



libertad de
asociación
en México

CAJA DE
HERRAMIENTAS

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

DICIEMBRE 2014

#3

Libertad de Asociación
en México

**Lista de
Control de
Auditoría**

Para evaluar el cumplimiento con los estándares y guías de referencia sobre libertad de asociación (LDA), las y los auditores de cumplimiento social primero deben estar meticulosamente familiarizados con las disposiciones de los Convenios 87 y 98 de la OIT¹ y los procedimientos establecidos legalmente en México para formar y registrar un sindicato y negociar un contrato colectivo de trabajo válido (CCT), así como sobre los propósitos y funciones de los sindicatos. Las y los auditores también deben ser conscientes de los obstáculos particulares a la LDA en México, incluyendo el papel que juegan los “contratos de protección patronal” en el debilitamiento de la LDA.

Para identificar mejor los contratos de protección patronal, y determinar si se respetan los derechos de asociación de las trabajadoras(es) en las fábricas proveedoras en el país, la siguiente es una serie de preguntas específicas que los auditores(as) deberían hacer cuando llevan a cabo entrevistas con la gerencia, representantes sindicales y trabajadoras(es), así como indicadores a tomar en cuenta cuando se revisen los archivos y otros documentos de la empresa. Esto no es una lista exhaustiva de preguntas, pero sí aborda la mayoría de los principales temas de la LDA, propios del contexto mexicano. La lista también incluye una gráfica de flujo, en la página siete, que describe el proceso de auditoría cuando existe o no un sindicato en la fábrica.

A. En la entrevista inicial con la gerencia:

¿Existe un sindicato que represente a las trabajadoras(es) de la fábrica?

Si la respuesta es "sí", hacer las siguientes preguntas:

- ¿En qué año se constituyó la empresa y en qué año abrió la fábrica? ¿Cuándo y cómo se creó el sindicato?²
- ¿Cuándo se firmó el primer contrato colectivo de trabajo (CCT)? ¿Y qué tan frecuentes son las negociaciones por las revisiones del CCT?
- ¿Se tiene una copia archivada del acta constitutiva del sindicato? (acta que comprueba que el sindicato fue formado mediante una asamblea de trabajadoras[es] y según los requerimientos de la Ley Federal del Trabajo).
- ¿Existe un contrato colectivo de trabajo vigente? ¿Quién tiene la titularidad de ese contrato colectivo? (Pedir ver una copia).
- ¿Se han firmado otros acuerdos entre la gerencia y el sindicato en relación a los términos y condiciones de empleo [tales como cambios en los horarios de trabajo, reducción de la fuerza de trabajo u horas, cambio o eliminación de prestaciones, medidas de despidos y disciplinarias, y/o cambios en otras políticas que afectan directamente a las trabajadoras(es)]? (Solicitar ver copias de esos documentos). ¿Cómo fueron discutidas estas decisiones y cómo se llegó a un acuerdo?
- ¿Quiénes son las/los representantes sindicales en la fábrica? ¿Cómo se convirtieron en representantes de las trabajadoras(es)? ¿Cuáles son sus puestos de trabajo? ¿Están disponibles para ser entrevistadas(os)?
- El CCT debe contener firmas de representantes de la empresa y del sindicato que lo negociaron. Si no están esas firmas, se debe preguntar: ¿Qué representantes de las trabajadoras(es) firmaron el contrato colectivo de trabajo actual? *Si no son las mismas personas que los representantes sindicales identificados antes, pregunte:* ¿Están disponibles para ser entrevistadas(os) las personas firmantes?
- ¿Están todas las comisiones mixtas (trabajador-gerencia) requeridas por ley funcionando en la fábrica, incluyendo las relacionadas con seguridad e higiene, pago de utilidades, comités de capacitación y productividad (Comisión de capacitación, adiestramiento y productividad) y reglamento interior de trabajo?³ ¿Están los representantes de las trabajadoras(es) en esas comisiones disponibles para ser entrevistadas(os)?

Si no hay sindicato en la fábrica, hacer las siguientes preguntas:

- ¿Se ha hecho algún intento de formar un sindicato en la fábrica? Si es así, ¿por qué falló el intento? ¿Sigue trabajando en la fábrica alguna de las trabajadoras(es) que intentaron formar el sindicato? Si no, ¿qué pasó con ellas(os)? Si sí, ¿están disponibles para ser entrevistadas(os)?
- ¿Están todas las comisiones mixtas (trabajador-gerencia) requeridas por ley funcionando en la fábrica, incluyendo las relacionadas con seguridad e higiene, pago de utilidades, comités de capacitación y productividad (Comisión de capacitación, adiestramiento y productividad) y reglamento interior de trabajo? ¿Están los representantes de las trabajadoras(es) en esas comisiones disponibles para ser entrevistadas(os)?



