



**GRUPO DE LAS AMÉRICAS**

octubre de 2023

## **GUÍA PARA EMPLEADORES: Asegurando el respeto a la libertad sindical en El Salvador**

### **Introducción**

La Guía para Empleadores: asegurando el respeto a la libertad sindical en El Salvador (la *Guía*) fue desarrollada por el Comité Centro América del Grupo de las Américas con el fin de brindar a los empleadores de la industria de confección y textiles en El Salvador mayor claridad de las expectativas acerca de las políticas que se debe adoptar y acciones que se debe tomar, así como las que se debe prohibir, para así asegurar el respeto al derecho de las personas trabajadoras a la libertad sindical y a la negociación colectiva en los centros de trabajo.

La *Guía* de libertad sindical para empleadores toma en cuenta las características específicas de El Salvador de las relaciones industriales en el sector de la industria textil y la confección, así como del marco legal y las violaciones comunes a la libertad de asociación. También, la *Guía* se basa en la experiencia de las compañías miembros del Comité Centro América del GA al interactuar con sus proveedores y la gerencia de fábricas de su propiedad en cuestiones relativas a la libertad sindical y los planes de acción relacionados y su implementación. Incluye un listado de las leyes laborales relevantes de El Salvador y las Convenciones de la OIT sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga, así como un glosario de términos claves utilizados en el documento con breves explicaciones de cómo se definen en El Salvador.

Mientras la guía se enfoca en las políticas que deben adoptar los empleadores y las acciones positivas que deben tomar para asegurar el respeto a la libertad sindical en el lugar de trabajo, la *Guía* también incluye un Anexo con un listado de acciones negativas que deben abstener de tomar y que se deben prohibir por vulnerar el derecho a la libertad sindical.

Esperamos que la *Guía* facilite a los empleadores de la industria de textil y de la confección en El Salvador a tomar medidas proactivas para prevenir violaciones a la libertad sindical y promover relaciones industriales constructivas y sanas en el lugar de trabajo.

# GUÍA PARA EMPLEADORES: Asegurando el respeto a la libertad sindical en El Salvador

## Contenido

I	El Salvador: desafíos para asegurar el respeto a la libertad sindical .....	3
II	Libertad sindical: un derecho humano fundamental .....	4
III	Beneficios para empleadores de relaciones industriales efectivas entre las gerencias y personas trabajadoras.....	6
IV	Acciones de empleadores para asegurar el respeto a la libertad sindical .....	6
V	Modelo de política de libertad sindical .....	15
VI	Glosario .....	16
<b>ANEXO</b>		
	Prácticas que violan o restringen el ejercicio de la libertad sindical.....	18

## GRUPO LAS AMÉRICAS

octubre de 2023

**EL GRUPO DE LAS AMÉRICAS (GA)** El Grupo de las Américas es un foro de multi-interés integrado por marcas y manufactureras internacionales y organizaciones de derechos laborales que trabajan en conjunto para promover y apoyar industrias de la confección y el calzado que sean socialmente responsables y el trabajo decente en las Américas.

El Comité Centro América del GA está compuesto por adidas, Bella + Canvas, Carhartt, Dick's Sporting Goods, Fanatics, Fruit of the Loom, Gap, Gildan Activewear, Levi Strauss & Company, New Balance, Nike, Patagonia, PUMA, PVH Corporation, Under Armour, VF Corporation, Fair Labor Association (FLA), y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM).

### Comité editorial:

Adidas, Puma, VF Corporation, Fair Labor Association y la Red de Solidaridad de la Maquila.

### Consultores:

Francisco Chicas y Ena Lilian Nuñez O'Brien, expertos independientes en derechos laborales.

*El Comité Editorial les agradece a las siguientes compañías del Grupo de las Américas por sus invaluables aportes durante el proceso de elaboración de este documento: Dick's Sporting Goods, Fanatics, Fruit of the Loom, Gap Inc., HanesBrands, L2 Brands, San Mar, y Under Armour.*

### Diseño:

Andrea Carter, [berthaclark.com](mailto:berthaclark.com)  
Fotos: [pexels.com](https://www.pexels.com)

## I El Salvador: desafíos para asegurar el respeto a la libertad sindical

Los informes anuales por país de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Confederación Sindical Internacional (ITUC por sus siglas en inglés) y del Departamento de Estado de los Estados Unidos, resaltan un número de debilidades del Código del Trabajo de El Salvador y de su aplicación; además, señalan la necesidad de fortalecer tanto las leyes como las instituciones jurídicas y administrativas con el fin de garantizar el respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Estas debilidades de la ley y de su aplicación incluyen el requisito legal de que el sindicato compruebe que representa el 51% de la fuerza de trabajo, lo cual es un requisito elevado cuando se compara con muchas otras jurisdicciones, con el fin de obligar al empleador a negociar un primer contrato colectivo de trabajo, así como la falta de provisiones explícitas en el Código del Trabajo para la reinstalación de las personas trabajadoras despedidas por pertenecer a una organización sindical o por participar en actividades sindicales. Estos informes también señalan grandes retrasos y apelaciones prolongadas en los procedimientos legales cuando las personas trabajadoras presentan denuncias legales relacionadas con presuntas violaciones a la libertad sindical.

Aún cuando las personas trabajadoras y sus sindicatos enfrentan violaciones a sus derechos de asociación, siguen presentando quejas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y los tribunales laborales, debido a las debilidades de la ley y de su aplicación, cada vez más recurren a las marcas y a iniciativas independientes de monitoreo de derechos laborales basadas en los Estados Unidos en busca de intervenciones oportunas y acciones correctivas cuando los procesos de denuncia a nivel nacional resultan ineficaces.

Es significativo notar que la mayoría de las quejas relacionadas con el sector de la industria textil y de la confección presentadas por organizaciones de personas trabajadoras y de la sociedad civil de El Salvador ante la Asociación por el Trabajo Justo (Fair Labor Association - FLA) y el Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC por sus siglas en inglés) incluyen alegaciones de violaciones de la libertad sindical. Aunque los fundadores y miembros de la junta directiva de los sindicatos en El Salvador cuentan con fuero sindical en contra del despido sin causa justificada, existe un número de casos en los cuales las investigaciones de la FLA y/o el WRC confirmaron que se ha despedido a uno o más miembros de la junta directiva del sindicato por sus actividades sindicales. Y, aunque muchas veces en estos casos se logra alguna acción correctiva, incluyendo la reinstalación de personas trabajadoras despedidas por realizar actividades sindicales, el respeto al ejercicio de la libertad sindical sigue siendo un desafío en El Salvador.

La falta de conciencia entre las personas trabajadoras y los empleadores sobre el hecho de que la libertad sindical es un derecho humano reconocido internacionalmente, así como un importante principio en los códigos de conducta y los estándares de cumplimiento social de las compañías y de los grupos de multi-interés, facilita violaciones a los derechos de asociación de las personas trabajadoras por parte de los empleadores. También existe una falta de entendimiento por parte de los empleadores del papel que desempeñan los sindicatos en la sociedad y los beneficios que se desprenden de tener relaciones industriales sanas, y los derechos y obligaciones de los representantes de las personas trabajadoras, tal cual se definen en el Convenio 135 de la OIT.

