

GUÍA PARA EMPLEADORES

ASEGURANDO RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL Y AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRUPO DE LAS AMERICAS: COMITÉ MÉXICO

Mayo de 2022

Introducción

En septiembre de 2016, el Comité México del Grupo de las Américas estableció directrices básicas para las proveedoras mexicanas respecto a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. Las directrices presentadas abajo adoptadas por el Comité en mayo de 2022, son una versión actualizada que incorpora las reformas, que se convirtieron en ley el 1ero de mayo de 2019. Cada directriz incluye referencias a artículos relevantes de la Ley Federal del Trabajo y las Normas Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas directrices son aplicables tanto para fabricantes como para proveedoras en el sector de indumentaria, aunque pueden ser adoptadas en otros sectores manufactureros en México.



Los empleadores deberían:

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

Ley Federal del Trabajo: Artículo 357 garantiza el derecho de las trabajadoras (es) a constituir organizaciones de acuerdo lo crean conveniente, sin autorización previa, o a afiliarse a las mismas mientras respeten los estatutos de dichas organizaciones. El artículo 387 obliga a los patrones a negociar un contrato colectivo cuando un sindicato que represente al menos el 30 por ciento de las trabajadoras(es) se lo solicite.

Normas Internacionales: El Convenio 98 de la OIT, ratificada por México en 2018, consagra el derecho de las trabajadoras(es) a la negociación colectiva con sus empleadores respecto a los términos y condiciones de su trabajo.

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

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 133, inciso IV prohíbe a los empleadores o sus representantes obligar a las trabajadoras(es), por coacción u otros medios, a afiliarse a un sindicato o a renunciar al sindicato al cual están afiliados. Los Artículos 390 BIS y 390 TER establecen que, para registrar un primer contrato, el sindicato debe primero obtener una Constancia de Representatividad por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro Federal). El Centro luego verificará que el contenido es aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) cubiertas en el contrato colectivo, a través del voto personal, libre, directo y secreto.

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

Ley Federal del Trabajo: Si bien no hay requerimientos específicos en la ley para que los empleadores provean a las trabajadoras(es) de información sobre el sindicato que tiene titularidad del contrato colectivo, hay nuevos requerimientos respecto a la transparencia de los sindicatos sobre sus estatutos y para que los miembros del sindicato elijan sus líderes a través del voto personal, libre, directo y secreto.



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

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 132, inciso XXX de la ley laboral reformada establece que el empleador debe proveer a las trabajadoras(es), sin costo, una copia impresa del contrato colectivo inicial o el contrato revisado dentro de los 15 días de depósito con el Centro Federal. Las trabajadoras(es) deben firmar recibo de recepción de esta copia. En cuanto a la consulta con las trabajadoras(es) respecto al apoyo al contenido del contrato colectivo negociado, el Artículo 390 Ter II establece que el sindicato debe proveer a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del contrato inicial, o el contrato revisado a ser consultado en tiempo y forma previa al voto sobre el contenido del mismo.

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

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 391 inciso X prohíbe incluir cláusulas de exclusión por separación en los contratos colectivos. Esto significa que los contratos no pueden especificar que las trabajadoras(es) sean despedidos por haber sido expulsados del sindicato o por haber renunciado al mismo. El Artículo 133 inciso IV prohíbe a los empleadores de obligar a las trabajadoras(es), por coacción u otros medios, a afiliarse a un sindicato o a renunciar del sindicato al que están afiliados.

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

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no establece explícitamente requerimientos para que los empleadores informen a las trabajadoras(es) sobre cualquier otro acuerdo negociado con el sindicato, el Artículo 424 IV insta el derecho de las trabajadoras(es) a presentar una queja sobre la omisión legal o violación en estos acuerdos o en las reglas de los lugares de trabajo. Incluso, en su [guía para empleadores en la reforma laboral](#), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) urge a los empleadores a informar a las trabajadoras(es) acerca de los acuerdos con los sindicatos sobre los términos y condiciones de su empleo.



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

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no incluye la obligatoriedad del empleador de proveer notificación previa a las negociaciones, el Artículo 390 ter II de la reforma sí requiere que el sindicato provea a las trabajadoras(es) el texto del contrato inicial o del contrato revisado previamente al voto de las trabajadoras(es) para que quede registrado con el Centro Federal.*

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

***Ley Federal del Trabajo:** Aunque la LFT no habla explícitamente sobre discriminación antisindical, el Artículo 357 prohíbe actos de injerencia en las organizaciones de trabajadoras(es) o empleadores, de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.*

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

***Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 357 prohíbe actos de injerencia en las organizaciones de trabajadoras(es) o empleadores, de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Son considerados actos de injerencia las acciones y medidas que tienden a promover la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por empleadores u asociaciones de empleadores, o que apoyan de cualquier forma a las organizaciones de trabajadoras(es) con el fin de controlarlas. El artículo 897-F establece las normas de procedimiento para los recuentos mediante voto personal, libre, directo y secreto; y el artículo 897-G señala que se pueden imponer sanciones a los patrones por las acciones que favorezcan a un sindicato frente a otro en dichas votaciones.*



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

***Ley Federal del Trabajo:** El Artículo 133, inciso IV establece que queda prohibido obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. Ver también Artículo 357 arriba.*

Comisiones mixtas: Asegurar que todas las comisiones mixtas (obrero-patronal) obligatorias por ley estén constituidas apropiadamente y funcionen con efectividad.

***Ley Federal del Trabajo:** Varias secciones de la LFT requieren la formación y establecen el mandato de las comisiones mixtas, incluido el Artículo 153, inciso E sobre la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad; el Artículo 509 sobre la comisión mixta para salud y seguridad laboral; el Artículo 987 sobre la comisión mixta para la Participación de las Utilidades; y el Artículo 424, inciso I, sobre la comisión mixta para la formulación del reglamento del lugar de trabajo.*

Política sobre Libertad Sindical del Empleador: Elementos Clave y Política Modelo

Una Política sobre Libertad Sindical del Empleador debe incluir:

- Un compromiso con el principio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, según está expresada en los Convenios 87 y 98 de la OIT, en la Constitución Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo.
- 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 libertad sindical 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.

Model Supplier FOA Policy

[Nombre de la Empresa] apoya el derecho de las trabajadoras y trabajadores, bajo los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, a la libertad sindical 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.

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. Al mayo de 2022, el Comité México del GA incluye adidas, C&A, Dick's Sporting Goods, Fanatics, Fruit of the Loom, Gildan Activewear, Levi Strauss & Company, New Balance, Nike, Patagonia, PopSockets, PUMA, PVH Corporation, Under Armour, VF Corporation, la Fair Labor Association (FLA) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM).