

Por lo anterior, hasta 2015 el uso de solicitudes de información pública fue el recurso menos usado para conocer información del gobierno. Aún hoy se prefiere realizar búsquedas en las páginas de internet de los gobiernos, acudir personalmente o llamar por teléfono. Esta preferencia no resulta extraña al entender que, como se describió en el apartado de metodología, **las respuestas de algunas instituciones van desde procesos burocráticos que violan el principio de accesibilidad hasta contestaciones tardías,** o bien trazan rutas hacia otra(s) instancia(s) para encontrar la información que finalmente declaran como inexistente.

La dificultad de acceso a la información, y más específicamente en este caso a los contratos colectivos de trabajo, no sólo es violatoria de la Ley del Trabajo, sino de la misma Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y tiene una repercusión directa en el ejercicio de los derechos democráticos de las y los trabajadores, ya que les impide tener conocimiento de sus propias condiciones laborales, a partir de lo cual podrían tomar decisiones informadas.

## Estudios de caso



**Mexmode, Puebla:** Esta maquiladora para marcas estadounidenses contaba en el 2000 con un contrato de protección patronal que permitía dispensar impunemente a sus trabajadores y trabajadoras un trato indigno, que iba desde el **hostigamiento, los salarios inferiores al mínimo legal, el acoso sexual y la presencia de personas menores trabajadoras, hasta la existencia de alimentos podridos en la cafetería.**

Todo esto condujo a un movimiento para la mejora de las condiciones laborales, apoyado por el **Centro de Apoyo al Trabajador (CAT)** y la **Unión Nacional de Trabajadores (UNT)**. Se presentó también una queja ante el **Workers Rights Consortium (WRC)**, que afilia a las marcas de productos, y que intervino de forma decidida en favor de las y los trabajadores, a lo cual se sumaron diversas organizaciones de la sociedad civil mexicana e internacional.



En marzo de ese año, 28 trabajadoras y trabajadores formaron el **Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kukdong (SITEKIM)**, que se enfrentó a instancias gubernamentales locales, que claramente defendían los intereses empresariales y negaban el reconocimiento legal de la asociación.

Una escalada de violencia, sumada a la presión de los clientes de la empresa, **llevó a la empresa a reconocer la existencia de hecho de dos organizaciones sindicales y a plantear la necesidad de solucionar la crisis.**

Posteriormente, **la fábrica modificó su razón social a Mexmode, S.A. de C.V.**, tras lo cual más de 400 personas trabajadoras solicitaron nuevamente el registro sindical bajo la denominación de Sindicato Independiente de Trabajadores de Mexmode (SITEMEX), cuyas elecciones se dieron por voto secreto, lo cual aún no estaba contemplado en la legislación mexicana.

Todo lo anterior desembocó en la firma del primer convenio colectivo entre un sindicato independiente y una fábrica del vestido en México. **Se logró un incremento del 25% directo al salario, el derecho a capacitación, becas para los hijos de los trabajadores, condiciones de dignidad y respeto para las personas trabajadoras** y, por primera vez en un CCT en México, se prescindió de la nociva cláusula de exclusión por separación. **Esto sentó las bases para que, 11 años después, la eliminación de esta cláusula fuera obligatoria en todos los CCT.**

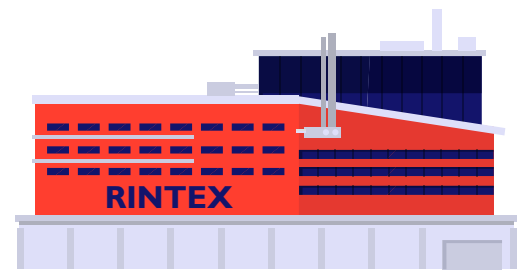
**La combinación entre la organización de base y una fuerte presión internacional fueron un factor clave de éxito**, que permitió alcanzar la libertad de asociación y una negociación colectiva auténtica. Las lecciones de Mexmode han sido ampliamente difundidas en el movimiento sindical internacional, las corporaciones multinacionales y las marcas, y demostraron que las remuneraciones y condiciones dignas de trabajo no se contraponen a la productividad.

Por otra parte, si bien en la matriz de análisis de contratos el CCT entre SITEMEX y Mexmode se encuentra entre los mejor evaluados en las dimensiones de bilateralidad y grado de intermediación sindical, **su desempeño decae drásticamente en las dimensiones como prestaciones, concentración del poder del secretario general, comisiones mixtas y transversalización del enfoque de género**, a lo cual se agregan unos incrementos salariales mínimos en los años recientes.