El Salvador es el único país en Centroamérica en donde ningún empleador en el sector de la industria textil y de la confección ha firmado un contrato colectivo de trabajo (CCT). Una de las razones que explican este hecho es que el porcentaje legal en El Salvador para obligar al empleador a negociar un contrato colectivo de trabajo es elevado - 51% de las personas trabajadoras elegibles (Código del Trabajo de El Salvador, Art. 271). En contraste, en Honduras, el Código del Trabajo (Art. 54) requiere que una vez que se forma un sindicato, con un mínimo de 30 miembros, el empleador debe negociar un contrato colectivo de trabajo.

En las fábricas en donde sí hay sindicatos, la gran mayoría son seccionales de sindicatos de industria con presencia en varios centros de trabajo. En muchos centros de trabajo, hay múltiples seccionales afiliadas a la misma federación sindical o a una federación diferente.

En los centros de trabajo con sindicatos, existe muy pocos ejemplos de canales abiertos y efectivos de comunicación y de resolución de conflictos entre los gerentes y los representantes de las personas trabajadoras, como las mesas de diálogo, por ejemplo. En muchos casos, las empresas colocan al frente de la comunicación con los representantes sindicales a sus abogados excluyendo de la discusión a los representantes de la federación sindical; esto resulta en una comunicación unidireccional de las interpretaciones legales, más que en un esfuerzo de buena fe para encontrar una solución mutuamente aceptable al problema en cuestión.

Además, cuando los sindicatos buscan organizar la fuerza de trabajo más amplia con el fin de obtener el derecho legal de negociar un contrato colectivo de trabajo, sus esfuerzos muchas veces se ven limitados por las restricciones de los gerentes a su capacidad de comunicarse con las personas trabajadoras, de difundir información sobre las propuestas o los acuerdos sindicales alcanzados con los gerentes. En algunos casos, se despiden a las personas trabajadoras que buscan organizar a la fuerza de trabajo más amplia o bien se les presiona para que firmen su carta de renuncia “voluntaria”. Incluso, cuando las marcas confirman la existencia de despidos injustificados y exigen la reinstalación de las personas trabajadoras despedidas, los sindicatos no logran ampliar su membresía de manera significativa, debido a la falta de conocimiento de las personas trabajadoras de sus derechos de asociación y el papel que desempeñan los sindicatos, así como su miedo a que haya más despidos y se bloquee el empleo en otras fábricas del sector a través del uso de listas negras.

Para trascender estos desafíos, se requiere un cambio fundamental en las actitudes de los empleadores del sector con respecto al derecho de las personas trabajadoras a la libertad sindical y la negociación colectiva, una mayor conocimiento de las personas trabajadoras de sus derechos de asociación y del papel de los sindicatos, una mejora de los sistemas de administración que tome en cuenta los derechos de asociación de las personas trabajadoras y una cultura de diálogo constructivo entre empleadores y sindicatos.

## II Libertad sindical: un derecho humano fundamental

La libertad sindical es el derecho de las personas trabajadoras de constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección, o no afiliarse, sin la autorización o intervención del empleador. Esto incluye el derecho de las personas trabajadoras de participar en actividades sindicales legítimas, el derecho a la negociación colectiva para la definición de sus salarios, prestaciones, y otros términos y condiciones de trabajo, así como el derecho a la huelga legal.

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos humanos reconocidos dentro de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, los Convenios 87 y 98 de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En El Salvador, la Constitución de la República y el Código del Trabajo también reconocen y protegen la libertad sindical. En el sector de la industria textil y de la confección, la libertad sindical es un principio importante y un requisito que aparece en los códigos de conducta y las normas de cumplimiento de las marcas internacionales, tiendas, manufactureros y la *Fair Labor Association* (FLA) y el Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC).

## Resumen de los derechos, regulaciones y convenciones relevantes de la OIT

DERECHOS RECONOCIDOS	LEYES Y CONVENCIONES	ENLACES
Constituir sindicatos, federaciones y confederaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución de El Salvador: Art. 47</li> <li>• C087 de la OIT: Arts. 2 y 5</li> <li>• C098 de la OIT: Art. 1</li> <li>• Código de Trabajo de El Salvador: Arts. 204, 210, 211, 228, 229 y 257.</li> </ul>	
Para ejercer el derecho a la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución: Art. 47</li> <li>• C087 de la OIT: Art. 2 y 3,</li> <li>• C098 de la OIT: Art. 2,</li> <li>• C 135 de la OIT: Arts. 1 y 2 y su Recomendación No 143</li> <li>• Código de Trabajo: Arts. 204, 217, 221, 226.</li> </ul>	Constitución de la República de El Salvador
Protección del ejercicio de la libertad sindical (actos de discriminación e injerencia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución: Art.47</li> <li>• C087 de la OIT: Art. 11</li> <li>• C098 de la OIT: Art. 2</li> <li>• C 135 de la OIT: Arts. 5, 6, 7 y 8</li> <li>• Código de Trabajo: Art. 30 No 5°, 205, 214 inc. 2°, 248, 250, 251.</li> </ul>	<p>Código del Trabajo de la República de El Salvador</p> <p>Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección al derecho de la sindicación (C087)</p>
Facilidades para los representantes de los trabajadores para el desempeño de su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C 135 de la OIT: Art. 2</li> <li>• Recomendación No 143 de la OIT: Arts. 9 al 17</li> <li>• Código de Trabajo. Art. 29, Numeral 6° letra c), 252.</li> </ul>	<p>Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098)</p> <p>Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (C 135)</p> <p>Recomendación 143 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores</p>
Reconocimiento de las seccionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Trabajo: Art. 221.</li> </ul>	
Comunicación y reconocimiento legal del sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución: Art. 47</li> <li>• C087 de la OIT: Art. 7</li> <li>• C 135 de la OIT</li> <li>• Recomendación 143 de la OIT</li> <li>• Código de Trabajo: Arts. 214, 219 y 606.</li> </ul>	
La negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución: Art. 47</li> <li>• Código del Trabajo: Arts. 268 y siguientes</li> <li>• C098 de la OIT: Art. 4</li> <li>• C 154 de la OIT.</li> </ul>	Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva (C 154)
Derecho a la huelga	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución: Art. 48</li> <li>• C087 de la OIT</li> <li>• Protocolo de San Salvador 8.1 (b)</li> <li>• Código del Trabajo: Arts. 527 y siguientes.</li> </ul>	

## III Beneficios para empleadores de relaciones industriales efectivas entre las gerencias y personas trabajadoras

La libertad sindical es un derecho humano internacionalmente reconocido que las empresas deben respetar según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

También, hay ventajas para el empleador (*business case*) de respetar el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva de las personas trabajadoras, que a su vez pueden dar paso a relaciones sanas entre dirigentes y personas trabajadoras en el lugar de trabajo:

- El establecimiento de mecanismos formales de diálogo entre empleadores y sindicatos permite la discusión y resolución de quejas antes de que los problemas se vuelvan irresolubles. Esto puede reducir las interrupciones de los negocios a un mínimo y reducir costos.
- A través de reducir el riesgo de que surjan conflictos industriales, el diálogo social entre empleadores y sindicatos puede crear la estabilidad necesaria para asegurar una producción e inversión continuas.
- Una buena cooperación en los centros de trabajo es fundamental para alcanzar altos niveles de productividad.
- El diálogo social puede contribuir a generar un sentido de responsabilidad compartida para el éxito del negocio entre las personas trabajadoras, los sindicatos y la gerencia.
- La negociación colectiva puede apoyar la predictibilidad, estabilidad y paz industrial. Contratos colectivos pueden reducir la rotación. Mecanismos negociados y efectivos para la remediación pueden ayudar a disputas laborales costosas.

