

Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en México



Recurso para marcas y proveedores

Red de Solidaridad de la Maquila | septiembre de 2016



Esta herramienta de recurso educacional sobre libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en México fue producido por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) para el uso de marcas de indumentaria, sus proveedores mexicanos y organizaciones de auditoría social.

La RSM es una organización de derechos laborales basada en Canadá que colabora con organizaciones mexicanas de mujeres, sindicales y de derechos laborales en la promoción de un mayor respeto a los derechos de las trabajadoras(es) en las cadenas globales de aprovisionamiento. La RSM participa, y actúa como el secretariado, en el Comité México del Grupo de las Américas, un foro de multi interés de marcas internacionales de indumentaria, la Asociación Trabajo Justo (FLA), el Sindicato Global IndustriALL y la RSM trabajando en conjunto para promover y apoyar industrias de la confección y del calzado globalmente competitivas y socialmente responsables en las Américas.

Quisiéramos agradecer a los miembros del Comité México y a las organizaciones sindicales y de derechos laborales y expertos legales mexicanos por sus comentarios y sugerencias que ayudaron a mejorar esta herramienta de recursos. Las opiniones expresadas en esta publicación son sólo aquellas de la Red de Solidaridad de la Maquila.

Para mayor información sobre el trabajo de la RSM en apoyo de la libertad de asociación en México, visitar: www.maquilasolidarity.org/es/nuestrotrabajo/libertaddeasociacion.

Comuníquense a la RSM: comunicaciones@maquilasolidarity.org



septiembre de 2016

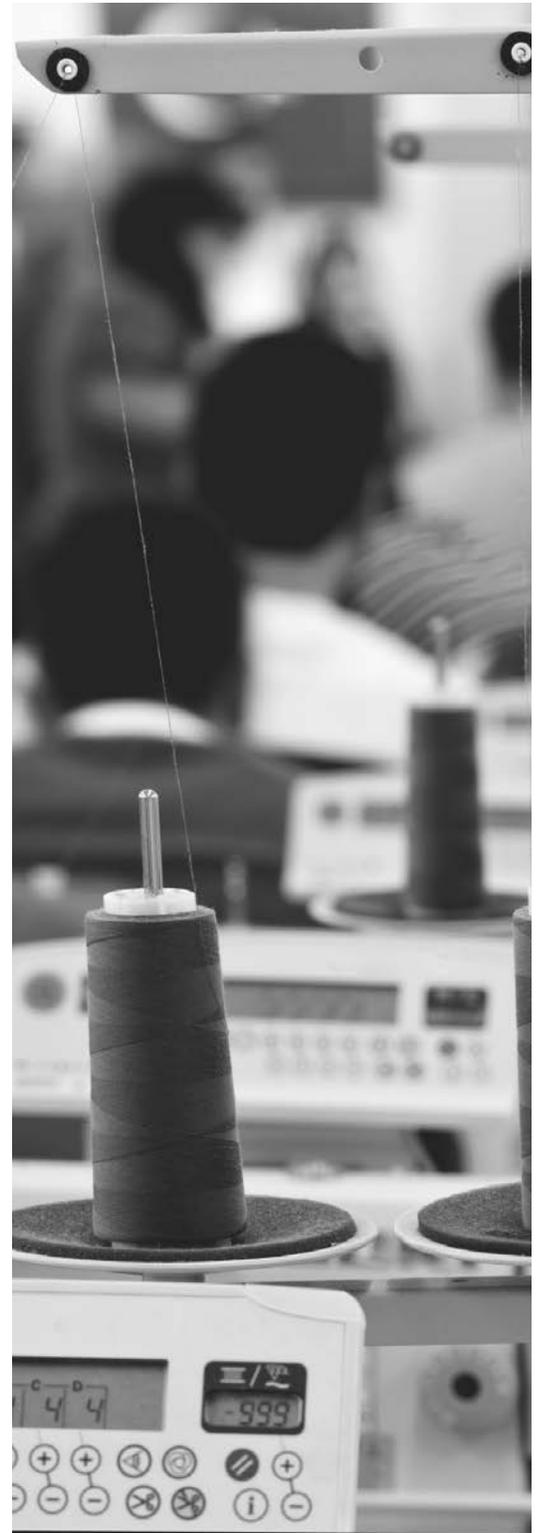
INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO INTERNACIONAL

La nueva división internacional del trabajo, producto del libre comercio, la globalización y la tercerización de la producción de países del Norte a países del Sur global, requiere una respuesta regulatoria a nivel internacional.

Un de esas respuestas ha sido la adopción de la Guía de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, que definen claramente los roles de estados y empresas en relación a sus obligaciones para asegurar el respeto a los derechos humanos, incluyendo los derechos humanos en el lugar de trabajo. Mientras que los estados tienen una obligación de respetar y proteger los derechos humanos y remediar las violaciones a los derechos humanos, las empresas de negocios también tienen la obligación de actuar con diligencia para asegurar que sus operaciones, incluyendo las de sus cadenas globales de aprovisionamiento, respeten los derechos humanos, sea que el estado respete o no sus obligaciones.

Otra respuesta ha sido el desarrollo de códigos de conducta voluntarios por parte de empresas multinacionales como parte de sus estrategias globales de negocios. Un código de conducta es una expresión pública de la intención de una empresa de respetar estándares y derechos laborales, ambientales y sociales, incluyendo en ello a sus cadenas globales de aprovisionamiento.

Los consumidores en Norteamérica y Europa toman decisiones de compra en base a múltiples factores, incluyendo precio, calidad, estilo e identificación personal con la marca. Aun cuando las prácticas laborales y ambientales pueden no ser la consideración más importante en las compras del consumidor, reportes de graves violaciones de los derechos de las trabajadoras(es) sí afectan la reputación de una marca. Con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de las tiendas, marcas y consumidores, los proveedores mexicanos deben poder competir en precio, calidad, capacidad de producir una variedad de estilos y diseños, y respeto por los derechos de las trabajadoras(es) y prácticas ambientales sustentables.



REGULACIONES INTERNACIONALES QUE GARANTIZAN LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), una institución tripartita con representación de gobiernos, trabajadores y empleadores, ha consagrado dos importantes derechos laborales – libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva – mediante la adopción de los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como también el Convenio 154 y la Recomendación 163 y otros Convenios para sectores específicos.

México ha ratificado el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, pero no ha ratificado todavía el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. No obstante, dado que éstos con convenios fundamentales de la OIT, según lo expresado por la OIT en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, México está obligada a cumplir con los mismos.

El Convenio 87 establece que las trabajadoras(es) tienen el derecho a organizar un sindicato sin la autorización previa del gobierno. Según el Convenio, tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a formar organizaciones de su elección y a afiliarse a dichas organizaciones, con la única condición de que respeten los estatutos de esa organización. En México, supervisores y personal de gerencia media tienen también el derecho a formar un sindicato, pero sólo aquellas organizaciones que están restringidas a esa categoría de empleado.

La negociación colectiva es un proceso en el cual los trabajadores a través de su sindicato negocian con su empleador los términos y condiciones de empleo. Cuando esas negociaciones se realizan de buena fe, es posible lograr un contrato colectivo de trabajo que sea aceptado y respetado por ambas partes. Una vez que se logra un contrato, se pueden usar varios procedimientos – desde conciliación a mediación a arbitraje – para resolver conflictos específicos entre trabajadores y patronal.

Los derechos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga son reconocidos como derechos humanos en los principales convenios internacionales que han sido ratificados por ms, incluyendo el Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo de San Salvador. Estos convenios reconocen la libertad sindical como el derecho individual de una persona y el derecho colectivo de los trabajadores a través de sus organizaciones.

