

Benjamín Edward Cokelet



DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROYECTO SOBRE ORGANIZACIÓN, DESARROLLO,
EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Muchas gracias, buenas tardes. Gracias a todos los que siguen aquí por aguantar hasta ahora. Han sido dos días muy buenos, pero intensos. Yo también estoy poniendo atención en todo lo que está sucediendo y sé que no es fácil escuchar y estar al tanto de todos los detalles que resultan tan complejos. También agradezco a los anfitriones, sobre todo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y al Instituto Danés, gracias por el apoyo y la invitación.

Me parece muy importante que esté la sociedad civil representada en un evento de estos. Tuvimos hace unos meses, en la Ciudad de México, la oportunidad de convivir con las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), autoridades, empresas y algunos invitados internacionales en este asunto. Me da mucho gusto ver que esto ha crecido y se ha convertido en un fenómeno internacional.

Además, me da mucho gusto estar en el estado más grande de México, Chihuahua, el cual es muy importante para el tema que vamos a platicar hoy, el

laboral. También quiero extender un especial agradecimiento y saludo a los actores y a las personas que están aquí por parte de la sociedad civil. Muchos que han venido con sus propios recursos, los cuales son limitados. Da mucho gusto ver a gente que viene de comunidades o son trabajadores y que pueden estar con nosotros el día de hoy.

Mi nombre es Benjamín Cokelet, y efectivamente fundé y dirijo PODER; una ONG de carácter regional. Trabajamos el tema de empresas y derechos humanos, no solamente en México, también en otros cinco países de América Latina.

Nosotros existimos desde el 2010; somos relativamente nuevos. Me da mucho gusto hablar de este tema porque en mi carrera previa fui uno de los representantes aquí en México de los sindicatos de Estados Unidos conformados en una Federación que se llama AFLCIO (por sus siglas en inglés) y estuve en este puesto durante seis años.

Por lo tanto, me da mucho gusto porque ahora me toca presentar ponencias sobre empresas y derechos humanos de forma más amplia, pero no necesariamente requiero enfocarme únicamente en el tema laboral.

Quiero hacer hincapié en un tema que no es necesariamente laboral, pero tiene mucho que ver con la conferencia. PODER, junto con otros siete actores de la sociedad civil –incluyendo ProDESC, representada por Alejandra Ancheita (quien expuso hace media hora)– somos el Grupo Focal sobre Empresas y Derechos Humanos en México. Juntos, somos las organizaciones del sector social que estamos empujando la acción e implementación en México de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Durante más de dos años, hemos estado impulsando a nivel nacional e internacional que el Gobierno mexicano se interese por los Principios que son relativamente nuevos (desde el 2011 hasta ahora). Hemos buscado que Mé-

xico sea uno de los primeros países en el mundo y en América Latina que adoptara estos Principios. Me da mucho gusto informar que desde el año pasado se conformó un Grupo de Trabajo (de lo cual habló Ricardo Sepúlveda de la SEGOB), en el que estamos varios actores de los tres sectores trabajando para poder implementar esos Principios en México.

Es importante comentar que los Principios en sí son largos, pero hay tres pilares que los guían, y sobre todo hay dos que estamos viendo como enfoque: i) la protección de los derechos humanos por parte del Estado y ii) el acceso a la reparación del daño por parte de las comunidades y los trabajadores afectados. Como nosotros representamos a la sociedad civil, éstas son las dos líneas que tratamos de promover.

Valoramos mucho el hecho de poder contar con una herramienta que hasta el momento se ha implementado en 10 países más. Una herramienta que tiene un alcance internacional, nacional y subregional y que implica una nueva forma de pensar sobre cómo son las empresas en este siglo XXI. Las empresas ahora se entienden no como actores excluidos, sino como sujetos de derecho que cuentan con las obligaciones de respetar, proteger y remediar las violaciones de derechos humanos.

Creo que somos el primer grupo de la sociedad civil que comentamos este tema, y me parece importante que ustedes ubiquen el esfuerzo que se está haciendo en México. Es decir, un esfuerzo tripartito que por parte del sector de la sociedad civil, somos ocho organizaciones las que lo estamos implementando.