## IV Acciones de empleadores para asegurar el respeto a la libertad sindical

### 1. Adoptar una política de libertad sindical

Adoptar y comprometerse a una política y un procedimiento claro sobre la libertad sindical (Véase el Modelo de Política de Libertad Sindical en la página 14).

### 2. Comunicar la política de libertad sindical

Comunicar de manera efectiva la política de libertad sindical a todas las personas trabajadoras y su personal gerencial. Brindar una copia impresa de la política de libertad sindical a todas las personas trabajadoras y el personal gerencial, incluyendo al personal de nuevo ingreso. Se deberá exhibir la política de libertad sindical en el tablero informativo de la empresa y/o un lugar prominente en el centro de trabajo donde circulan las personas empleadas, y se le deberá utilizar como uno de los recursos importantes en las capacitaciones anuales y actualizaciones sobre libertad sindical.

### 3. Revisar el sistema de gestión empresarial del centro de trabajo

Revisar el sistema de gestión empresarial; los procedimientos disciplinarios y los procesos de terminación laboral, incluyendo los recortes de personal, para garantizar el respeto al derecho a la libertad sindical de todas las personas trabajadoras. Esto deberá incluir las prohibiciones y sanciones, hasta el despido, por obstaculizar e interferir en los esfuerzos de las personas trabajadoras por formar o afiliarse a un sindicato, negociar colectivamente o ejercer su derecho legal a la huelga, además de garantizar el fuero sindical para los fundadores y miembros de la junta directiva del sindicato.

#### **4. Implementar un proceso de contratación y selección de personas trabajadoras libre de discriminación**

Asegurar que los criterios y el proceso de reclutamiento y contratación de personas de nuevo ingreso esté libre de discriminación, basada en afiliaciones anteriores, actividades o afinidades sindicales, y que la selección de las personas trabajadoras de nuevo ingreso se base exclusivamente en sus habilidades, capacitación y experiencia, así como en una política de empleo equitativo. La empresa se abstendrá de utilizar listas negras o de participar en la elaboración de las mismas u otras formas de revisión de las actividades sindicales pasadas de las personas trabajadoras en los procesos de selección y contratación de personas trabajadoras de nuevo ingreso, como el uso de las pruebas de polígrafo, y deberá garantizar que terceras partes que se involucren en el proceso de contratación tengan pleno conocimiento de esta política de la empresa.

#### **5. Contar con un proceso de inducción libre de discriminación por motivo sindical**

Durante la orientación y capacitación de las personas trabajadoras recién contratadas, comunicar la política de libertad sindical de la empresa y garantizar que el empleador y el personal gerencial respeten el derecho de las personas trabajadoras a afiliarse libremente a un sindicato o formar un sindicato y a participar en las actividades del sindicato.

Comunicar al personal gerencial que se involucra en el proceso de inducción, incluyendo a los supervisores, que no deben realizar expresiones anti-sindicales ni insinúen que la participación en sindicatos o en un sindicato en particular, podría afectar de manera negativa su empleo, su situación dentro de la empresa o sus oportunidades de ascenso u otras condiciones de trabajo. En aquellos centros de trabajo donde hay un sindicato o varios sindicatos presentes, la gerencia de la fábrica debe darle al sindicato(s) la oportunidad de presentar el sindicato a las personas trabajadoras de nuevo ingreso.

#### **6. Fortalecer el sistema de evaluación del desempeño y el proceso disciplinario de la empresa**

Adoptar o fortalecer el sistema de evaluación del desempeño de la empresa con el fin de asegurar que las decisiones referentes a los ascensos, descenso de categoría<sup>1</sup>, traslados y terminaciones se basen en criterios objetivos libres de discriminación con base a su afiliación anterior, actividades o afinidades sindicales de las personas trabajadoras.

Adoptar un proceso disciplinario progresivo para asegurar que ninguna de las personas trabajadoras sufra un impacto negativo por motivo de su afiliación sindical -actual o anterior-, actividades o afinidades sindicales. Las afiliaciones, actividades o afinidades actuales o anteriores de una persona trabajadora a un sindicato nunca deben ser la base de acciones disciplinarias.

#### **7. Capacitación anual sobre libertad sindical para las personas trabajadoras y el personal gerencial**

Con el fin de mantener y mejorar los conocimientos y el entendimiento que tengan las personas trabajadoras sobre la política de libertad sindical de la empresa, y apoyar su implementación efectiva, se recomienda que todas las personas trabajadoras y el personal gerencial reciban una capacitación sobre libertad sindical por lo menos una vez al año. Además de ser un medio para comunicar la política de libertad sindical a las personas trabajadoras ya empleadas y recién reclutadas, impartir una capacitación anual sobre la libertad sindical le indica a la fuerza de trabajo que la compañía tiene un compromiso continuo con su política de libertad sindical y con renovar y profundizar el entendimiento que tenga la fuerza de trabajo de la libertad

<sup>1</sup> De acuerdo al Código de Trabajo, la disminución o la reducción de las condiciones de trabajo (sin mediar justa causa) podría equivaler a un despido indirecto (Art. 53 causal 1a), por tanto, cualquier tipo de democión podría dar paso a la terminación de contrato con responsabilidad para el patrono.

sindical. Si las personas trabajadoras en la fábrica eligen formar un sindicato, la capacitación sobre la libertad sindical puede contribuir a promover una relación productiva y armónica entre la gerencia y el sindicato. La capacitación deberá mínimamente asegurar que la fuerza de trabajo reciba un entendimiento claro y preciso de sus derechos y obligaciones con respecto a la libertad sindical.

## 8. Mecanismo de quejas laborales

Con el propósito que las personas trabajadoras puedan reportar posibles violaciones a sus derechos sindicales, los empleadores deben:

- Proporcionar un mecanismo confidencial para que las personas trabajadoras puedan presentar quejas anónimas por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a la gerencia.
- Comunicar tanto verbal como por escrito a todas las personas trabajadoras y al personal gerencial cómo las personas trabajadoras pueden presentar quejas y la política de la empresa de no discriminar ni tomar represalias en contra de éstos.
- Tomar las acciones apropiadas y oportunas para abordar las quejas y comunicar las acciones tomadas para resolverlas a todas las personas trabajadoras y al personal gerencial.
- Respetar el derecho de las personas trabajadoras a estar acompañadas, si lo solicitan, por un representante seleccionado por el sindicato para discutir las quejas y las acciones disciplinarias con la gerencia.

