



#2

Lo que deben hacer las marcas para asegurar el respeto a la libertad de asociación en México

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

DICIEMBRE 2014

LO QUE LA RSM PIDE QUE HAGAN LAS MARCAS:

- Asumir como compromiso corporativo el dar prioridad a fortalecer el cumplimiento con la libertad de asociación (LDA) en su cadena de proveedores en México.
- Desarrollar una comprensión integral y un mapa del progreso sobre LDA en las plantas de vendedores y proveedores en México, incluyendo la presencia de contratos de protección y cómo éstos impiden la LDA.
- Aumentar la transparencia sobre los contratos de protección y otros temas relacionados a la LDA en su cadena de proveedores en México.
- Monitorear efectivamente las violaciones a la LDA, incluyendo la existencia de contratos de protección, y aplicar la acción correctiva apropiada.
- Mejorar la capacitación de auditoras(es) sobre cómo investigar, identificar, informar y remediar las violaciones a la LDA en México.
- Elevar la conciencia de trabajadoras(es) y proveedores sobre los derechos de asociación de las trabajadoras(es) y los obstáculos a estos derechos creados por los contratos de protección.
- Asegurar que las trabajadoras(es) puedan ejercer sus derechos de asociación sin temor a despidos, discriminación u otras formas de represalias.

LO QUE LA RSM NO PIDE QUE HAGAN LAS MARCAS:

- Faciliten la formación o requieran que existan sindicatos en las fábricas proveedoras.
- Interfieran en los asuntos internos de los sindicatos o en sus procesos de negociación colectiva.
- Favorezcan a un sindicato u organización sindical por encima de otra.
- Dejar una fábrica solamente porque existe un contrato de protección.

Los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos establecen que las empresas tienen la obligación de aplicar el debido proceso para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de y remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos que hayan causado o contribuido a, incluyendo los derechos de las trabajadoras(es) en sus cadenas globales de proveedores, ya sean o no los gobiernos capaces o estén dispuestos a cumplir con sus obligaciones.



A. TOMAR MEDIDAS PREVENTIVAS

Mapear la LDA en su cadena de proveedores de México

1. Detectar la existencia de los contratos de protección, otros obstáculos a la libertad de asociación, y el conocimiento que tengan las trabajadoras(es) de sus derechos colectivos de asociación cuando se realicen auditorías de pre-aprobación de las plantas de posibles proveedores en México, y, antes de colocar cualquier orden de producción en ellas, requerir acción correctiva donde se hayan identificado violaciones a la LDA.
2. No entrar en una relación de abastecimiento con un nuevo proveedor, donde exista evidencia de un contrato de protección.

3. Sobre la base de las auditorías de fábrica y las investigaciones externas, hacer un mapa de la existencia de contratos de protección en las fábricas proveedoras que ya tengan autorizadas actualmente en México, compartir esa información con las partes interesadas pertinentes, y adoptar medidas para lograr una acción correctiva en esas fábricas, donde la existencia de un contrato de protección restrinja el derecho de las trabajadoras(es) a asociarse libremente.

Comunicar la política sobre LDA y fortalecer la capacidad de los proveedores

1. Hacer conscientes a los proveedores actuales y potenciales que la política de la marca a favor de la libertad de asociación, señala a las siguientes situaciones como violaciones a la libertad de asociación:
 - Negociar un contrato colectivo de trabajo (CCT) sin el conocimiento y/o consentimiento de las trabajadoras(es) cubiertas por él;
 - Discriminación, despido u otra forma de represalia, o inducir a una trabajadora(or) a renunciar por involucrarse en actividades organizativas o por ser miembro de un sindicato, exista o no una cláusula de exclusión en el CCT; y

- Favorecer a un sindicato por encima de otro y/o presionar a las trabajadoras(es) para que no apoyen o se afilien a un sindicato en particular.
2. Requerirle a los proveedores que pongan en marcha sus propias políticas sobre libertad de asociación afirmando que respetan el derecho de las trabajadoras(es) a formar o afiliarse a sindicatos de su propia elección y a negociar colectivamente, y que no van a discriminar a ninguna trabajadora(or) en contrataciones, ascensos, despidos o medidas disciplinarias en función de si apoyan actualmente o lo hicieron en el pasado a un sindicato, o si pertenecen a él o a alguna otra organización de trabajadoras(es). Los proveedores deben comunicar esta política verbalmente y por escrito a todas las trabajadoras(es), incluso en el momento de la contratación.
 3. Asegurar que todas las comisiones mixtas marcadas por ley estén instaladas y funcionando adecuadamente y que las trabajadoras(es) están eligiendo democráticamente a sus representantes en dichas comisiones.
 4. Motivar a los proveedores y fábricas vendedoras a que se capaciten en el tema de la LDA, enfocándose en sus obligaciones bajo la Ley Federal del Trabajo, las Convenciones de la OIT, los códigos de conducta y otras guías de referencia de las marcas compradoras y las iniciativas multi-interés.