B. Cuando entreviste a representantes del sindicato o de las trabajadoras(es), haga las siguientes preguntas:

- ¿Cuándo y cómo se formó el sindicato? ¿Cuáles fueron los temas/preocupaciones de los y las trabajadoras que llevaron a la formación del sindicato? ¿Cómo llegaste a ser el representante de las trabajadoras(es) y cómo fuiste elegida(o)? ¿Por cuánto tiempo has tenido ese cargo?
- ¿Cuáles son las quejas y/o preocupaciones más serias que el sindicato escucha de sus representados (trabajadoras/es) y cómo se manejan las mismas? ¿Se reciben las quejas de las trabajadoras(es) por escrito y si sí, ¿hay copias disponibles de ellas?
- Si es que no se ha conseguido por parte del patrón, pida ver una copia del acta constitutiva del sindicato. Si el representante sindical no tiene una copia archivada, pida una lista de las trabajadoras(es) que formaron originalmente el sindicato y pregunte si siguen trabajando en la fábrica.
- ¿Con qué frecuencia el sindicato realiza asambleas de las trabajadoras(es) u otras reuniones? ¿Cuál es el objetivo de las reuniones? ¿Quiénes participan en esas reuniones? ¿En dónde se celebran?
- ¿Cómo se eligen a las(os) representantes de las trabajadoras(es) para las comisiones que revisarán/renegociarán el CCT y/o para las comisiones mixtas sobre seguridad e higiene, pago de utilidades y capacitación y reglamento interior de trabajo?
- ¿Qué está incluido en el CCT que otorga a las trabajadoras(es) más beneficios de lo que establece la ley? ¿Cómo se comunican estos derechos a las trabajadoras(es)?
- En la más reciente revisión del CCT prevista por ley, ¿cuáles fueron las demandas que presentó el sindicato?

C. Cuando entreviste a trabajadoras(es), haga las siguientes preguntas:

En el caso de que exista un sindicato

- ¿A quién te diriges si hay un problema en la fábrica?⁴
- ¿Sabes si hay un sindicato en la fábrica? ¿Puedes nombrar al sindicato y/o la confederación a la que el sindicato está afiliado? ¿Conoces dónde está ubicada la oficina del sindicato y/o dónde puedes ubicar al sindicato en cualquier momento dado (durante las horas de trabajo y después del trabajo)?
- ¿Puedes nombrar al/los representante(s) sindical(es)? ¿Sabes cómo comunicarte con ellas(os)? ¿Ha habido algún cambio de funcionarios del sindicato desde que comenzaste a trabajar en la fábrica? ¿Alguna vez has comentado temas o problemas con la/el representante del sindicato para que se les ponga atención y/o solución? ¿Conoces a alguien que le haya comentado algún tema o problema al sindicato, y si fue así, cuáles fueron los resultados?
- ¿Sabes si estás cubierto por un contrato colectivo de trabajo (CCT)? ¿Conoces el contenido del contrato? ¿Tienes acceso a copias de tu contrato colectivo, en condiciones que te sientas seguro(a) y sean las adecuadas para conocerlo y consultarlo? [¿Por ejemplo, está el CCT disponible a la vista en un lugar público de la fábrica, o se les dan copias individuales a cada trabajadora(or) para que puedan revisarlas en privado?]
- ¿Sabes quiénes son las o los representantes de las trabajadoras(es) que negocian las revisiones del CCT? ¿Sabes cómo son elegidos esos representantes? ¿Sabes si esas revisiones son ratificadas por las trabajadoras(es) y cómo?
- ¿Sabes si existen algún otro contrato o acuerdos firmados entre el sindicato y el patrón que tengan que ver con los términos y las condiciones de trabajo (tales como acuerdos sobre paros técnicos, redistribución de los días de trabajo a la semana o productividad, etc.)?
- ¿Tienes acceso de manera adecuada a cualquiera o a todos estos acuerdos escritos establecidos entre la gerencia y el sindicato?
- ¿Has sido presionada(o) alguna vez a firmar un documento en blanco sin estar plenamente informada(o) sobre lo que estás firmando?
- ¿Sabes si el sindicato realiza asambleas de trabajadoras(es) u otras reuniones para plantear y discutir problemas del trabajo? ¿Estás invitada(o) a participar en esas reuniones u otras actividades sindicales? Si no has sido invitada(o), ¿conoces a alguien de su área/módulo que haya sido invitada(o), que haya participado?
- ¿Están operando en la fábrica las comisiones mixtas (sobre seguridad e higiene, capacitación, pago de utilidades y el reglamento interior de trabajo)? Si es así, ¿cómo se eligen a los representantes de las trabajadoras(es)? Si hay problemas o quejas sobre estos temas ¿a quién te diriges?
- ¿Ha habido intentos de formar una organización de trabajadoras(es) alternativa en la fábrica? Si es así, ¿cuáles fueron los resultados? ¿Siguen trabajando las trabajadoras(es) que apoyaron ese esfuerzo? Si no, ¿sabes qué pasó con ellas(os)?

