Asunto:

Se presenta QUEJA, bajo el anexo 31 A del TMEC .

ATENCIÓN:

Office of Trade and Labor Affairs, Bureau of International Labor Affairs, U.S. Department of Labor.

Presente:

De acuerdo con los guiones de procedimiento publicados en 85 Fed. Reg. 39257 (30 junio 2020), se presenta la siguiente:

**QUEJA BAJO EL MECANISMO LABORAL DE RESPUESTA RÁPIDA DEL TRATADO MÉXICO-ESTADOS UNIDOS-CANADÁ**

**PRESENTADA POR LA LIGA SINDICAL OBRERA MEXICANA, E INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK (ILAW NETWORK), AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS (AFL-CIO) Y UNITED STEELWORKERS (USW) POR ACTOS DE DENEGACIÓN DE DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COLECTIVOS COMETIDA POR LA EMPRESA PIRELLI NEUMATICOS S.A. DE C.V. EN EL MUNICIPIO DE SILAO EN EL ESTADO DE GUANAJUATO.**

Solicitamos, después de que se agoten los procedimientos previstos, la constitución de un Panel bajo el Anexo 31-A del T-MEC para abordar la Denegación de Derechos en la empresa **PIRELLI NEUMATICOS S.A. DE C.V. LA CUAL SE DEDICA A TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS,** con domicilio en **Boulevard Mineral de Peñafiel, Número 402, Colonia Puerto Interior en**

**la Ciudad de Silao, C.P. 36275, Guanajuato, México.**

**PETICIONARIOS**

**PETICIONARIOS**

**Liga Sindical Obrera Mexicana Número de registro CFCRL: 10/16030.**

**pablofrancoh@gmail.com**

**Julieta Mónica Morales García.**

**Secretaria General.**

**Pablo Franco Hernández, Apoderado legal.**

**ILAW Network.**

**Pablo Franco Hernández, Representante.**

**UNITED STEELWORKERS.**

**Benjamin Davis.**

**Director de Asuntos Internacionales.**

**bdavis@usw.org**

**AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS (AFL-CIO).**

**815 Black Lives Matter Plaza NW, Washington, DC 20006.**

**INSTALACIÓN CUBIERTA**

**PIRELLI NEUMATICOS S.A. DE C.V.** sucursal de Pirelli & amp; C. S.p.A., una empresa multinacional con sede en Italia, la cual se dedica a la transformación del hule en productos manufacturados, en particular llantas automotrices y especializadas, las cuales se comercializan entre México y los EEUU al amparo del T MEC.

Por ello, es una instalación cubierta en términos de lo previsto por el Artículo 31-A.15 del T MEC.

**HECHOS QUE JUSTIFICAN LA PETICIÓN:**

1.- La Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM), un sindicato mexicano independiente, que cuenta con afiliados en la instalación cubierta, lo cual se ha hecho de su conocimiento con fecha dos de febrero de 2023. Como se demuestra con las afiliaciones que se anexan en archivo PDF.

La patronal ha sido notificada por la Liga de la actividad sindical que se lleva a cabo EL 11 DE JULIO DE 2024, como se acredita con el video que se anexa. Sin que a la fecha se haya obtenido respuesta.

2.- Al dedicarse la instalación cubierta a la **transformación del hule en productos manufacturados, en particular llantas automotrices y especializadas**, las relaciones laborales se deben regir por el CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

La Ley federal del trabajo[[1]](#footnote-1) define al **contrato ley** como ...” el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

El CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados se encuentra vigente, pues si bien es cierto que se revisó por última vez en el año 2017[[2]](#footnote-2) también lo es que la propia ley laboral establece que “El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores”[[3]](#footnote-3), lo cual no ha ocurrido, por lo que su vigencia es indiscutible, sin embargo las personas que trabajan en la instalación cubierta no reciben las prestaciones que contiene el contrato ley.

3.- La patronal de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados ha buscado incumplir o inaplicar las disposiciones del contrato ley mediante la celebración de contratos colectivos de trabajo **(CCT)** **DE PROTECCIÓN PATRONAL** en el cual se establecen condiciones laborales inferiores a las contenidas en el contrato ley.

En el caso que nos ocupa, se ha celebrado el contrato colectivo de trabajo con número de expediente: CC-1312-2010-XII.

4.- Esta maquinación desarrollada entre la patronal y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo tiene la finalidad de reducir costos laborales en perjuicio de las personas trabajadoras.