PUNTOS CLAVE:

- » Existe una amplia regulación internacional que garantiza los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga.
- » Al ser reconocidos como Derechos Humanos, sus violaciones son tomadas seriamente por la comunidad internacional.
- » México ha ratificado varios acuerdos internacionales y hemisféricos que incluyen la obligación de respetar los derechos de los trabajadores a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

INICIATIVAS VOLUNTARIAS

La adopción de códigos de conducta voluntarios por parte de empresas multinacionales tiene la intención de responder a las preocupaciones de consumidores relacionados con sus prácticas laborales y ambientales y superar las barreras institucionales y la falta de voluntad política de los estados para hacer cumplir los estándares laborales debido a la globalización y competencia entre países por inversiones y empleos. Los códigos de conducta voluntarios están destinados a complementar y no a sustituir la regulación gubernamental.

En el sector de confecciones, los códigos de conducta no sólo se aplican a la conducta de las empresas multinacionales, sino también a la de sus proveedores en todo el mundo. La mayoría de los códigos de conducta requieren cumplimiento con las leyes laborales y estándares ambientales nacionales, así como con estándares adicionales adoptados por la empresa misma, prevaleciendo el estándar más alto. Aunque los estándares en el código de conducta varían de empresa a empresa, la tendencia es alinear estos estándares con los Convenios de la OIT.

Para aumentar la influencia en proveedores compartidos y coordinar mejor sus esfuerzos para lograr el cumplimiento de estándares laborales en sus cadenas globales de aprovisionamiento, una cantidad creciente de empresas participan en iniciativas de multi-interés (IMI), tales como el Comité México del Grupo de las Américas y la Asociación Trabajo Justo (FLA).

Tanto el Comité México como la Asociación Trabajo Justo consideran los “contratos de protección” como una barrera a la libertad de asociación en México y han adoptado políticas y recomendado acciones para ayudar a superar esta barrera. El Comité México define los contratos de protección como contratos colectivos de trabajo simulados firmados por empleadores y sindicatos o individuos sin representación sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) afectadas.

Las marcas internacionales que participan en el Comité México están pidiendo que sus proveedores provean información a las trabajadoras(es) sobre los nombres del sindicato que ha firmado el CCT en su lugar de trabajo, la federación a la que está afiliado el mismo, y los representantes de ese sindicato. Las empresas también piden que las trabajadoras(es) reciban una copia del contrato colectivo de trabajo, y promueven que sus proveedores adopten esta política en favor de la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva y lo comuniquen efectivamente a todas sus trabajadoras(es).

PUNTOS CLAVE:

- » Las iniciativas voluntarias de regulación llenan un vacío creado por la globalización.
- » Los códigos de conducta voluntarios para las cadenas globales de proveedores requieren que se cumpla con la ley laboral local, además de con otros estándares adoptados por la marca.
- » Mientras que los contenidos de los códigos varían, la tendencia se dirige hacia hacerlos coincidir con los estándares de la OIT.
- » Para coordinar mejor sus esfuerzos, las marcas se han unido a iniciativas multi-interés, como la Asociación Trabajo Justo (FLA en inglés) que han adoptado pautas para asegurar el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Para mayor información de lo que se pide a los proveedores que hagan, ver el Anexo A. Para la Política de LDA del Proveedor, ver Anexo B.

» El documento del Comité México, *Guía para las marcas de indumentaria: políticas y acciones para asegurar el respeto a la libertad de asociación en México*, enero 2016, está disponible en: www.maquilasolidarity.org/es/nueva-herramienta-guia-para-las-marcas-sobre-libertad-de-asociacion-en-mexico

En un *Memorando sobre contratos de protección en México*, la Asociación Trabajo Justo declara: “Aunque los contratos de protección representan una violación al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en su propio derecho, el ambiente de derechos laborales que crean – un lugar de trabajo desprovisto de una representación laboral legítima – deja a las trabajadoras(es) vulnerable a otras violaciones graves en el lugar de trabajo.” El memorando sigue diciendo: “Antes de elegir nuevos proveedores en México, las empresas afiliadas [a la FLA] deberían conocer el estatus de los sindicatos que operan en dicha fábrica. El respeto de una empresa por la libertad de asociación legítima debería entonces bloquear a cualquier afiliado de establecer conscientemente una relación de negocios donde el contrato colectivo de trabajo de la fábrica es con un sindicato dominado por el empleador.