Vale la pena comentar que, hace unos días en Chihuahua, realizamos un taller de capacitación donde incluimos a varias organizaciones y grupos del norte del país. Aquí, nos dimos a la tarea de informar a nuestro sector: trabajadores, sindicatos, grupos de base, comunidades indígenas, ONG, universidades y demás, acerca de qué se tratan los Principios de referencia y qué implican para nuestro sector y para el sector empresarial. Asimismo, explicamos qué

implicaría para las autoridades mexicanas el hecho de que los Principios se implementen en el país. Cabe destacar que el taller fue bien recibido, con buena participación y nos sentimos confiados de ir por una buena ruta hacia la implementación de esos Principios en México.

Ahora voy a hablar de algo un poco más espinoso o difícil. Lo que quiero exponer aquí es la perspectiva de la sociedad civil, en este caso de PODER y de un servidor, que ha trabajado mucho este tema tanto en México, como en otros países.

Hemos podido percibir que en los últimos 30 años, el poder adquisitivo en México del salario mínimo ha perdido más del 80 % de su valor. Desde 1970 para acá, hemos ido observando un promedio del salario mínimo con cada vez menos rendimiento y que está perdiendo su valor relativo en comparación con el resto del mercado. No está al día, está atrasado y es un tema grave que vamos a tratar. El salario mínimo mensual en México, ahora, es casi el 60% de lo que es el salario mínimo en China.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994 trajo a México muchas oportunidades de inversión y desarrollo laboral y empresarial. Por otro lado este tratado en comercio internacional también trajo un decrecimiento en los salarios y ahora ha dejado que México tenga un nivel salarial menor al de China.

La Población Económicamente Activa (PEA) en México es de un poco más de 50 millones de personas. De este número, unos 29 o 30 millones de personas (más de la mitad) trabajan en el sector informal. Eso significa que esas personas no gozan de las prestaciones que por ley gozan los trabajadores del sector formal. Si fuera un 2 %, 3 %, hasta el 10 % de los trabajadores, ya sería un problema. Estamos hablando que en esta situación contamos con más de la mitad de la PEA.

Estas personas no gozan de servicios como el INFONAVIT, no tienen seguro social, no acceden a los derechos básicos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Éste es un grave problema que está creando un déficit salarial en México respecto del resto del mundo. Nosotros no tenemos un mercado doméstico robusto; la capacidad de los trabajadores mexicanos para poder alcanzar una compra no existe.

Por ejemplo, un trabajador de Volkswagen de Puebla no puede comprar un Volkswagen en su propio estado porque su salario es menor al nivel necesario para poder acceder siquiera a los créditos de su propia empresa para comprar un auto. ¿Qué significa para México que no podamos pagarle a nuestra propia gente?

Sí, la clase media ha incrementado ligeramente, pero la pobreza es aún más grande, igual que la brecha entre pobres y ricos. Estos datos nos empiezan a decir un poco qué significa la anterior pregunta para nuestro país.

La válvula de escape de México por muchos años ha sido la migración. Un 10 % de los mexicanos no viven en México, sino en Estados Unidos. No van a *Disneylandia*, tampoco van a turistar a Nueva York, van a “chambear”. Esas personas no encuentran trabajo en México, no hay salarios, ni condiciones dignas que los mantengan. No van por gusto, van a trabajar. Hay 12 millones de estas personas en Estados Unidos, una fuente laboral importante, que trae a México 25 mil millones de dólares por año, por lo menos en el 2015.

Con la reforma energética y el bajo precio del petróleo, el año pasado, por primera vez en más de 36 años, hubo más ingresos por remesas que por petróleo. Las y los “chambeadores” mexicanos que están en Estados Unidos hacen más por México, en cuanto a materia de ingresos se refiere, que la propia reforma energética según estimaciones del 2015.