## 9. Como debe reaccionar una empresa cuando se forma un sindicato en el lugar de trabajo

Si la empresa se entera de que las personas trabajadoras están en el proceso de formar un sindicato, la gerencia deberá comunicar de manera inmediato a todo el personal, incluyendo a personal gerencial y supervisores, que la empresa respeta la libertad sindical y no tolerará ningún intento para desalentar a las personas trabajadoras a formar o afiliarse a un sindicato a través de amenazas, inducirles a no afiliarse, o bien de actos de discriminación en contra de quienes apoyen al sindicato. La empresa se abstendrá de influir sobre las autoridades laborales para que impidan el registro o el reconocimiento legal del sindicato.

## 10. Como debe reaccionar una empresa cuando recibe la notificación formal de la creación de un sindicato en el lugar de trabajo

- Recibir y firmar la notificación por escrito sobre el registro de un sindicato con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), que sea entregada por el Ministerio o el sindicato.
- Proponer una mesa de diálogo o responder de manera positiva a una solicitud del sindicato para la creación de una mesa de diálogo y calendarizar reuniones. [Ver el cuadro en la página 9.]
- Comunicarles a todas las personas empleadas, tanto las personas trabajadoras como, supervisores y personal gerencial sobre la formación del sindicato, los nombres de los representantes de las personas trabajadoras y el compromiso de la empresa de respetar el derecho de todas las personas trabajadoras de afiliarse o no al sindicato. El empleador debería también darles la oportunidad a miembros de la junta directiva a anunciar la formación del sindicato ante las personas trabajadoras.
- Abstenerse de realizar pagos u otros incentivos a fundadores y/o directivos sindicales para evitar la formación e intentar controlar el sindicato o influenciar sus políticas o prácticas.
- Respetar la autonomía del sindicato y no interferir en sus asuntos internos o en la elección de sus directivos sindicales.
- Si la gerencia se entera de que un sindicato se ha formado en el lugar de trabajo antes que ésta haya recibido la notificación oficial del MTPS, la dirigencia deberá tratar al sindicato como una organización de trabajadoras legítima y no realizar acciones como represalias contra los fundadores o miembros de la junta



directiva relacionadas a la formación del sindicato. La gerencia tiene siempre el derecho de solicitar, ya sea al mismo sindicato o al MTPS, prueba documental relativa al proceso de formación del sindicato.

- Si el sindicato recién formado no ha hecho una solicitud para una reunión inicial con la gerencia, la gerencia puede expresarle a los directivos sindicales su disponibilidad de iniciar el diálogo.

## LINEAMIENTOS PARA UNA MESA DE DIÁLOGO

Una mesa de diálogo entre el sindicato(s) y la gerencia es un espacio para llevar a cabo una discusión de buena fe sobre los problemas que vayan surgiendo en el centro de trabajo y buscar soluciones a esos problemas que sean aceptables para ambas partes. Sin embargo, una mesa de diálogo no debería ser considerado como un sustituto para la negociación colectiva.

Las mesas de diálogo son espacios para discutir todos los aspectos relativos a la relación entre el sindicato y la empresa, por ejemplo, facilidades requeridas por los sindicatos para llevar a cabo su trabajo y opciones para otorgarlas. Los acuerdos alcanzados en las mesas de diálogo deberían ser documentados por escrito, compartidos con las personas trabajadoras afectadas y el personal gerencial, y respetados desde el momento de firmarlos. La gerencia o personas delegadas con poder de decisión deberían participar en las reuniones de la mesa de diálogo.

En caso de que haya más de un sindicato en el centro de trabajo, el personal de recursos humanos o la gerencia deberá consultar con los sindicatos si prefieren participar en una mesa de diálogo conjunta o bien en una mesa de diálogo separada por sindicato. Si un sindicato decide no participar en una mesa de diálogo, el empleador deberá respetar su decisión.

Los representantes del empleador y el sindicato(s) participante(s) deberán de acordar un horario regular para las reuniones de la mesa de diálogo, la cual, se deberá realizar en el centro de trabajo durante la jornada de trabajo y, de preferencia, por lo menos una vez al mes. Estas reuniones deberán involucrar al personal asignado de recursos humanos o de la gerencia y representantes de las personas trabajadoras seleccionados por los miembros del sindicato. No se recomienda que en tales reuniones se involucren a abogados, a menos que exista un problema legal específico que requiere de su interpretación.

Los sindicatos deben tener la opción de incluir un representante de su federación o cualquier otro asesor designado para que participe cuando se requiera de sus conocimientos. Cuando las dos partes no logren resolver un problema importante, se deberá buscar un mediador aceptable para ambas partes.

Los representantes de la gerencia ante la mesa de diálogo deberán llevar un registro de las actas de cada reunión y las dos partes deberán firmar cualquier acuerdo al que se llegue y tal acuerdo debería estar colocado en un lugar visible en el lugar de trabajo.

## 11. Notificar de la existencia de otro sindicato en el centro de trabajo

- Comunicarles a todas las personas trabajadoras y al personal gerencial que se ha creado otro sindicato en el centro de trabajo.
- Reiterar a todo el personal, incluyendo al otro u otros sindicatos presente(s) en el centro de trabajo, la política de la empresa de respetar el derecho de las personas trabajadoras a decidir afiliarse o no al sindicato, su compromiso de permanecer en una postura de neutralidad, de no favorecer a un sindicato por encima del otro, y de cero tolerancia a cualquier forma de discriminación en contra de las personas trabajadoras por su afiliación o participación en actividades sindicales.
- Respetar los derechos de los sindicatos de operar y representar a sus miembros en el lugar de trabajo, incluyendo la presentación individual de quejas y la creación de mesas de diálogo sobre problemas colectivos.

## 12. Facilitar las condiciones necesarias para permitir a los sindicatos llevar a cabo sus actividades<sup>2</sup>

Para que la libertad sindical sea respetada en la práctica, otros derechos fundamentales como lo son la libertad de expresión y la libertad de reunión también deberán ser reconocidos y respetados.

En ausencia de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que defina los derechos y procedimientos, detallados abajo, la empresa debería estar en disposición de recibir peticiones acerca de actividades sindicales en el lugar de trabajo y determinar, junto con el sindicato, la forma y el alcance de llevar a cabo dichas actividades o extender esas facilidades. La concesión de dichas facilidades únicamente puede ser condicionada a que las mismas no perjudiquen el funcionamiento eficaz de la empresa. La negativa injustificada de las mismas puede constituir un obstáculo al ejercicio de la libertad sindical.

Los tipos de facilidades y permisos que deberían concederse por el empleador a los representantes sindicales incluyen:<sup>3</sup>

- El empleador debe entablar, de manera oportuna, reuniones solicitadas por el sindicato con la alta gerencia y representantes de la empresa con poder de decisión.
- El empleador debe asegurar que los miembros de la junta directiva del sindicato pueden comunicarse con sus afiliados del sindicato y otras personas trabajadoras durante los recesos por distintos medios, incluyendo boletines, hojas volantes, folletos, buzones para el uso exclusivo del sindicato
- El empleador debe brindar acceso libre a un tablero o mural para publicar información sobre las actividades sindicales u otra información de interés para las personas trabajadoras. La gerencia no debería requerir la revisión previa del contenido de las publicaciones del sindicato. La publicación de información únicamente está sujeta a los límites que la ley establece en cuanto al respeto a la dignidad y derechos de todas las personas.
- El empleador debe asegurar que los representantes sindicales pueden realizar sus actividades sindicales de representación legítimas dentro o fuera de la empresa durante la jornada laboral, cuando sea necesario, relacionadas a la asesoría y/o asistencia a los afiliados al sindicato – u otras personas trabajadoras que lo

<sup>2</sup> Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de las personas trabajadoras y su Recomendación 143 que establece los tipos de facilidades que le deberían de conceder a los representantes de las personas trabajadoras. Convenio 135 de la OIT ha sido ratificado por El Salvador en septiembre de 2006.