En una fábrica donde no hay sindicato

- ¿Existen comisiones mixtas (de seguridad e higiene, capacitación y productividad, pago de utilidades y reglamento interior de trabajo) operando en la fábrica? Si es así, ¿cómo se eligieron las/los representantes de las trabajadoras(es)? Si tienes problemas o quejas sobre estos u otros asuntos del trabajo ¿a quién te diriges?
- ¿Ha habido intentos de formar un sindicato en la fábrica? Si es así ¿por qué fracasaron esos intentos? ¿Siguen trabajando en la fábrica las trabajadoras(es) que apoyaron esos esfuerzos? Si no, ¿sabes qué pasó con ellas(os)?⁵
- Si no hubo intentos de formar un sindicato ¿qué piensas que pasaría si las trabajadoras(es) intentaran afiliarse un sindicato o formar uno?
- ¿Hay un comité de trabajadoras(es)? Si hay, cómo se eligieron a los miembros de dicho comité, qué actividades realiza?
- ¿Has sido presionada(o) alguna vez a firmar un documento en blanco sin estar plenamente informado sobre lo que estás firmando?

D. Cuando se examinan documentos/archivos de la empresa:

- ¿Fue firmado el primer contrato colectivo de trabajo (CCT) antes de que se contratara a alguna trabajadora(or)?
- Si está disponible un acta constitutiva del sindicato ¿cuándo se firmó dicha acta en relación a la fecha de apertura de la fábrica? ¿Cuántas trabajadoras(es) la firmaron?⁶ Hay pruebas de que el sindicato se formó en una asamblea de las y los trabajadores?
- ¿Existe evidencia de pagos, aparte de las cuotas sindicales normales, que la empresa haya realizado al sindicato y/o al individuo que tiene la titularidad del contrato colectivo, antes de que las trabajadoras(es) hubieran sido contratadas(os)?
- ¿El actual contrato colectivo de trabajo refleja sólo las obligaciones legales mínimas de la empresa hacia las y los trabajadores, o contiene términos y condiciones de empleo y prestaciones o beneficios monetarios y no monetarios más allá de lo requerido por la ley?⁷
- ¿Existen tabuladores salariales incluidos en el CCT? ¿Reflejan éstos al menos el salario mínimo profesional actual de la zona geográfica correspondiente contemplado por ley? ¿Reflejan el contrato que se hayan negociado salarios más altos a los mínimos legales?
- ¿Incluye el CCT cláusulas que permitan horas de trabajo y turnos flexibles, sin necesidad de consulta previa con el sindicato y las trabajadoras(es) afectadas?
- ¿Estipula el CCT que las decisiones concernientes a productividad y otras prácticas de producción pueden tomarse sin necesidad de consultar previamente al sindicato y las trabajadoras(es) afectadas?
- ¿Se han hecho cambios o mejoras al contrato colectivo de trabajo durante las negociaciones de las revisiones del CCT, o cada contrato a través de los años es copia del original?
- ¿El CCT contiene una cláusula de exclusión que requiere el despido de cualquier trabajadora(or) que es expulsado del sindicato o que decidió salirse de él? Si es así, está consciente la gerencia de que en base a sentencias de la Suprema Corte de Justicia y las reformas a la Ley Federal del Trabajo, este tipo de cláusulas ahora son ilegales?



E. Otros factores a monitorear, tanto en entrevistas como en la revisión de archivos, para determinar si su proveedor está dando los pasos adecuados para garantizar la LDA:

- Cuenta la empresa con una política sobre LDA? Si hay, ha sido comunicado a las trabajadoras(es) y en qué manera?
- ¿Qué capacitación – si es que alguna – han recibido las trabajadoras(es) y/o personal de gerencia sobre libertad de asociación y negociación colectiva, y quién la realizó?
- ¿Tiene el proveedor una política de contratación vigente que prohíbe, entre otras formas de discriminación, cualquier discriminación en base a afiliación a un sindicato o actividades organizativas previas de una trabajadora(or)? ¿Qué evidencia existe de que se pone en práctica una política de contratación, tales como preguntas hechas a las trabajadoras(es) durante las entrevistas de contratación?
- ¿Existe alguna evidencia de que el empleador participa en la creación o utilización de listas negras, en lo que concierne a nuevas contrataciones, o que comparta con otros empleadores nombres de trabajadoras(es) que han estado involucradas en actividades sindicales u organizativas de otro tipo?⁸
- Hay alguna evidencia basada en entrevistas y/o registros de la empresa de prácticas de discriminación, acoso, coerción, favoritismo o castigo de trabajadoras(es) en base a sus actividades sindicales o de organización? ¿Ha sido alguna trabajadora(or) alentada o inducida(o) a renunciar como consecuencia de sus actividades sindicales u organizativas?
- ¿Mantiene el proveedor registros completos y adecuados de contrataciones, traslados, acciones disciplinarias, despidos y renuncias voluntarias, incluidas las razones para dichas acciones, con el fin de permitir al auditor determinar si ha habido acoso, discriminación, coerción, favoritismo o castigo de trabajadoras(es) por sus actividades sindicales o de organización?
- ¿Ha sido expulsada alguna trabajadora(or) del sindicato o elegido salirse de él, y subsecuentemente despedida o inducida a renunciar por la gerencia?
- ¿Existe alguna evidencia de que el empleador entró en una relación con el sindicato sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) y/o de estar en colusión con el mismo para la negociación de un contrato de protección? y ¿Qué razones da la gerencia para haber hecho eso? ¿En este caso, qué acción correctiva está dispuesta a efectuar el empleador?

La **Caja de Herramientas para la Libertad de Asociación en México** establece referentes para que las marcas puedan fortalecer sus políticas sobre la LDA, sus procedimientos de auditoría y sus planes de acción correctiva, igual que su comunicación con vendedores, proveedores y licenciarios respecto a sus políticas y expectativas. La Caja de Herramientas incluye cuatro elementos:

- 1. El contexto mexicano**
- 2. Lo que deben hacer las marcas para asegurar el respeto a la LDA en México**
- 3. Lista de verificación de auditoría**
- 4. Gráfica de avances sobre LDA en México**

La Caja de Herramientas está disponible en:
www.en.maquilasolidarity.org/node/969

NOTAS

¹ El Convenio 87 de la OIT, que fue firmado por México, garantiza a los empleadores y a las trabajadoras(es) el derecho de asociarse libremente para defender sus respectivos derechos e intereses. El Convenio 98, que aun no ha sido firmado por México, garantiza a las trabajadoras(es) los derechos a organizarse y negociar colectivamente. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluye los derechos definidos en los Convenios 87 y 98, aplica a todos los países miembros de la OIT, sea que hayan firmado o no los convenios específicos. Se pueden encontrar los convenios 87 y 98 aquí:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232 and http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO.

² Si el sindicato se formó antes, al momento de, o poco tiempo después que abriera la fábrica, es probable que sea un contrato de protección, dado que las trabajadoras(es) no hubieran podido jugar un papel en la formación del sindicato.

³ Ver artículos 509, 125, 153-E y 424 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴ El auditor(a) puede presentar un ejemplo de un problema serio que podría ocurrir, con el fin de generar una respuesta enfocada. El objetivo aquí es ver sí y cómo las preocupaciones mayores de las trabajadoras(es) sobre cambios en las condiciones de trabajo y prestaciones son canalizadas a través del sindicato.

⁵ En la entrevista a la trabajadora(or), cualquier indicio de un intento de organizar, en un pasado no muy lejano [regla general menos de tres años], debe ser investigado más, porque puede ser un caso de discriminación antisindical. El auditor(a) en ese caso debe tratar de obtener el nombre de las trabajadoras(es) afectadas y la fecha(s) aproximada en que dejaron la fábrica, con el fin de revisar sus registros personales en busca de evidencia de despido injustificado y para obtener mayor información.

⁶ De acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, un mínimo de 20 trabajadores(as) pueden formar un sindicato.

⁷ Incluso en muchos casos de contratos de protección, el CCT contiene algunos beneficios o prestaciones más allá de lo requerido por ley, sin embargo, con frecuencia esos beneficios no representan un gasto significativo para el empleador, como pueden ser pago por gastos funerarios, licencias por matrimonio, etc. Las prestaciones típicas de un CCT auténtico incluyen salarios más altos que los regulares, pago adicional por vacaciones o licencia por enfermedad, representación del sindicato en casos de medidas disciplinarias a trabajadoras(es), etc. Por lo tanto es importante saber qué fue negociado exactamente cuando se acordó el contrato.

⁸ Las listas negras son una práctica extendida en las maquiladoras en América Latina. Cuando se detecte o se reciba la denuncia de la existencia de listas negras debe utilizarse una metodología especial de investigación sobre LDA. Esto requiere, entre otras cosas, un examen detallado de los procedimientos de contratación de la fábrica y una revisión de todas las solicitudes de empleo, por un período definido de tiempo, incluyendo realizar preguntas sobre por qué candidatas(os) calificadas no fueron contratadas, y preguntas a las nuevas contrataciones sobre qué se les preguntó exactamente durante su entrevista de trabajo.