

El Derecho a la Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva



Manual para trabajadoras y trabajadores

Red de Solidaridad de la Maquila | julio de 2016

El manual informativo fue preparado por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) para el uso de organizaciones mexicanas de mujeres, sindicales y de derechos laborales como recurso para trabajadoras(es) sobre su derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva según los estándares internacionales, la Ley Federal del Trabajo mexicana y los códigos de conducta de marcas internacionales e iniciativas de multi interés.

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 este documento pertenecen únicamente a la RSM.

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



Julio de 2016



Índice de contenido

Derechos de las trabajadoras(es)	4
¿Qué es la libertad de asociación?	4
¿Qué es el derecho a la libertad sindical?	4
¿Qué es el derecho a la negociación colectiva?	4
¿Qué es un contrato colectivo de trabajo (CCT)?	5
Herramientas para proteger los derechos de las trabajadoras(es)	6
La Ley Federal del Trabajo y la libertad de asociación	6
Comisiones mixtas obrero-patronales	7
Instrumentos internacionales	8
Marcas de ropa, sus códigos de conducta y libertad de asociación	9
Iniciativas multi-interés	10
Sumario	11

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS(ES)

¿Qué es la libertad de asociación?

La libertad de asociación es un derecho humano fundamental de toda la gente en todos los países. Esto significa que es un derecho que tienen todas las personas en todos los países del mundo. En el mundo de las relaciones laborales, la libertad de asociación es el derecho que tienen trabajadoras(es) y patrones a organizarse y defender de manera colectiva sus propios derechos e intereses.

¿Qué es el derecho a la libertad sindical?

El derecho a la libertad sindical es el derecho de las trabajadoras(es) a formar y/o afiliarse a un sindicato de su elección, para defender sus derechos laborales y negociar colectivamente con su patrón sobre los términos y las condiciones del trabajo. La libertad sindical incluye el derecho a no ser discriminadas(os), despedidas(os) o amenazadas(os) con que serán despedidas por su decisión de afiliarse o formar a un sindicato o por sus actividades sindicales pasadas o actuales.

Tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT) como los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantizan que se ejerzan estos tres derechos: a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

¿Qué es el derecho a la negociación colectiva?

Es el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores de unirse y conformar un sindicato y negociar con su patrón sus condiciones de trabajo, salario, prestaciones, turnos, días de descanso y todo lo que afecte su vida laboral. El propósito de negociar colectivamente es establecer los salarios, las prestaciones y derechos de las trabajadoras(es) que vayan más allá de lo mínimo que ya esté garantizado por la ley, y también establecer los procedimientos para resolver asuntos entre las trabajadoras(es) y el patrón, cuando sucedan. Al negociar de manera colectiva, las trabajadoras(es) y el patrón tienen mejores posibilidades de resolver problemas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en algo grave.

¿Qué es un contrato colectivo de trabajo (CCT)?

Un contrato colectivo de trabajo es un acuerdo por escrito que es negociado y firmado por un sindicato y un patrón, y en él se definen los términos y las condiciones del trabajo.

Según el Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo de México, un CCT contendrá, como mínimo (entre otras):

- El monto de los salarios
- Las jornadas de trabajo
- Los días de descanso y vacaciones
- Disposiciones sobre capacitación y adiestramiento de las trabajadoras(es)
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones trabajador-patrón.

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 (Artículo 393). 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).

Si bien el derecho de las trabajadoras(es) a negociar contratos colectivos con el patrón está consagrado en la Ley Federal del Trabajo y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la práctica muchos CCT en México se negocian y firman sin el conocimiento o consentimiento de las y los trabajadores afectados, y las disposiciones de dichos contratos rara vez le dan más derechos o prestaciones a las trabajadoras(es) de los que ya están de por sí garantizados por la ley. A este tipo de contratos colectivos se les llaman “contratos de protección patronal.”

Según el Sindicato Global IndustriALL, un contrato colectivo de trabajo auténtico es aquél en el que las trabajadoras(es) cubiertas por el contrato han elegido sus representantes de negociación colectiva libremente, son consultadas sobre sus disposiciones y tienen la oportunidad de ratificar el contrato.

Los derechos y prestaciones contenidas en un CCT serán aplicables a todas las trabajadoras(es) de una empresa, aunque no sean miembros del sindicato (Artículos 396,184). Las últimas revisiones a la Ley Federal del Trabajo requieren la publicación de los contratos colectivos de trabajo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (LFT, Art. 391). Es importante que todas las trabajadoras(es) reciban una copia de su CCT y estén familiarizadas con los derechos y prestaciones que estén contempladas en él.