Las pautas del código de la FLA incluyen:

- » reconocimiento del derecho de las trabajadoras(es) de formar o unirse a un sindicato de su elección;
- » reconocimiento del derecho de los empleados a una negociación colectiva libre y voluntaria con vistas a la regulación de los términos y condiciones de empleo mediante contratos colectivos:
- » prohibición a los empleadores de usar violencia o amenazas físicas o verbales, intimidación, represalia, acoso o abuso contra representantes sindicales y trabajadoras(es) que buscan formar un sindicato o unirse a una organización de su libre elección.
- » prohibición a los empleadores de cometer actos de discriminación antisindical o represalia contra una trabajadora(or) en base a su pertenencia a un sindicato o su participación en actividad sindical, incluyendo las listas negras;
- » prohibición a los empleadores de amenazar con cambiar la producción a otro lugar o cerrar el lugar de trabajo con el fin de prevenir la formación de un sindicato, en reacción a la formación de un sindicato, o en reacción a cualquier otro ejercicio legítimo del derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva, incluyendo el derecho a la huelga;
- » prohibición a los empleadores de interferir con la libertad de asociación favoreciendo a un sindicato por sobre otro;
- » requerimiento a los empleadores que entreguen una copia del contrato colectivo de trabajo a todas las trabajadoras(es) y otras partes interesadas; etc.
- » Las pautas del código de la FLA están disponibles en la página 22 aquí: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf



Foto: Kathleen McTigue, flickr.com/photos/uusc-4all/8371570876/in/album-72157628296136711/

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

El artículo 123 de la Constitución Mexicana contiene los principios y normas básicas para regular las relaciones laborales y lograr la justicia social y el equilibrio entre los intereses del capital y el trabajo. La Ley Federal del Trabajo detalla las regulaciones para las relaciones laborales en el sector privado.

En la Ley Federal del Trabajo, se define a un sindicato como una asociación de trabajadores o patrones constituida para estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El artículo 2 dice que 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. El artículo 359 dice que los sindicatos tienen el derecho a determinar los estatutos y reglamentos de su organización, elegir libremente a sus representantes organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

El artículo 357 dice que los trabajadores tienen el derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa; el artículo 358 establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Sin embargo, la ley es contradictoria en este último punto; el artículo 395 permite la negociación de una “cláusula de inclusión” en un contrato colectivo de trabajo requiriendo que sólo se contrate a miembros del sindicato contratante, aunque las “cláusulas de exclusión” que requieren el despido de trabajadoras(es) que son expulsadas del sindicato o que renuncien voluntariamente al misma ya no son permitidas. Asimismo, las trabajadoras(es) que no eran miembros del sindicato antes de la firma del CCT o revisiones del CCT no pueden ser obligadas a ser miembros del sindicato. El artículo 357 también reconoce que los empleadores o patrones pueden formar sindicatos de empresas involucradas en una o más ramas de actividades comerciales, así como federaciones de organizaciones de negocios a nivel nacional.

En México, los sindicatos de ámbito federal deben estar registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje los de ámbito local.

Los sindicatos de trabajadores(as) pueden ser constituidos si tienen un mínimo de 20 miembros, con cuatro años de servicio cada uno, y no pueden incluir personal de gerencia y administrativo (empleados de confianza) como miembros. Sin embargo, el personal de gerencia y administrativo tiene el derecho de formar sus propios sindicatos.

Una herramienta básica en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo, que puede ser negociado entre uno o varios sindicatos y uno o más empleadores. El objetivo de estos contratos es establecer los términos y condiciones de empleo en una o más empresas o establecimientos.

PUNTOS CLAVE:

- » La legislación nacional reconoce los derechos de libertad sindical, negociación sindical y huelga.
- » La reforma laboral incrementa algunas garantías a los derechos colectivos del trabajo.
- » LA Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha requerido al gobierno mexicano que realice más cambios a la Ley Federal del Trabajo para garantizar mejor la libertad de asociación.