<sup>3</sup> Estas facilidades son ejemplificativas, pueden otorgarse otras dependiendo en las necesidades del sindicato y el acuerdo con el empleador.

soliciten. Los representantes sindicales deben tener acceso a cualquier área en el lugar de trabajo que sea necesario para llevar a cabo dichas actividades.

- El empleador debería proporcionar una oficina u otro espacio para reuniones sindicales u otras actividades sindicales fuera de los horarios de trabajo o dentro del horario de trabajo con autorización del empleador. Si el empleador no puede proporcionar oficinas o salas de reuniones existentes, a tiempo completo, dichas oficinas o salas pueden ser concedidos por ciertos periodos de tiempo, determinados a través de las negociaciones con los miembros de la junta directiva del sindicato(s).
- El empleador debe descontar cuotas sindicales de personas afiliadas mediante la planilla y transferirlas al sindicato, según la ley.

#### Asegurando que los sindicatos pueden llevar a cabo actividades sindicales

- **Miembros de la junta directiva del sindicato(s):** Los miembros de la junta directiva del sindicato(s) pueden solicitar autorización para permisos durante la jornada laboral para llevar a cabo sus funciones sindicales dentro del lugar de trabajo o para participar en las actividades sindicales legítimas fuera del lugar de trabajo.
- **Afiliados del sindicato(s):** Cuando se ha llegado a un acuerdo previo entre el empleador y el sindicato(s), se puede conceder un permiso a los afiliados que no son miembros de la junta directiva para participar en actividades sindicales legítimas dentro o fuera del lugar de trabajo en horario de trabajo.
- **Representantes sindicales no empleados en la empresa:** Los representantes sindicales que no laboren en la empresa pero que tengan afiliados en la misma deberían ser autorizados para ingresar a las instalaciones. La forma en que estos ingresos se otorgarían queda sujeto a la negociación entre las partes.

#### Licencia pagada para llevar a cabo actividades sindicales legítimas fuera del lugar de trabajo

El empleador debe concederles permiso, con salario base o salario mínimo – priorizando el que fuera más alto – a los miembros de la junta directiva del sindicato(s) para que durante la jornada laboral puedan participar en actividades de formación sindical, conferencias, talleres, congresos, reuniones sindicales, u otras relacionadas, fuera del centro de trabajo.<sup>4</sup> Cuando existe un acuerdo previo entre el sindicato y el empleador, los afiliados pueden también acceder al permiso pagado para participar en actividades sindicales legítimas fuera del lugar de trabajo.

La concesión de tales permisos únicamente debería condicionarse a la solicitud previa de permiso de los representantes sindicales y limitarse a un periodo de tiempo razonable de los mismos y solo para actividades sindicales. La gerencia y las representantes sindicales pueden pactar de mutuo acuerdo un cronograma y limitarlos a un número de miembros de la junta directiva y/o afiliados que van a participar en la actividad de acuerdo a las necesidades del sindicato y la necesidad de la empresa de mantener el funcionamiento eficaz de la misma.

El propósito y alcance de tales licencias deberá siempre definirse por mutuo acuerdo entre las partes; así, por ejemplo, las partes podrían acordar una cantidad semanal o mensual de horas o días para uso del sindicato de que se trate para una determinada cantidad de miembros.

<sup>4</sup> Ver Recomendación 143 de la OIT, numeral 11.

### 13. Respetar el fuero sindical para los representantes de las personas trabajadoras

Cumplir plenamente con la obligación legal de respetar los derechos de los fundadores y miembros de la junta directiva de un sindicato a no ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, en razón del ejercicio legítimo de su derecho a la libertad sindical; sino únicamente cuando exista justa causa determinada previamente por la autoridad competente.<sup>5</sup>

### 14. Respetar el derecho a la negociación colectiva

En El Salvador, la negociación colectiva es obligatoria cuando un sindicato o una coalición de sindicatos representan el 51% o más de las personas trabajadoras (Artículo 271 del Código de Trabajo) y es voluntaria si un sindicato o una coalición de sindicatos representan menos que 51% de las personas trabajadoras elegibles. Para promover el respeto al derecho de las personas trabajadoras a la negociación colectiva las empresas deberían:

- Cumplir con su obligación legal de negociar colectivamente con el sindicato o coalición de sindicatos que cuenten con la afiliación del 51% o más de las personas trabajadoras elegibles, siempre que la negociación haya sido solicitada.
- Considerar una solicitud de un sindicato o una coalición de sindicatos para entrar en la negociación colectiva de manera voluntaria, aun cuando no se ha alcanzado el porcentaje mínimo de las personas trabajadoras requerido para la negociación colectiva. Esta opción se basa en el Art. 272 del Código de Trabajo.

Una vez acordado iniciar el proceso de negociación colectiva, la empresa debería:

- Informar a la fuerza de trabajo entera sobre el proceso de negociación
- Designar en la mesa de negociaciones a representantes de la empresa con poder de decisión. Los sindicatos participantes en la negociación deberían tener la posibilidad de elegir libremente sin ningún tipo de restricción, a las personas que desean les representen en adición a las personas que les asistan durante el proceso de negociación.
- Comprometerse a negociar de buena fe, incluyendo: hacer todos los esfuerzos posibles para llegar a acuerdos; evitar retrasos injustificados en el desarrollo de las negociaciones; compartir con los representantes de las personas trabajadoras la información necesaria para entablar negociaciones constructivas; respetar los compromisos alcanzados, entre otros.
- Brindar las facilidades para que la negociación pueda llevarse a cabo de manera eficaz. Por ejemplo, facilitar las instalaciones necesarias para la negociación, conceder a los representantes de las personas trabajadoras el tiempo necesario de ausencia del trabajo sin pérdida de salario y beneficios, para participar en las negociaciones.
- Al negociar y firmar un CCT, todas las personas trabajadoras deberían recibir una copia del acuerdo que provenga del personal gerencial o del sindicato.

### 15. Respetar el derecho de las personas trabajadoras a la huelga

Si las personas trabajadoras participan en una huelga legal, el empleador deberá abstenerse de, y no tolerar la realización de, cualquier acto de discriminación, amenaza, hostigamiento, violencia, o intimidación en contra de las personas trabajadoras por su participación en la huelga. El empleador tampoco solicitará ni cooperará

<sup>5</sup> Los artículos 248 y 249 del Código de Trabajo de El Salvador provisionan que los fundadores de cualquier tipo de sindicato tienen 60 días de fuero desde el momento de solicitar la registración de su sindicato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Los miembros de la junta directiva tienen fuero desde el periodo de su elección, durante tiempo en el cargo y un año después de su mandato.

con la realización de cualquier acto de violencia o represión por parte de las autoridades del Estado o de cualquier empresa de seguridad privada.