México tiene un 47 % de población en pobreza y un 9 % en pobreza extrema. Sin embargo, en este país existen 48 personas –46 hombres y dos muje-

res— que controlan poco más del 37 % del producto interno bruto (PIB) mexicano. Debido a estos datos, México representa el país más desigual del mundo. Más que Rusia, que Estados Unidos, que Colombia y que Sudáfrica. Aquí tenemos más latinoamericanos en la lista de los multimillonarios en *Forbes* que cualquier otro país de América Latina. Estos números han incrementado durante el sexenio actual, y de forma más grave en los últimos dos años. Esta estadística se puede consultar en el sitio www.projectpoder.org. Desde la Universidad de Nueva York (dónde yo doy clases), junto con otras instituciones mexicanas, hemos hecho muchos estudios acerca del reparto de la riqueza en México.

Este fenómeno de ser rico, de lucrar y gozar de una riqueza no está mal. Lo que está mal es que algunos cuantos han adquirido poder y riqueza, mientras que tenemos un país que está empobreciéndose cada vez más. Se habla de la desigualdad, la brecha salarial. No es algo que las mineras canadienses, o unas empresas “gringas” traen al país, sino es algo que el país ya tenía, y ahora está peor. Esos multimillonarios mexicanos no son de otro país.

Por último, hablemos de los sindicalizados en México. Hay 4.6 millones de personas que tienen un contrato colectivo de trabajo. De estos, un 10 %, 460,000 personas, tienen un sindicato independiente, donde los afiliados no están obligados a formar parte del Congreso del Trabajo, parte del Partido Revolucionario Institucional (PRI), o parte de cualquier otra agrupación política. Es decir que sólo 460,000 personas en un país de más de 120 millones de personas, incluyendo a los mexicanos que están en Estados Unidos, tienen un sindicato de verdad.

Tenemos los sindicatos oficialistas que sí tienen una función; no hay que desecharlos. Muchos son independientes en cuanto a que los trabajadores gozan de una votación democrática, conocen sus derechos laborales, participan en la contratación colectiva de su propio sindicato. No lo niego, lo reconozco.

Pero hay otras partes de su contrato que no son tan buenas, por ejemplo, la famosa cláusula de exclusión que dice que si tú como afiliado de un sindicato oficialista no quieres pertenecer a una agrupación política determinada por tus líderes, ellos tienen el derecho constitucional de expulsarte del sindicato. Eso no se llama libertad sindical. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instancias internacionales, año con año, desde los ochenta, señalan a México por tener la figura de la cláusula de exclusión.

De los contratos colectivos totales que hay en México, que son casi 42,000, un 90 %, es decir unos 37,530, son contratos de protección. Eso significa que son sindicatos de membrete, que realmente no tienen trabajadores afiliados a ellos, que venden protección laboral a sus patrones para prevenir que los trabajadores de abajo formen un sindicato, estallen una huelga o reclamen mejores condiciones de trabajo.

Estos no son sindicatos, de acuerdo con mi definición, tampoco con la de la OIT, con la del Banco Mundial, con la de la OCDE y otras instancias que señalan, año tras año, a México por este fenómeno. Más bien estos sindicatos son una forma de mantener las condiciones de todos hacia abajo, donde los trabajadores realmente no gozan de una contratación colectiva, de una real libertad sindical. Éste es el caso de San Quintín en Baja California, donde los trabajadores trabajan aproximadamente 12 horas por día, ganando un mínimo de \$120 pesos por día, o \$10 pesos por hora (equivalente a \$0.60 centavos de dólar).

Es también el caso del Grupo México, en Pasta de Conchos, donde hubo 65 muertos y sólo pudieron rescatar a uno de la mina. Grupo México ni siquiera ha hecho el esfuerzo que hicieron en Chile cuando hubo un derrame hace varios años y dónde hubo intentos de sacar los cuerpos. Éste sigue siendo el desastre minero más importante en la historia de México, incluyendo el siglo XIX.

Igualmente, es el caso de La Sierrita donde 54 personas fueron despedidas en total por una empresa minera. Hay un caso más reciente, en Reynosa, sobre el procesamiento de gas, donde murieron 26 personas trabajadoras. Estos son casos emblemáticos del país en el que vivimos, son casos mexicanos. Son ejemplos actuales, datos recientes, tenemos que comentarlo y tenerlo a la vista.