Cuando exista un sindicato en una fábrica o establecimiento, el propietario o empleador tiene la obligación de negociar un contrato colectivo; y si el propietario o empleador se niega a negociar, los trabajadores(as) tienen el derecho de ejercer el derecho de huelga.

Artículo 391 dice que los contratos colectivos de trabajo contendrán las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas (trabajadores/gerencia) que deban integrarse de acuerdo con la Ley.

Los contratos colectivos deben incluir también una tabla salarial para cada posición ocupacional en el lugar de trabajo o empresa, así como disposiciones sobre jornadas de trabajo, descanso y días de vacaciones, y otros derechos y beneficios que van más allá de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 393 dice, “No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.” Los contratos colectivos no podrán contener menos derechos que sean menos favorables para los y las trabajadoras de lo mínimo que ya contempla la ley (Artículos 56 y 394).

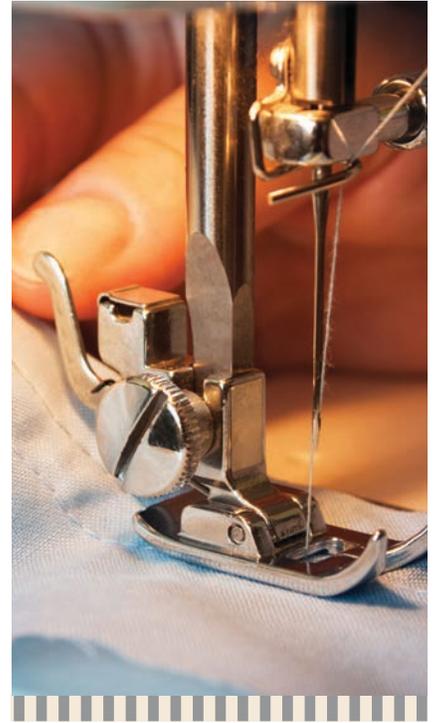
Los derechos y beneficios establecidos en los contratos colectivos se aplicarán a todos los trabajadores(as) en el lugar de trabajo o de la empresa, sean o no miembros del sindicato (Artículos 396 y 184).

En México, la vigencia de un contrato colectivo es de un máximo de dos años, después de lo cual está sujeto a la revisión o renegociación. Sin embargo, el tabulador salarial debe ser revisado cada año.

Si el contrato colectivo está siendo violado o el empleador se niega a negociar, los trabajadores(as) tienen derecho a la huelga. La huelga, que es la suspensión temporal de las actividades productivas, se puede llevar a cabo por un sindicato (una coalición permanente de los trabajadores[as]), cuando los motivos sean imputables al empleador.

En noviembre de 2012, el gobierno mexicano aprobó reformas a la Ley Federal del Trabajo, que muy probablemente tengan impactos positivos y negativos sobre los derechos de los trabajadores(as). Aunque es demasiado temprano para saber cómo serán interpretados los cambios en la práctica, algunas de estas reformas sin duda representarán avances para la garantía de los derechos de las y los trabajadores a la libertad sindical y de negociación colectiva, incluyendo las obligaciones para:

- Incluir en los estatutos sindicales disposiciones sobre voto secreto en las elecciones sindicales, a través de votos directos o indirectos;
- Incluir en los estatutos del sindicato mecanismos internos para rendición de cuentas a sus miembros y la posibilidad de apelar ante la Junta cuando se nieguen las solicitudes de dicha información;



- Publicar registros sindicales, contratos colectivos de trabajo y estatutos del sindicato;
- Abstenerse de utilizar las “cláusulas de exclusión” en los contratos colectivos como justificación para despedir a un trabajador(a).

Además, las reformas aumentan las sanciones económicas contra los empleadores que violen los derechos de las y los trabajadores.

En junio del 2005, el Comité sobre Aplicación de Estándares de la OIT requirió al gobierno mexicano reformas legislativas adicionales a la Ley Federal del Trabajo de 2012 necesarias para cumplir con el convenio 87, incluyendo “reformas para prevenir el registro de sindicatos que no puedan demostrar el apoyo de la mayoría de las trabajadoras(es) que intentan representar, por medio de un proceso de elección democrático – los llamados sindicatos de protección”. El Comité también requirió que el gobierno “cumpla sin demora sus obligaciones de publicar los registros y estatutos de sindicatos en las juntas laborales locales de 31 estados ...”