También es importante establecer algunas directrices sobre cómo abordar los casos en que los sindicatos y/o afiliados realicen otras acciones industriales que alteren el funcionamiento normal de la misma, o incluso actividades realizadas fuera de la empresa. En estos casos el empleador debería:

- Reconocer que las expresiones pacíficas de acción social y de protesta corresponden al ejercicio de los derechos de asociación, de reunión y a la libertad de expresión constitucionalmente reconocidos. El empleador debe considerar además que la acción colectiva de las personas trabajadoras podría deberse a la falta de espacios de diálogo con los representantes de las personas trabajadoras o la ineffectividad de los mismos.
- Responder de manera oportuna ante un conflicto o demanda colectiva es clave para prevenir que un conflicto colectivo escale a etapas mayores.
- Convocar a una mesa de diálogo a los representantes de las personas trabajadoras, a la brevedad posible, para escuchar sus demandas y buscar una solución pronta y efectiva que ponga fin al conflicto. Debe evitarse recurrir a la imposición de acciones disciplinarias como primera respuesta ante una acción industrial y/o recurrir a la policía, fuerzas armadas o agentes de seguridad privada para limitar el derecho a la libertad de reunión o a la huelga.
- Si el nuevo sindicato recién formado no ha hecho una solicitud para reunirse con la gerencia, la gerencia puede expresarle a su junta directiva disponibilidad de tener un primer acercamiento, para iniciar el diálogo si ellos así lo desean.

## 16. Dar aviso previo y consultar sobre suspensiones, despidos y cierres de fábrica

En casos de suspensiones, despidos o cierres, los empleadores deben comunicar sus planes al sindicato(s) en el lugar de trabajo tan pronto como sea posible. En casos de suspensión que se tratan de razones económicas, el empleador debe asegurarse que los trabajadores reciban el aviso judicial previo requerido por ley.<sup>6</sup>

El empleador debe entrar en diálogo con el sindicato(s) sobre posibles alternativas al recorte de personal o al cierre de fábrica y cómo mitigar los impactos negativos de las personas trabajadoras quienes estarán afectadas.

Para el caso que se planifique un recorte, el empleador debe consultar con el sindicato(s) para definir los criterios objetivos para determinar cuáles personas trabajadoras se despedirán y en qué orden. Dichos criterios deben incluir la antigüedad, el desempeño, y las categorías de personas trabajadoras que tienen protecciones especiales y pagarles la indemnización y prestaciones por el periodo de la protección especial que indica los artículos relevantes del Código de Trabajo.<sup>7</sup>

El empleador debe proporcionar un listado de las personas trabajadoras que se propone para suspender y/o despedir, al sindicato(s) para su revisión, sin importar si las suspensiones o despidos sean llevados a cabo. Esto tiene el propósito de verificar que el proceso y los criterios de selección se hayan aplicado objetivamente de acuerdo a los procedimientos previamente establecidos.

<sup>6</sup> El Art. 42 del Código de Trabajo establece que en los casos de suspensión de contrato por razones económicas a las que se refieren los ordinales 2, 3 y 4 del Art. 37 el empleador está obligado a dar aviso previo a los trabajadores de 30 días, por medio del juez competente.

<sup>7</sup> Las siguientes provisiones legales del Código de Trabajo definen protecciones especiales a los miembros de la junta directiva, afiliados, trabajadoras embarazadas, trabajadores con licencia, y trabajadores con enfermedades crónicas: Arts. 113, 248, 251, 308-A.

El empleador debe pagar la indemnización pendiente proporcional al aguinaldo y pago de vacaciones según el monto establecido en el Código de Trabajo, así como otros beneficios monetarios que se deben a las personas trabajadoras afectadas.<sup>8</sup>

En los casos en que las empresas hayan previamente efectuado pagos adelantados de liquidación, el cálculo de la liquidación final deberá cumplir con opinión legal de diciembre de 2019 emitido por el MTPS y el posicionamiento de mayo de 2022 del FLA.<sup>9</sup>

En el caso de cierre, las personas que gozan de fuero conforme a la ley deberán recibir además del pago de su indemnización, los salarios y prestaciones a que tienen derecho durante todo el período de protección.

Al determinar el plan de recortes y/o cierre, el empleador debe comunicarlo a todas las personas empleadas, verbalmente y por escrito, y establecer un mecanismo de quejas para abordar y buscar soluciones a todas las preocupaciones de las personas trabajadoras y su(s) sindicato(s) a cerca de los despidos y pagos.



<sup>8</sup> Prestaciones adicionales que se debe están definidas en Arts. 58, 59, 197 inc. 2º y 187 del Código de Trabajo.

<sup>9</sup> *El Salvador: Anticipo del Pago de Indemnización a Trabajadores de la Industria de la Confección*, Fair Labor Association, 18 de mayo de 2022. La liquidación final debe tomar en cuenta el último salario en efecto del total número de años de que el empleado ha trabajado en la empresa menos el total de los pagos de liquidación realizados en los años anteriores. [https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2023/03/2022\\_El-Salvador-Issue-Brief-Advancing-employees-severance-final-Spanish.docx.pdf](https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2023/03/2022_El-Salvador-Issue-Brief-Advancing-employees-severance-final-Spanish.docx.pdf).

## V Modelo de política de libertad sindical

*Este modelo de política de libertad sindical está basado en Convenciones de la OIT y la Constitución y Código de Trabajo de El Salvador. Se urge a los empleadores adoptar e implementar el Modelo de Política o elaborar, adoptar e implementar una política que refleje estos principios. En cualquier caso, el empleador deberá comunicar eficazmente la política a todas las personas trabajadoras y el personal gerencial, incluyendo nuevos empleados, y utilizarla como un recurso durante las capacitaciones de libertad sindical periódicas con las personas trabajadoras y personal gerencial.*

[El nombre de la Empresa] se compromete a respetar y asegurar el cumplimiento con los siguientes principios de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho a la huelga. Basado en este compromiso, la empresa:

- reconocerá y respetará los derechos de todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna, a constituir o unirse a las organizaciones sindicales según su elección para la defensa de sus derechos e intereses, así como también son libres de no unirse, sin temor a recibir ningún tipo de represalia.
- concederá a los representantes de las personas trabajadoras las condiciones necesarias para que pueden llevar a cabo sus responsabilidades de representar a las personas trabajadoras de una manera eficaz.
- respetará los derechos de los miembros de la junta directiva del sindicato y los fundadores, al fuero sindical.
- respetará los derechos de los sindicatos a la autonomía e independencia, y no interferirá o tolerar interferencia por parte de la gerencia en los asuntos internos de los sindicatos.
- respetará el derecho de las personas trabajadoras a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, según la ley.
- asegurará que a las personas trabajadoras que ejercen sus derechos de asociación o de la negociación colectiva no sufrirán violencia física o psicológica alguna, intimidación, acoso o abuso.
- no llevará a cabo o tolerar la discriminación anti-sindical que impactaría a los términos y condiciones del empleo de las personas trabajadoras.
- no emitirá o tolerará mensajes amenazantes o incentivos a las personas trabajadoras en un intento de prevenir o desalentará la formación de un sindicato, o la participación en actividades legítimas del sindicato, incluyendo la negociación colectiva, y del derecho legal de huelga.

