

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

INTRODUCCIÓN

Este documento describe políticas y acciones que, de ser adoptadas e implementadas por las marcas de indumentaria, ayudarán a asegurar el respeto a la libertad de asociación en sus fábricas proveedoras en México. Este documento es producto de una serie de profundas discusiones entre marcas, organizaciones sindicales y ONG's de derechos laborales que participan en el Comité México, así como de consultas con expertos laborales mexicanos. Fue desarrollada para proveer guías de orientación a las empresas que participan en el Comité México, así como a otras empresas cuyos productos se fabrican en México, sobre políticas y acciones individuales y colaborativas que contribuyan a superar las barreras institucionales a la libertad de asociación y la negociación colectiva en México, así como también para prevenir y remediar el incumplimiento a estos derechos humanos fundamentales.



El Comité México del Grupo de las Américas es un foro de multi-interés compuesto por varias marcas internacionales de indumentaria cuyos productos se fabrican en México, la Asociación Trabajo Justo (FLA), la Red de Solidaridad de la Maquila y el Sindicato Global IndustriALL. Las marcas participantes incluyen a: adidas Group, American Eagle Outfitters, Gap Inc., Levi Strauss & Co., New Balance, Nike, Patagonia, PUMA, PVH Corporation y The Walt Disney Company.



¿QUÉ ES UN CONTRATO DE PROTECCIÓN?

Un obstáculo importante a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en México es la existencia de “contratos de protección patronal.” Los contratos de protección son contratos colectivos de trabajo (CCT) simulados, firmados por empleadores y sindicatos sin representación o por individuos que inhiben a los trabajadores de formar o unirse a un sindicato u otra organización de su libre elección. Algunas de las características más comunes de los contratos de protección son:

- Es firmado antes de que se haya contratado a trabajadoras(es) y/o sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) cubiertas por el CCT.
- Refleja lo que ya está dispuesto por ley o no ofrece beneficios o derechos significativos más allá de lo requerido legalmente.
- Hay pocas mejoras, si es que alguna, en las disposiciones del CCT cuando se realizan las revisiones bianuales del contrato, o simplemente no se realizan estas revisiones.
- Hay falta de transparencia concerniente al sindicato o individuo que firma el CCT y concerniente a las disposiciones del acuerdo mismo.
- No se informa a las trabajadoras(es) quién les representa en las negociaciones bianuales para revisión del CCT, y/o no se les da la oportunidad de ratificar o revisar el acuerdo.
- El CCT contiene un “cláusula de exclusión”¹ que requiere que el empleador despidiera a cualquier trabajadora(or) que es expulsada del sindicato o renuncia al mismo.
- En algunos casos, no se deducen cuotas sindicales del pago de las trabajadoras(es).

En junio de 2015, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo una serie de recomendaciones al gobierno mexicano para que entrara en cumplimiento con el Convenio 87 de la OIT, el cual ha sido ratificado por México. Una de esas recomendaciones fue que se hicieran reformas legislativas “que impidan el registro de sindicatos que no demuestren el apoyo de la mayoría de los trabajadores que pretenden representar a través de un proceso de elección democrático (es decir, los llamados sindicatos de protección).”



¹ Mientras que una cláusula de exclusión por despido es ilegal, una “cláusula de inclusión” que requiere que sólo trabajadoras(es) que sean miembros del sindicato que tiene el título del contrato colectivo de trabajo sean contratadas es también común en los contratos de protección, al igual que en contratos de negociación colectiva legítimos. Las cláusulas de inclusión para la contratación siguen siendo legales en México.

UN ENFOQUE PROACTIVO Y COLABORATIVO PARA LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Que la firma de un contrato de protección sea legal según la Ley Federal del Trabajo es tema de debate en México y dentro del Comité México. El hecho de que los contratos de protección sean con frecuencia reconocidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como documentos legales complica el problema aún más. Sin embargo, existe acuerdo entre todos los miembros del Comité México de que los contratos de protección son una barrera importante a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, y que hace falta acción individual y colectiva para prevenir y mitigar sus impactos negativos.

En conjunto, las medidas preventivas, los requerimientos de transparencia y las recomendaciones para acción correctiva definidas a continuación ayudarán a las empresas de indumentaria que se aprovisionan en México a asegurar que sus proveedores respeten el derecho de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación y a negociar colectivamente.

Medidas preventivas:

- Además de verificar las no conformidades relacionadas a sus políticas de Libertad de Asociación y Transparencia, las marcas deben auditar también la existencia de contratos de protección en sus fábricas proveedoras mexicanas.
- Se necesita capacitación para auditores de las marcas y de terceras partes sobre Libertad de Asociación (LDA) en México y cómo identificar contratos de protección.
- Si no hay un contrato colectivo de trabajo (CCT), los proveedores deben ser desalentados de firmar un contrato de protección.
- Las marcas deben comunicar sus políticas y sus expectativas sobre Libertad de Asociación a todos sus proveedores mexicanos, incluyendo nuevos proveedores cuando comienzan una relación de negocios.
- Los proveedores deben adoptar y comunicar efectivamente sus propias políticas sobre libertad de asociación a todas sus trabajadoras(es), incluyendo a los recientemente contratados y personal de gerencia (ver “Política de Libertad de Asociación de Proveedores: Elementos Clave y Política Modelo,” páginas 6 & 7).
- Las marcas deben crear mecanismos seguros para que las trabajadoras(es) presenten quejas en forma anónima, y apoyar y guiar a sus proveedores para que estos creen un procedimiento de quejas efectivo en la fábrica. Dichos sistemas deben estar basados en métodos y tecnologías de comunicación asequibles más comúnmente usadas por las trabajadoras(es).
- Las marcas deben consultar con organizaciones relevantes de la sociedad civil mexicana y/o con expertos en derechos laborales sobre temas de Libertad de Asociación en México y aplicar acciones correctivas para tratar con ello.