HERRAMIENTAS PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS(ES)

La Ley Federal del Trabajo y la libertad de asociación

La Ley Federal del Trabajo de México reconoce la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga (Artículo 2).

La Ley Federal del Trabajo también establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato (Art. 358). Sin embargo, la ley es contradictoria en este punto. El Artículo 395 establece que un CCT podrá incluir una cláusula requiriendo que sólo trabajadoras(es) que sean miembros del sindicato contratante pueden ser contratadas. Sin embargo, a las trabajadoras(es) contratadas antes de que se firmara el CCT no se le puede requerir ser miembro del sindicato, y las trabajadoras(es) que son expulsadas o deciden renunciar al sindicato no pueden ser despedidas por esa razón.

- Se puede formar un sindicato con 20 personas que quieran hacerlo (Artículo 364).
- Una vez que exista el sindicato, el patrón está obligado a firmar un contrato colectivo de trabajo (Artículo 387).
- Si el patrón no quiere firmar el contrato, o revisarlo cada dos años, las trabajadoras(es) tienen derecho a irse a huelga (Artículo 358).

La ley también reconoce el derecho de las trabajadoras(es) a formar coaliciones temporarias para la defensa de sus intereses comunes (Art. 355). En algunos casos, las trabajadoras(es) han formado coaliciones temporarias para negociar con su empleador para resolver problemas específicos, particularmente en casos en los que no hay un sindicato en funcionamiento o comisiones mixtas obrero-patronales.

Comisiones mixtas obrero-patronales

La Ley Federal del Trabajo también establece que en cada lugar de trabajo deben existir cuatro comisiones mixtas:

- Comisión mixta de reparto de utilidades (Artículo 125).
- Comisión mixta de seguridad e higiene (Artículo 509).
- Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad (Artículo 153-I y E).
- Comisión mixta para el reglamento interior de trabajo; (Artículo 424-I).

Artículo 391 dice que los contratos colectivos de trabajo contendrán las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley. El propósito de estas comisiones mixtas es analizar y buscar acuerdos en temas que surgen en el lugar de trabajo relacionados con el bono de reparto de utilidades, cuestiones de salud y seguridad y medidas preventivas, capacitación de las trabajadoras(es), políticas de la empresa sobre jornadas de trabajo, metas de producción y bonificaciones, etc.

Es importante que las trabajadoras(es) sepan quiénes son sus representantes en las comisiones mixtas, qué problemas han identificado dichas comisiones y qué decisiones se han tomado para corregir esos problemas.

CAMBIOS IMPORTANTES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Algunos cambios que se hicieron a la Ley Federal de Trabajo en 2012 aumentan la protección al derecho de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación.

Éstos son algunos ejemplos:

- Se debe establecer en los estatutos del sindicato que para elegir a las directivas sindicales el voto es secreto (Artículo 371-IX).
- Es obligación contemplar en los estatutos de cada sindicato los mecanismos internos necesarios para que la dirigencia rinda cuentas a toda la membresía. Si no se llegara a cumplir con este requisito, es posible demandar su cumplimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo 371-XIII).
- Se deberán hacer públicos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje los registros sindicales, estatutos, reglamentos interiores de trabajo y contratos colectivos de trabajo de todo sindicato en México (Artículos 365 Bis, 391 Bis).
- Las trabajadoras(es) que no sean miembros del sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo de trabajo no podrán ser despedidas(os) si dicho contrato colectivo tiene una cláusula de exclusión (Artículo 395).
- Se incrementan las sanciones económicas al patrono que interfiera en el ejercicio del derecho a la libertad sindical de las y los trabajadores (Artículo 992).



Instrumentos internacionales

Instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), han adoptado una serie de Declaraciones y Convenios que reconocen la libertad de asociación, la libertad de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva.

Dos importantes Convenios Internacionales de la OIT son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)¹
- Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (No. 98)²

El Convenio 87, que México ratificó en 1950, dice que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, y a elegir libremente a sus líderes sin que haya alguna intervención del Estado.