CONCLUSIONES

La globalización económica, los acuerdos comerciales y la externalización de la producción de prendas de vestir a los países del sur global, han estado acompañados de nuevas formas de regulación de las normas del trabajo, incluidos tratados internacionales y disposiciones laborales en los acuerdos comerciales, códigos de conducta voluntarios e iniciativas multi-interés, además de las reformas a leyes y normas laborales nacionales existentes.

Estas nuevas formas de regulación están trayendo mayor atención hacia las prácticas laborales que se dan en las fábricas de confecciones que producen para el mercado global. La disposición de los proveedores de mejorar sus prácticas laborales, a fin de ajustarlas tanto a leyes laborales nacionales como a los códigos de conducta voluntarios, es algo cada vez más importante para las marcas compradoras internacionales que se abastecen de esas fábricas en todo el mundo.

Que exista un mayor conocimiento y comprensión de parte de las trabajadoras y trabajadores y del personal de gerencia sobre sus derechos y obligaciones, en virtud de las leyes laborales nacionales, los tratados internacionales, acuerdos comerciales y de los códigos de conducta voluntarios, puede por lo tanto ser una ventaja competitiva para las empresas fabricantes de prendas de vestir en México y otros países.

Entre los derechos laborales contenidos en los tratados internacionales, acuerdos comerciales y los códigos de conducta voluntarios, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son particularmente importantes, ya que estos derechos permiten a su vez que las trabajadoras(es) puedan desempeñar un papel activo en determinar los términos y condiciones de su el empleo y en la resolución de conflictos entre las personas trabajadoras y la gerencia cuando se presentan.



ANEXO A

¿QUÉ SE PIDE A LOS PROVEEDORES MEXICANOS QUE HAGAN PARA ASEGURAR EL RESPETO POR LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Estas políticas y acciones se basan en las que fueron publicadas en la “Guía para las marcas de indumentaria: políticas y acciones para asegurar el respeto a la libertad de asociación en México,” Comité México del Grupo de las Américas, enero 2016.

Adoptar una política de LDA: Adoptar una política expresando el compromiso de la empresa con el derecho de todas las trabajadoras(es) empleadas en su empresa a la libertad de asociación y la negociación colectiva y comunicarla efectivamente a todas las trabajadoras(es), incluyendo a nuevas empleadas(os).

Abstenerse de celebrar un contrato de protección: Allí donde no hay actualmente un sindicato en la fábrica, abstenerse de celebrar un “contrato de protección” (un contrato colectivo de trabajo simulado firmado sin el conocimiento y/o consentimiento de las trabajadoras(es)) con un sindicato no representativo o con un abogado.

Transparencia sobre el sindicato: Donde hay un sindicato, informar a todas las trabajadoras(es), incluyendo a nuevas empleadas(os) al momento de su contratación, el nombre del sindicato, la federación a la que está afiliado, y los representantes del sindicato y cómo contactarles.

Asegurar que las trabajadoras(es) reciban el CCT: Allí donde hay un contrato colectivo de trabajo (CCT) firmado, asegurar que todas las trabajadoras(es) incluyendo a nuevas empleadas(os) al momento de su contratación, reciban una copia del CCT, así como la fecha de su firma y cualquier revisión hecha al mismo.

Eliminar la cláusula de exclusión: Cuando se encuentre una “cláusula de exclusión” en el contrato colectivo de trabajo (requiriendo el despido de trabajadoras(es) expulsadas del sindicato o que han renunciado voluntariamente al mismo), asegurar que la cláusula es eliminada del contrato lo antes posible.

Transparencia sobre otros acuerdos: Informar a las trabajadoras(es) sobre cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato sobre los términos y condiciones de su empleo.

Notificación previa de negociaciones: Cuando sea posible, notificar a las trabajadoras(es) con anterioridad a la negociación del primer CCT, revisiones al CCT o cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato sobre los términos y condiciones de su empleo.