**Rintex, Morelos:** Esta empresa, con distintos procesos de la cadena de suministro, era proveedora de marcas de ropa multinacionales. El contrato entre Rintex y la CROC aparece como el más alto entre los evaluados, en la escala de protección patronal. Pese a la existencia formal de la negociación colectiva, durante años en el piso de producción **el contrato colectivo de trabajo no fue aplicado, y el sindicato no organizó asambleas ni elecciones auténticas**, según reportaron los trabajadores.

Esta situación se originó en 2008 por un cambio, en un proceso de elecciones viciado, en la directiva sindical, que fue tomada por un grupo de trabajadores disidentes, vinculado y apoyado por la organización Antorcha Campesina y apuntalado por el gobierno de Puebla. Se trató claramente de la toma de un sindicato democrático por parte de una organización popular de carácter clientelar.

**Pese a la ocupación de Antorcha Campesina, hoy en la planta de Mexmode no sólo los trabajadores conocen el contrato colectivo, sino también tienen acceso a él de manera constante y cotidiana. Su último esfuerzo por recuperar la dirección sindical se dio en 2018, pero nuevamente Antorcha Campesina logró acaparar el control de la directiva sindical.**



El descuento de la cuota sindical fue uno de los elementos que alertaron a las y los trabajadores sobre la existencia de un sindicato al interior de la empresa, del cual ni siquiera tenían conocimiento. En 2016, conscientes de estas violaciones a la normatividad nacional, contactaron a algunas de las corporaciones compradoras, lo cual condujo a que **GAP, Nike y Ralph Lauren** acordaran cooperar en la investigación. El primer reporte de monitoreo reveló violaciones adicionales, como acoso sexual e irregularidades en los pagos de indemnizaciones. Ante el peligro de verse involucrados públicamente **Polo Ralph Lauren y Nike** comenzaron a reducir los volúmenes de la producción que subcontractaban con Rintex.

En 2018, las personas trabajadoras conformaron una coalición independiente, ante lo cual no se hicieron esperar las acciones antisindicales dirigidas a disolver la organización. Además, se negó la participación en las utilidades, y además se despidió a 50 personas. Cuando las personas trabajadoras buscaron organizarse sindicalmente al interior del Frente Auténtico del Trabajo, **la gerencia afirmó que, de no desistir de esta intención, la empresa cerraría sus operaciones: estaba decidida a no reincorporar a un grupo de personas consideradas problemáticas por alterar la paz laboral que tenían comprada con el sindicato de la CROC.**

Organizaciones como **IndustriAll Global Union**, **la Red de Solidaridad de la Maquila**, **el Centro de Apoyo al Trabajador**, **el Frente Auténtico del Trabajo** y **la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos**, entre otros, unieron esfuerzos para presionar a las marcas multinacionales clientes de Rintex a involucrarse en el conflicto.

La negativa de Rintex a corregir las graves violaciones a los derechos de las y los trabajadores, tal como en múltiples ocasiones fue requerido por GAP, **llevó a esta marca a retirar su producción, pero esta medida sirvió únicamente para arriesgar el embate contra las y los trabajadores**. La situación se hizo insostenible y, junto con la falta de clientes y de producción, llevaron al cierre de la empresa a inicios del 2019.

SIETE

## Reflexiones finales

La información obtenida y analizada permite aseverar que **la mayoría de los contratos colectivos de trabajo estudiados presenta un alto grado de protección patronal**, que tiene como corolario una falta generalizada de bilateralidad en las negociaciones colectivas del sector. Además, **a pesar de ser un sector de trabajo feminizado, las cláusulas de género se encuentran prácticamente ausentes**.

La ausencia de sindicatos independientes en la industria de la indumentaria en México, así como la completa ausencia de una auténtica negociación colectiva, **causa una gran preocupación**.

Los principales obstáculos para la democracia y justicia laboral han sido el **corporativismo sindical, un estado mexicano colaboracionista y las empresas antisindicales**. Esto ha producido un modelo único, visible en el fenómeno de los contratos de protección patronal, que consiste en precarizar las condiciones laborales, reduciéndolas, y disminuir los salarios.



Actualmente uno de los grandes problemas de la negociación colectiva en México es la ausencia de cláusulas de género en los CCT. Los estudios sobre el trabajo deberán realizar aportes para una definición que considere el género como uno de los requisitos de la negociación colectiva auténtica.