Donde hay más que un sindicato en el lugar de trabajo, la empresa se mantendrá neutral y no favorecerá a un sindicato sobre otro.

La empresa se compromete a investigar las alegaciones de acciones anti-sindicales o amenazas realizados por cualquier empleador, sin importar su puesto, e impondrá las sanciones apropiadas, hasta e incluyendo el despido, si esas alegaciones son verificadas.

Si hay violaciones a esta política, las personas trabajadoras tienen el derecho de acceder y escalar los mecanismos de queja de la empresa sin miedo a represalias.

## VI Glosario

**Negociación colectiva:** El derecho de las personas trabajadoras, a través de su sindicato, a negociar con su empleador a cerca de los términos y condiciones de su empleo. En El Salvador, un sindicato, o una coalición de sindicatos, debe representar por lo menos un 51% de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo para poder obligar al empleador a negociar un contrato colectivo de trabajo (CCT). Sin embargo, un empleador puede entrar en negociaciones, de manera voluntaria, con un sindicato, o una coalición de sindicatos, que representa(n) un porcentaje menor de la fuerza de trabajo.

**El derecho de huelga:** El derecho de las personas trabajadoras a suspender sus labores para lograr un contrato colectivo de trabajo o revisiones de un CCT existente, o defender los derechos e intereses comunes de las personas trabajadoras. Para que se puede llevar a cabo una huelga en El Salvador, ésta tiene que ser pacífica y seguir los procedimientos establecidos en la ley. Es la responsabilidad única de un juez competente de determinar si una huelga es ilegal, en los casos en que el empleador haya solicitado declaratoria. En la medida en que no se haya declarado la ilegalidad, la huelga se presumirá legal.

**Sindicato de industria:** Un sindicato formado por personas trabajadoras pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables. Se requiere para su constitución un número mínimo de 35 miembros.

**Seccional por empresa:** Se refiere a cada una de las organizaciones que conforman un sindicato de industria y que aglutina al conjunto de afiliados y directivos sindicales que laboran en una misma empresa.

**Sindicato de empresa:** Es formado por personas trabajadoras que prestan servicios en una misma empresa. Se requiere para su constitución un número mínimo de 35 miembros.

**Federación sindical:** Es una organización sindical formada por al menos cinco sindicatos de personas trabajadoras, para la defensa de sus intereses comunes. Gozan de los mismos derechos y facultades que los sindicatos.





**Fundadores del sindicato:** Son los trabajadores que constituyen un sindicato de cualquier tipo y promueven ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la obtención de su personalidad jurídica y registro. La ley exige para tal efecto, como mínimo, 35 personas trabajadoras. Las personas que son fundadores gozan de fuero sindical al momento de solicitar el registro del sindicato y por 60 días después de que el MTPS notifique al empleador de la inscripción del sindicato.

**Junta directiva:** Es el órgano de dirección y administración de un sindicato. Pueden ser generales y seccionales. Las generales tienen la dirección y administración de todo el sindicato (de cualquier tipo) y las seccionales en lo relativo a la respectiva seccional por empresa en los casos de sindicatos de industria. No pueden ser menos de 3 ni más de 11 los miembros de una junta directiva general y no menos de 3 ni más de 7 los miembros de una junta directiva seccional.

**Fuero sindical:** Es una protección especial para garantizar la estabilidad laboral a favor de los miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, para que no puedan ser despedidos, trasladados<sup>10</sup> ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente. La protección también incluye a los fundadores de un sindicato y a los candidatos a cargos directivos. La protección da cobertura máxima de 35 fundadores.

**Representantes de las personas trabajadoras:** Según el Convenio 135 de la OIT, 'los representantes de los trabajadores' son personas nombradas o elegidas por los sindicatos o por los afiliados de dichos sindicatos y también representantes libremente elegidos por las personas trabajadoras del lugar de trabajo.

**Mesas de diálogo:** Reuniones regulares con representantes de las personas trabajadoras y personal de recursos humanos u otro personal de la gerencia para discutir y buscar soluciones a los problemas en el lugar de trabajo o quejas de las personas trabajadoras.

**Listas negras:** Listados que son formulados, mantenidos y compartidos por los empleadores con los nombres de las personas trabajadoras actuales y anteriores que se han organizado o afiliado (o de quienes se presume que han organizado o afiliado) con sindicatos o se han involucrado en actividades sindicales. El propósito de las listas negras es prevenir que se contrate personas trabajadoras con antecedentes o simpatías sindicales.



<sup>10</sup> El traslado se produce cuando el empleador destina a las personas trabajadoras a una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora (Art. 248 del Código de Trabajo).

## ANEXO

**Prácticas que violan o restringen el ejercicio de la libertad sindical**

Las siguientes acciones se basan en investigaciones laborales y evaluaciones de campo en las Américas y en estándares internacionales establecidos, principalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas acciones constituyen violaciones en contra de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Por lo tanto, los empleadores deben abstenerse de realizar o tolerar estas acciones en el lugar de trabajo.

**Acciones que buscan obstaculizar o restringir el ejercicio de los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva o a la huelga**

1. Cierre o amenaza de cerrar la empresa como reacción a la formación de un sindicato.
2. Despedir, trasladar, desmejorar o imponer sanciones no justificadas a personas promotoras de la formación de un sindicato, incluyendo a los afiliados o directivos sindicales, o personas que simpatizan con sindicatos.
3. Tomar acciones que resulten en una reducción de los salarios y prestaciones de los afiliados y/o personas que simpatizan con sindicatos, o tomar otras acciones que perjudican los ingresos de las personas trabajadoras.
4. Tomar acciones que impacten de manera negativa a los afiliados y/o personas que simpatizan con los sindicatos tales como las condiciones de trabajo u oportunidades de empleo como negar una oportunidad de ascenso, negar oportunidades de trabajar horas extras, o negar oportunidades de formación/capacitación, incluyendo restringir el acceso a los bonos de producción y el pago de los mismos.
5. Ofrecer o utilizar la indemnización o alguna otra forma de pago a los fundadores sindicales o miembros de la junta directiva, los dirigentes sindicales o simpatizantes con la intención de prevenir u obstaculizar la formación o desarrollo de un sindicato.
6. Brindar tratos preferenciales a personas trabajadoras no sindicalizadas tales como incrementos de salario, ascensos, elección de jornadas a gusto.
7. Utilizar, elaborar, distribuir o consultar “listas negras”, entendidas éstas como una base de datos con nombres de personas que han sido (o de quienes se presume que han sido o afiliado) miembros de organizaciones sindicales en el pasado o han participado en actividades sindicales.
8. Evitar la contratación de personas trabajadoras por haber sido afiliados a sindicatos o participado en actividades sindicales en el pasado, o que simpatizan con sindicatos.
9. Preguntar durante el reclutamiento a personas que aplican a un puesto dentro de la empresa sobre su posible participación en actividades sindicales previas, o si tienen simpatía hacia los sindicatos. Incluye pedir referencias a otras empresas sobre este punto.
10. Imposición obligatoria de horas extras como forma de represalia contra personas que son afiliadas o que tienen simpatía con organizaciones sindicales.
11. No reconocer al sindicato o sindicatos como organizaciones laborales legítimas, después de la notificación del estatus legal a la fábrica.
12. Negarse al diálogo con las organizaciones sindicales, incluyendo las federaciones o confederaciones a las cuales los sindicatos se encuentran afiliados.
13. Influenciar la voluntad de las personas trabajadoras para que se abstengan de ejercer sus derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva o a la huelga. Como, por ejemplo, sobornar a personas trabajadoras para que renuncien, ya sea al sindicato, o a su empleo con la empresa.