Aquí en Chihuahua, no es la excepción, tenemos tres casos en Ciudad Juárez. El caso de *Lexmark*, una empresa en la que 54 personas fueron despedidas por formar un sindicato independiente. El caso de *Foxconn*, donde 125 personas fueron despedidas por protestar por acoso laboral y sexual. El caso más reciente de *Commscope*, donde hubo 172 despidos por intentar formar un sindicato independiente. Chihuahua no está exenta, tiene cierto problema en materia laboral y lo nombro para no engañarnos.

Pese a lo anterior, existen soluciones de políticas públicas en materia laboral. Hay cuatro que creemos que pueden mejorar mucho el actuar de la justicia laboral en México:

1. Tribunales Laborales Independientes. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel estatal y federal dejaron de funcionar hace muchos años. El propio gobierno, en su reforma de justicia de diciembre del año pasado, lo reconoció tal cual.
2. La reforma de justicia laboral. La Ley Procesal dice que un juicio laboral debería tomar 105 días para resolverse pero en México se toma, en promedio, más de dos años. Si te despiden, si no te pagan, si hay un acoso sexual, ya estás fuera y esperas dos años para que se resuelva tu caso. Eso no es justicia expedita.
3. Hay que ratificar el Convenio 98 de la OIT que elimina los contratos de protección patronal. No lo digo yo, lo dijo el Presidente Enrique Peña Nieto en diciembre. Él está en favor de este movimiento.

4. En cuanto al Convenio 87, hay que cumplirlo. México sí lo ha firmado, pero no lo cumple. Significa que tú como trabajador, debes tener el derecho a saber quiénes son tus líderes sindicales, qué contrato colectivo tienes, los estatutos de tu sindicato, etcétera. En México, eso no se encuentra accesible por la Ley de Transparencia, aunque el Convenio 87 dice que tiene que estarlo.

Finalizo diciendo que los argumentos empresariales en favor del por qué las empresas deberían de someterse a mejores estándares laborales, son: *identificar y manejar los riesgos*. Por ejemplo, pensemos cuando existe una huelga que dura años en una empresa, y que no puede sacar el producto en el que especializa a la venta. Cuando la empresa, tiene manifestaciones constantes en su planta laboral y está siendo boicoteada, afectando a sus clientes. Todo esto tarde o temprano afecta a este pasivo laboral. Si la empresa no lo atiende por la buena, le va a afectar por la mala. Eso es algo que está pasando actualmente.

En cuanto a *evitar la competencia desleal e información asimétrica*, hay muchas empresas que tienen y acatan los Principios Rectores en otros países; como Holanda, el Reino Unido, Finlandia, etcétera. Sin embargo, estas empresas aquí, en México, no han adoptado estas medidas y se genera una competencia desleal porque el nivel de transparencia y cumplimiento de la empresa matriz en otro país es mayor, pero aquí, por no tener el mismo nivel de transparencia, se puede “salir con la suya”, y no transparentar o acatar las diferentes normas laborales y los derechos humanos que hay.

Lo anterior genera una competencia desleal y un ahorro de dinero para los empresarios. Tú pagas 10, 15 o 20 % en cuotas de tu nómina en sindicatos de protección. ¡Ahórralo!, paga a tus trabajadores \$100, \$150 pesos más por día. Sale más económico no contratar sindicatos de protección y simplemente respetar la ley.

Por último, *la reputación*. La reputación está “a todo dar”. Hoy en día somos un país globalizado. Si tú vendes un producto que está violando los derechos humanos, los derechos laborales, tarde o temprano, se darán cuenta. Y cuando eso pasa, sea o no por la vía jurídica, te va a afectar. Es un buen negocio ser respetuoso de los derechos humanos, ser respetuoso de los derechos laborales. Haz que México crezca y que tengamos, ahora sí, un país y un mercado doméstico sano, vivo, robusto, donde los trabajadores mismos puedan comprar los productos que ellos mismos producen.

Gracias