El Convenio 98, que México todavía no ha ratificado, dice que los trabajadores(as) deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación en la contratación o despido, y que las organizaciones de trabajadores(as) deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia, que en el sentido del Convenio se refiere a que el empleador o las organizaciones de empleadores no deben fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores(as) que estén dominadas por ellos.

Aunque México no ha ratificado todavía el Convenio 98 de la OIT, igual está obligado a proteger los derechos de las trabajadoras(es) consagrados por este Convenio.

¿Por qué? La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, enuncia que todos los países miembros, incluido México, deben promover y hacer realidad los derechos fundamentales definidos en los convenios 87 y 98, hayan sido ratificados o no por el país.

¹ www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

² www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Marcas de ropa, sus códigos de conducta y libertad de asociación

La mayoría de las grandes marcas internacionales de ropa y calzado han adoptado políticas públicas concernientes al respeto por derechos humanos y laborales específicos. Esas políticas son conocidas comúnmente como sus códigos de conducta.

A través de esos códigos, las marcas expresan públicamente su compromiso de respetar los derechos laborales, ambientales y sociales, y que las fábricas proveedoras que produzcan sus productos también deben cumplirlos. Muchos de los códigos de conducta tienen cláusulas específicas, así como "guías de referencia", sobre libertad de asociación.

Los códigos intentan complementar y no reemplazar las leyes propias de los países donde operan las marcas.

La mayoría de los códigos de conducta no sólo requieren que las fábricas de sus cadenas de proveedores cumplan con todas las leyes y reglamentos laborales y ambientales del país, sino también piden que se cumplan otras disposiciones, particularmente las de la OIT, que pueden ser mejores que la ley nacional, aplicando el principio de que debe prevalecer el estándar más alto.

Mientras que los contenidos de los códigos varían, la tendencia es hacerlos coincidir y ser consistentes con los estándares internacionales de la OIT.

Los códigos de conducta de empresas cuyos productos se fabrican en México son otra herramienta que puede ser usada para asegurar el respeto por los derechos laborales.

Para ejemplos de códigos de conducta de algunas marcas que se aprovisionan en México, ver: www.maquilasolidarity.org/es/codigos-de-conducta-de-algunas-marcas-produciendo-en-mexico



El uso de “contratos de protección” en México, para limitar el derecho de las y los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, es una práctica endémica que contraviene los Convenios 87 y 98 de la OIT y el Código de Conducta de la FLA y su guía de referencia.
– Memorándum de orientación de la FLA, 14 de febrero 2012.

Iniciativas multi-interés

Muchas empresas internacionales de indumentaria son miembros de foros llamados “iniciativas multi-interés” (MSI por sus siglas en inglés) que incluyen también a sindicatos y/o otras organizaciones de la sociedad civil. Los miembros de las MSI intentan trabajar en conjunto en busca de soluciones a problemas de derechos laborales en fábricas proveedoras, incluyendo las de México. Dos ejemplos de MSI son el Comité México del Grupo de las Américas y la Asociación Trabajo Justo (FLA).

Las marcas internacionales que participan en el Comité México requieren que sus proveedores den información a sus trabajadoras(es) sobre el nombre del sindicato que ha contratado el CCT en su lugar de trabajo, la federación a la cual está afiliado y los representantes de ese sindicato. También requiere que se provea a las trabajadoras(es) con una copia del contrato colectivo de trabajo. Además, fomentan que sus proveedores adopten sus propias políticas a favor de la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva y a comunicar efectivamente la política a todas las trabajadoras(es).

La Asociación Trabajo Justo (FLA) – que incluye a empresas, universidades norteamericanas y representantes de la sociedad civil como miembros – tiene muchas de las mismas políticas. Por ejemplo, las guías de referencia (“benchmarks” en inglés) para la implementación de su código establecen que “los empleadores deberán poner a disposición de todas las trabajadoras(es) y otras partes interesadas copias de su contrato colectivo de trabajo.”³

Aunque no es técnicamente una iniciativa multi-interés porque no incluye empresas como miembros, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) también requiere que los proveedores de productos de indumentaria a universidades norteamericanas y gobiernos municipales cumplan con estándares laborales mínimos, incluyendo el respeto a la libertad de asociación, el derecho a la sindicalización y el derecho a la negociación colectiva.⁴

³ Las pautas del código de la FLA están disponibles en la página 22 aquí: www.fairlabor.org/sites/default/files/benchmarks_spanish.pdf

⁴ Para mayor información sobre el WRC, ver: <http://workersrights.org/es>