14. No respetar la garantía de fuero sindical de los fundadores y los miembros de las directivas sindicales.
15. Tolerar o permitir agresiones de cualquier tipo contra personas que apoyan o pertenecen a sindicatos o que participen en actividades sindicales, ya sea que los ataques vengan de compañeros de trabajo, supervisores o gerentes.
16. No tomar acciones concretas ante denuncias de personas trabajadoras relativas a discriminación anti-sindical, acoso o abuso.
17. No cumplir con las decisiones, directrices, y/o fallos emitidos por las autoridades laborales locales a cerca de las violaciones de la libertad sindical. No se debe utilizar recursos judiciales para dilatar la remediación de manera indefinida.
18. Fomentar la creación de sindicatos pro-patronales, es decir, sindicatos que representan los intereses del empleador y no los intereses de las personas trabajadoras.
19. Simular procesos de reducción de personal por causas económicas o estructurales para despedir a personas trabajadoras que intentan constituir un sindicato o que se han afiliado a los mismos.
20. Acudir a la contratación temporal aun cuando las labores sean de naturaleza permanente como una forma de desalentar u obstaculizar la organización sindical.
21. Iniciar procesos penales contra los dirigentes sindicales como respuesta a la conformación de un sindicato o la realización de actividades sindicales.
22. Negarse a reinstalar personas trabajadoras despedidas por motivos sindicales.
23. Utilizar comités donde participan personas trabajadoras para contrarrestar la labor de los sindicatos. Por ejemplo: Comité de Comunicaciones, Comité de Trabajadores, etc.
24. Prohibir que las personas trabajadoras usen camisetas con los nombres y/o logotipos de los sindicatos.

#### **Interferencia en el ejercicio de las actividades sindicales**

25. Dar trato preferencial a un sindicato sobre otros sindicatos existentes en la misma empresa.
26. Influenciar en las decisiones de las autoridades laborales correspondientes con el propósito de impedir el registro o reconocimiento legal de los sindicatos, o con el propósito de buscar su disolución o suspensión.
27. Dar trato preferencial o privilegios a los líderes de sindicatos, como beneficios monetarios o materiales, liberarlos de sus obligaciones laborales, darles regalos u otro tratamiento favorable como forma de influenciar o cooptarlos.
28. Interferir en la redacción o aprobación de los estatutos de los sindicatos.
29. Interferir en los procesos de elección de representantes de las personas trabajadoras o de miembros de juntas directivas.
30. Interferir en la organización, administración y ejecución del programa de acción de los sindicatos, y de sus actividades en general.
31. Intentar influenciar en la agenda y propuestas de los sindicatos en el marco de un proceso de negociación colectiva.
32. Negarse injustificadamente a otorgar los permisos solicitados por los sindicatos para que los miembros de la junta directiva tomen licencia pagada durante las horas de trabajo para llevar a cabo sus funciones sindicales adentro del lugar de trabajo en horas de trabajo o fuera de ellas.

33. Negarse injustificadamente a otorgar los permisos solicitados por los sindicatos, cuando se reciben con suficiente antelación, para que los miembros de la junta directiva u otros miembros sindicales - cuando haya sido acuerdo anterior entre el empleador y el sindicato - tomen licencia pagada durante las horas de trabajo para participar en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo, como capacitaciones, reuniones o conferencias sindicales.
34. Someter a control o censura los avisos o información que las organizaciones sindicales difundan en los tableros de anuncios o de otra forma.
35. Otorgar apoyo económico a las organizaciones sindicales, con el fin de controlar su funcionamiento para fortalecer una organización y debilitar la otra, o para evitar quejas laborales.
36. Imponer a los representantes de las personas trabajadoras, restricciones a la libertad de movimiento dentro de ciertas zonas o en las instalaciones de la empresa, sin una debida justificación.
37. Enviar mensajes negativos a las personas trabajadoras con el propósito de deslegitimar a quienes participan en sindicatos; por ejemplo, decir que esas personas trabajadoras son “traidoras”, “mal agradecidas con la empresa” o que “buscan perjudicar a la empresa”.
38. Pedir a personas trabajadoras que no hablen con, o evitar el contacto con, directivos sindicales, con personas afiliadas o con simpatizantes de los sindicatos.
39. Controlar, a través de supervisores o sistema de cámaras de la empresa, a personas trabajadoras que hablan con afiliadas o personas directivas de sindicatos.

#### **Acciones que perjudican a la negociación colectiva, la huelga y otras acciones industriales legítimas**

40. No negociar de buena fe un contrato colectivo de trabajo (es decir, negarse a entablar la negociación cuando legalmente proceda, no realizar todos los esfuerzos posibles para alcanzar acuerdos sin demoras).
41. Negarse a proporcionar o evadir proporcionar información suficiente y pertinente a los representantes de las personas trabajadoras, relacionada con los temas de la negociación o a conceder las facilidades que sean necesarias para su participación en dicho proceso.
42. No cumplir con los acuerdos pactados en un contrato colectivo de trabajo.
43. Negarse a publicar el texto del contrato colectivo de trabajo en un lugar visible y accesible para las personas trabajadoras dentro de la empresa, o negarse a difundirlo por diferentes medios, como, por ejemplo, versiones impresas de bolsillo.
44. Negarse a iniciar la revisión de un contrato colectivo cuando el periodo de vigencia del anterior instrumento esté por vencer y sea solicitado por el sindicato respectivo.
45. Minimizar o ignorar las propuestas presentadas por el sindicato en el proceso de negociación.
46. Proponer la negociación de condiciones de trabajo equivalentes o inferiores a las ya pactadas por la ley local.
47. Negociar condiciones superiores de trabajo con personas trabajadoras no organizadas cuando exista un sindicato en la empresa.
48. Cierre o amenaza de cerrar la empresa como reacción a la solicitud de negociación o revisión de un contrato colectivo de trabajo.
49. Sancionar o despedir a las personas trabajadoras por organizar o participar en una huelga u otra actividad sindical legítima tales como: acciones de protesta, sentadas, trabajo a ritmo lento, entre otras y/o contratar a nuevas personas trabajadoras para reemplazar a las personas huelguistas.
50. Recurrir, o amenazar de recurrir a las fuerzas armadas o policiales para disolver una huelga u otra actividad sindical legítima.