Transparencia:

- Al momento de ser contratados, las trabajadoras(es) deben recibir copias de su contrato colectivo de trabajo (CCT), así como la fecha de la firma y el nombre del sindicato que lo firmó. Todos los trabajadores deben recibir copia de cualquier revisión a las cláusulas del CCT y se les debe informar de cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato que tiene la titularidad del CCT.
- Se debe informar a las trabajadoras(es) los nombres de su sindicato, la federación a la que está afiliado, y los representantes del sindicato y cómo contactarles.
- Donde sea posible, las trabajadoras(es) deben recibir notificación previa de negociaciones de un primer CCT, revisiones al CCT y cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato que afecte sus términos y condiciones de empleo, así como los nombres de los representantes de las trabajadoras(es) en dichas negociaciones. Y
- En los casos en que el sindicato o el individuo que tiene la titularidad del CCT no proporcione la información descrita arriba, el empleador debe proporcionarla a todas las trabajadoras(es).

EN LOS CASOS EN QUE EL SINDICATO O EL INDIVIDUO QUE TIENE LA TITULARIDAD DEL CCT NO PROPORCIONE LA INFORMACIÓN DESCRITA ARRIBA, EL EMPLEADOR DEBE PROPORCIONARLA A TODAS LAS TRABAJADORAS(ES).

Violaciones a la Libertad de Asociación y acciones correctivas:

- Las trabajadoras(es) no deben ser despedidas, puestas en listas negras, penalizadas o discriminadas de alguna otra manera en su contratación, promoción, degradación, o traslado por actividades sindicales pasadas o presentes o por dejar de ser miembro de un sindicato que tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT) y/o por intentar formar o unirse a otra organización.
- Donde haya más de un sindicato o sindicato en formación en una empresa, el empleador deber ser neutral y abstenerse de hacer algo que pudiera colocar a una organización con ventaja o desventaja en relación a la(s) otra(s), incluyendo en recuentos por la titularidad del contrato colectivo de trabajo, y no debe hacer nada para demorar, influenciar o prejuzgar los resultados de dichos recuentos.
- El empleador no debe interferir en los asuntos internos de los sindicatos, por ejemplo, a través de sobornos, incentivos u otros medios para alentar a las trabajadoras(es) a renunciar a su afiliación sindical, o el uso de medios económicos o de otro tipo para poner un sindicato bajo su control.
- Cuando se identifiquen violaciones a la Libertad de Asociación las marcas deben requerir que el proveedor comunique efectivamente a todas las trabajadoras(es) que el empleador respetará su derecho a unirse a o formar

EL EMPLEADOR DEBER SER NEUTRAL Y ABSTENERSE DE HACER ALGO QUE PUDIERA COLOCAR A UNA ORGANIZACIÓN CON VENTAJA O DESVENTAJA EN RELACIÓN A LA(S) OTRA (S).

un sindicato de su libre elección y a negociar colectivamente, y no despedirá o discriminará contra cualquier trabajadora(or) por ejercer ese derecho.

- Además de la declaración inicial a las trabajadoras(es), el proveedor debe adoptar una política aceptable sobre Libertad de Asociación y comunicar en forma efectiva esa política, en forma verbal y escrita, a todas las trabajadoras(es) y personal de gerencia, incluyendo todas las nuevas empleadas(os). (Ver “Modelo de Política para proveedores: Elementos Clave y Política Modelo,” páginas 6 y 7.)
- Si las trabajadoras(es) no han recibido todavía la copia más reciente de su CCT debe ser distribuida a todas las trabajadoras(es).
- En casos en que haya una cláusula de exclusión por despido en un CCT, el empleador deberá hacer que el CCT esté en cumplimiento de la ley lo antes posible.
- Si una trabajadora(or) es despedida debido a la existencia de una cláusula de exclusión en un CCT y/o por intentar unirse a o formar otro sindicato o coalición temporal de trabajadoras(es), la trabajadora(or) en cuestión debe ser reincorporada de inmediato a su antigua posición con pago completo de los salarios caídos correspondientes.
- En casos de violaciones graves a la libertad de asociación y/o el derecho a la negociación colectiva, tales como despidos de trabajadoras(es) por intentar unirse a o formar otro sindicato o coalición temporal de trabajadoras(es), y la parte patronal exhibe una falta de comprensión del principio de Libertad de Asociación, las acciones correctivas deben incluir la participación de gerentes de la alta dirección y personal de gerencia en capacitación sobre libertad de asociación. Si es factible, también se debería ofrecer una capacitación separada sobre Libertad de Asociación a las trabajadoras(es). En los casos en no sea posible esta capacitación directa a las trabajadoras(es), se deben usar otras herramientas para asegurar que las trabajadoras(es) conozcan su derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

EN CASOS EN QUE HAYA UNA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR DESPIDO EN UN CCT, EL EMPLEADOR DEBE HACER QUE EL CCT ESTÉ EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY LO ANTES POSIBLE.



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.

Una Política sobre Libertad de Asociación del Proveedor está destinado a dar seguridad a compradores de las marcas y a las trabajadoras(es) empleadas en las fábricas proveedoras de que el empleador y su personal de gerencia respetarán el derecho de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Una vez desarrollada y adoptada, una Política sobre LDA del Proveedor esta debe ser comunicada de forma efectiva a todas las trabajadoras(es), incluyendo las nuevas contrataciones, así como también su contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo (CCT), si lo hubiere, y debe estar disponible para todos los compradores de las marcas y auditores de cumplimiento social en el momento de auditorías de fábricas.