La patronal y el sindicato de protección patronal desarrollaron esta política con el fin de no aplicar el contrato ley sin tener que darlo por terminado pues claramente para hacerlo tendrían que consultar a las personas trabajadoras para que por medio de su voto aceptaran despojarse de los derechos que les atribuye dicho contrato ley.

Es evidente que el contrato ley que debe ser aplicado otorga mejores condiciones de trabajo que el contrato colectivo que pretende aplicar la patronal. Esto se demuestra con el cuadro comparativo anexo.

5.- Como parte de esta maquinación el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo ha informado recientemente haber pactado con la empresa “LA APLICACIÓN DEL CONTRATRO LEY” lo cual es ilegal, puesto que NO ES ADMINISTRADOR del contrato ley, razón por la que resulta evidente que se trata de una maniobra de la patronal a efecto de simular un cumplimiento.

6.- El hecho de qué se ignore e incumpla el contrato ley a las personas que laboran en la instalación cubierta o se simule su cumplimiento constituye una denegación de los derechos colectivos fundamentales en el trabajo puesto que su aplicación mejoraría los ingresos de las personas trabajadoras.

7.- Al existir un Contrato ley, resulta inaplicable cualquier contrato colectivo de trabajo pues por disposición legal “El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador”[[4]](#footnote-4),

EN EL PRESENTE CASO NO EXISTEN PRESTACIONES EN EL CCT QUE SEAN MAS FAVORABLES AL TRABAJADOR, razón por la que tampoco existe alguna posibilidad de que prevalezca sobre el contrato ley.

8.- Lo que corresponde en el presente caso es la aplicación del contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados a la totalidad de las personas al servicio de la instalación cubierta y SUSPENDER LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NUMERO DE EXPEDIENTE: CC-1312-2010-XII, por actualizarse el supuesto jurídico previsto por el párrafo segundo del artículo 416 de la ley federal del trabajo que establece:

“Una vez publicado el contrato-ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo lo dispuesto en el artículo 417, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”.

9.- El contrato colectivo de trabajo número de expediente: CC-1312-2010-XII a que se refiere la presente petición contiene prestaciones inferiores al CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados qué debe aplicarse en términos de lo dispuesto por el artículo 417 ya mencionado, razón por la cual debe SUSPENDERSE SU VIGENCIA Y mantenerse el contrato ley y sus prestaciones cómo la norma aplicable en la fuente de trabajo.

Por lo anterior también DEBE suspenderse por el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL cualquier trámite respecto de dicho contrato colectivo.

Lo anterior a efecto de salvaguadar los derechos contenidos en el contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

Indebidamente el CFCRL actuando en contra de la ley ha permitido la aplicación del CCT al haber permitido su legitimación y su revisión salarial como se demuestra con el acta de resultados de la legitimación de CCT y el oficio por las partes contratantes por lo que respecta al Convenio de Revisión Salarial cuyo Tabulador de Salarios tendrá vigencia a partir del 01 de marzo al 1 de diciembre de 2022, por lo que éste debe ser agregado al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo con último Folio de referencia CC-1313/2010-XII.GTO. que fue registrado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, habida cuenta que el único centro de trabajo en que rige dicho Contrato Colectivo celebrado con el patrón PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A DE C.V., se encuentra ubicado en: Boulevard Mineral de Peñafiel, Número 402, Colonia Puerto Interior en la Ciudad de Silao, Guanajuato, detallado en el Convenio y/o Tabulador Salarial objeto del presente acuerdo. CFCRL-REVISION-SALARIAL-20220310-7045-0873, donde el CFCRL declara PROCEDENTE LA SOLICITUD DE DEPÓSITO Y REGISTRO DE CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL presentado

10.- La ley federal del trabajo garantiza la prelación de la norma más favorable a la persona trabajadora en general y de manera específica a partir de la reforma a la ley federal del trabajo del primero de mayo de 2019 la prelación del contrato ley sobre el contrato colectivo de trabajo sin embargo la instalación cubierta insiste en aplicar el contrato colectivo de trabajo y por su parte el gobierno mexicano ha permitido que se pretenda legalizar esta práctica permitiendo la legitimación de dicho contrato colectivo de trabajo lo cual constituye una denegación de derechos al ir en contra del texto del anexo 23 a del tratado comercial del tratado comercial que se invoca, el cual establece en su numeral uno que:

1. México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuales son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones.