No discriminación: No despedir, poner en listas negras o penalizar de alguna otra forma a trabajadoras(es) en su contratación, promoción, democión, transferencias por causa de sus actividades sindicales presentes o pasadas o por dejar de ser miembro del sindicato que tiene el título del CCT o por intentar formar o incorporarse a otra organización de trabajadoras(es).

Permanecer neutral: Allí donde hay más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo, permanecer neutral y abstenerse de hacer cualquier cosa que pudiera dar ventaja o desventaja a una organización sobre otra, incluyendo en recuentos entre dos o más sindicatos por el titularidad del CCT, y no hacer nada para demorar el proceso, o influenciar o perjudicar el resultado de dichos recuentos.

No interferir: No interferir en los asuntos internos de cualquier sindicato, por ejemplo mediante sobornos, incentivos u otros medios para alentar a trabajadoras(es) a renunciar a su afiliación sindical, o usar medios económicos o de otro tipo para poner a un sindicato bajo el control de la empresa.

Comisiones mixtas: Además de las políticas y acciones descritas en el documento Guía del Comité México, los proveedores deberían también asegurar que todas las comisiones mixtas (obrero-patronal) obligatorias por ley estén constituidas apropiadamente y funcionen con efectividad.

ANEXO B

POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN DEL PROVEEDOR: ELEMENTOS CLAVE Y POLÍTICA MODELO

La lista de elementos clave de una Política de Libertad de Asociación del Proveedor está destinada a proveer una guía a proveedores mexicanos de marcas internacionales de indumentaria sobre qué debe incluirse en sus propias políticas de Libertad de Asociación. Algunos proveedores pueden preferir adoptar el Modelo de Política de Libertad de Asociación del Proveedor que se señala a continuación o usarla como referencia, en lugar de desarrollar su propia política.

Una Política de Libertad de Asociación del Proveedor debe incluir:

- Un compromiso con el principio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, según está expresada en los instrumentos internacionales y la ley laboral mexicana.
- Un compromiso claramente expresado con el derecho de todas las trabajadoras(es) empleadas por la empresa de unirse a o formar un sindicato u otra organización de trabajadoras(es) de su libre elección.
- Un compromiso con la transparencia de manera que todas las trabajadoras(es) empleadas por la empresa tengan la información suficiente para entender y ejercer sus derechos.
- Un compromiso a abstenerse de, y no tolerar ningún acto de discriminación, intimidación, represalia o amenazas de represalia contra trabajadoras(es) por ejercer sus derechos de asociación y negociación colectiva.
- Un compromiso a respetar el derecho de las representantes de las trabajadoras(es) a llevar a cabo libremente sus funciones sindicales legítimas.
- Un compromiso a ser neutral y a abstenerse de cualquier acto que favorezca a un sindicato por sobre otro en casos en los que hay más de un sindicato o sindicato en formación en la fábrica.

Modelo de Política sobre Libertad de Asociación del Proveedor

[Nombre del Proveedor] apoya el derecho de las trabajadoras y trabajadores, bajo los estándares laborales fundamentales reconocidos internacionalmente y la Ley Federal del Trabajo, a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Respetamos el derecho de todas las trabajadoras(es) empleadas por nuestra empresa sin distinción, a unirse o formar un sindicato u otra organización de trabajadoras(es) de su libre elección y a negociar colectivamente; además, aseguraremos que cuenten con la información necesaria para entender y ejercer libremente sus derechos asociativos y de negociación colectiva.

[Nombre de la empresa] no practica ni tolera amenazas, intimidación, represalias o discriminación de ningún tipo contra trabajadoras(es) o representantes de las trabajadoras(es) debido a su afiliación simpatía o actividad sindical presente o pasada. Respetamos el derecho de los representantes de los sindicatos a desarrollar libremente sus legítimas actividades sindicales. Si hay más de un sindicato establecido o en el proceso de formación en uno de nuestros lugares de trabajo, nuestra empresa y el personal de gerencia serán neutrales y no promoverán o favorecerán a un sindicato por sobre otro.