 **NORMAS LABORALES MEXICANAS QUE NO SE HAN CUMPLIDO**

**Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos:**

 El Art. 123 A: XVI.- de la Constitución Política de la República Mexicana dice: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XXII Bis de la Constitución Política de la República Mexicana dice.- Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios...”

**La ley federal del trabajo establece principios para garantizar el trabajo decente, los cuáles han sido ignorados En la instalación cubierta:**

* Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Párrafo reformado DOF 01-05-2019

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

* El Art. 133 de la Ley Federal de Trabajo prohíbe a los patrones a:
* “Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.” (Fracción IV). La violación de esta prohibición se sanciona con una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización. (Art. 994 fracción VI de la Ley.
* “Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores,” (Fracción  XVII).
* “Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.” (Fracción VII).  La violación de esta prohibición se sanciona con una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización. (Art. 994 fracción VII de la Ley).

El Art. 416 de la Ley Federal de Trabajo señala:

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. Una vez publicado el contrato-ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo lo dispuesto en el artículo 417, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**Cuando exista celebrado un contrato-ley vigente en alguna rama industrial, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no dará trámite al depósito de ningún contrato colectivo de trabajo en esa misma rama industrial.**

El Art. 417 de la Ley Federal de Trabajo señala:

El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

**MEDIDAS DE REMEDIACIÓN**

* EL Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral debe SUSPENDER LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NUMERO DE EXPEDIENTE: CC-1312-2010-XII, y declarar formalmente que la norma aplicable es el el contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados a la totalidad de las personas al servicio de la instalación cubierta.
* La instalación cubierta acatará de inmediato el CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados dando cumplimiento al mismo suspendiendo cualquier gestión relacionada con el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NUMERO DE EXPEDIENTE: CC-1312-2010-XII en lo que hace a derechos laborales individuales.
* La instalación cubierta acatará de inmediato el CONTRATO Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados y pagará a las a las personas afectadas por su falta de cumplimiento las diferencias salariales existente a su favor por todo el tiempo que ha durado el incumplimiento.
* EL Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral debe SUSPENDER cualquier trámite relativo a la celebración o revisión de un CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que se pretenda aplicar en empresas afectas al contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.
* La empresa hará entrega a todas las y los trabajadores un ejemplar del contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.
* Las autoridades laborales llevarán a cabo una capacitación en la instalación cubierta para los trabajadores de la empresa sobre la Reforma Laboral y el contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.
* El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) llevará a cabo una verificación en la instalación cubierta para garantizar que los trabajadores de la empresa reciban por parte de la empresa un ejemplar del contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.
* El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL llevarán a cabo una CAMPAÑA DE DIFUSIÓN en la instalación cubierta para garantizar que todos los trabajadores de la empresa, incluyendo su personal directivo, conocen y comprenden el contenido del contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados
* El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL llevarán a cabo una VERIFICACIÓN e INSPECCIÓN en la instalación cubierta para verificar que los trabajadores de la empresa reciben las prestaciones contenidas en el contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

**PRUEBAS**

Se acredita lo mencionado en esta solicitud con las siguientes:

* contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. Anexo 1.
* CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CC-1312-2010-XII. ANEXO 2.
* cuadro comparativo entre contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados y el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CC-1312-2010-XII. Anexo 3.
* RESULTADOS DE LA CONSULTA LEGITIMACIÓN DE CCT CELEBRADA PROGRAMADA PARA LOS DÍAS 22 DE MARZO DE 2023. ANEXO 4.
* Hojas de afiliación de la Liga Sindical Obrera Mexicana.
* Nóminas y otros recibos de pago de los trabajadores.
* Testimonios de las y los trabajadores.
* Información de contacto de los trabajadores para que ellos den testimonios voluntarios adicionales a los investigadores.
* Video de fecha 11 de julio de 2024.

Lo archivos se encuentran disponible en la siguiente dirección.

https://drive.google.com/drive/folders/1J0xTBpG1yJ6krRj5gBLKZUY-6jz8DC5N?usp=drive\_link

Reservando nuestro derecho para aportar mas elementos de prueba durante el desahogo del procedimiento.

Es cuánto.

1. Ley Federal del Trabajo, artículo 404. [↑](#footnote-ref-1)
2. https://dof.gob.mx/nota\_detalle.php?codigo=5300362&fecha=28/05/2013#gsc.tab=0 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ley Federal del Trabajo, artículo 421. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ley Federal del Trabajo, artículo 417. [↑](#footnote-ref-4)