Promover la transparencia

1. Informar a los proveedores que todas las trabajadoras(es) actuales y nuevas que sean contratadas reciban lo siguiente:
 - Nombre completo del sindicato o individuo que posea la titularidad del CCT y el nombre legal y datos de contacto del representante(s) del sindicato.
 - Copia del contrato colectivo de trabajo actual, así como de cualquier revisión del mismo.
 - Copia del contrato individual de trabajo.
 - Copias de cualquier otro acuerdo(os) entre el empleador y el sindicato, concerniente a los términos y condiciones de empleo.
2. Informar a los proveedores que todas las trabajadoras(es) deben también recibir adecuada notificación previa en los siguientes casos:
 - Negociación de cualquier revisión al actual contrato colectivo y quiénes serán los representantes de las trabajadoras(es) en dichas negociaciones.
 - Cualquier otra negociación entre el sindicato y la gerencia, que tenga que ver con los términos y condiciones de empleo.
 - Sobre el propósito e implicaciones de cualquier documento que se les requiera firmar. (Las trabajadoras(es) no deben ser presionadas a firmar ningún documento del que no conozcan su contenido y/o con que el no estén de acuerdo, ni

castigadas o discriminadas por negarse a hacerlo.)

3. Informar al proveedor que bajo la Ley Federal del Trabajo (reforma de 2012) y el código de conducta de su empresa, no se permite despedir a una empleada(o) en base a su expulsión del sindicato que tenga la titularidad del CCT, o de su decisión de renunciar a él.

B. MEJORAR LA AUDITORÍA

1. Fortalecer las auditorías de fábricas, incorporando los factores resaltados en la lista de auditoría de la RSM sobre LDA.
2. Asegurar que todos los auditores internos o de terceras partes que realicen las auditorías de fábricas en México reciban capacitación de calidad sobre los obstáculos a la LDA en México y en cómo investigar, identificar, informar y comenzar a remediar violaciones a la libertad de asociación.

C. REQUERIR ACCIÓN CORRECTIVA

Donde existan los contratos de protección

1. Cuando exista un contrato de protección, pero sea un abogado o una firma de abogados quienes firmen el contrato y no un sindicato real, requieran que el proveedor se retire de ese acuerdo en la primera oportunidad.
2. Cuando haya un sindicato firmante, asegurarse que todas las trabajadoras(es), incluidas las nuevas contrataciones, reciban copias de su contrato colectivo de



trabajo, cualquier revisión de ese acuerdo, así como copias de cualquier otro acuerdo entre el empleador y el sindicato que afecta a los términos y condiciones de su empleo; las trabajadoras(es) también deben recibir el nombre e información de contacto de los representantes sindicales y del sindicato que tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo.



3. Si existe o no un sindicato firmante:
 - Si el proveedor no tiene una política de LDA aceptable, requerirle que emita una declaración ante las trabajadoras(es), tanto verbalmente como por escrito, aclarando que tienen el derecho a unirse o a formar un sindicato de su libre elección y de negociar colectivamente, y que la administración no va a interferir de modo alguno con la decisión de las trabajadoras(es) sobre su representación sindical, ni tomará ninguna medida represiva o discriminatoria en contra de cualquier trabajadora(or) por esa decisión.

Seguimiento: auditorías futuras deben garantizar que las trabajadoras(es) han recibido y entendido el mensaje y que el proveedor ha adoptado una política de libertad de asociación y que ha comunicado con eficacia a todas las trabajadoras(es)

y personal de gerencia, incluyendo a todas las empleadas(os) de nuevo ingreso.

- Introducir un proceso de denuncia seguro y anónimo que permita a las trabajadoras(es) a presentar quejas ante la marca compradora si se violan sus derechos de asociación.
- Facilitar la capacitación en libertad de asociación para las trabajadoras(es) y el personal de gerencia.
 4. Cuando exista una cláusula de exclusión por despido en el CCT, requerir al proveedor que consiga su eliminación del CCT en la primera oportunidad.

Donde se descubran otras violaciones específicas a la LDA

1. Exigir la acción correctiva apropiada donde exista evidencia de discriminación, despidos, presión o inducción a renunciar debido a las actividades organizativas de las trabajadoras(es), incluyendo un cese inmediato de dichas prácticas, reinstalación con el pago pleno a trabajadoras(es) despedidas injustificadamente o coaccionadas o inducidas a renunciar, y capacitación en LDA.

2. Ejercer toda la presión apropiada sobre el empleador para que negocie de buena fe cuando exista evidencia de que el empleador se rehúsa a negociar colectivamente con un sindicato debidamente constituido por la libre elección de las trabajadoras(es), o se niegue a negociar con una coalición temporal de trabajadoras(es) para resolver problemas específicos del lugar de trabajo.
3. Exigir la acción correctiva apropiada donde haya evidencia de que un empleador está involucrado en el uso y creación de listas negras de trabajadoras(es) en base a su afiliación a un sindicato, actual o pasada, o por actividades organizativas, incluyendo el cese inmediato de la práctica y el ofrecimiento de oportunidades de empleo a aquellas trabajadoras(es) afectadas negativamente por tal práctica.

D. IDENTIFICAR Y PREMIAR LAS MEJORES PRÁCTICAS

1. Premiar a fábricas que respeten la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, favoreciendo a esas fábricas colocándoles órdenes de producción futuras y en el desarrollo de relaciones comerciales de largo plazo.
2. En caso de una elección por la representación sindical o recuento, promover que el proveedor apoye y coopere plenamente con un proceso libre y justo, incluyendo el voto secreto en un lugar neutral, bajo

condiciones en que las trabajadoras(es) se sientan libres de emitir su voto por el sindicato de su elección, en una atmósfera libre de intimidación o coerción.

E. FACILITAR LA CAPACITACIÓN

1. Ayudar a desarrollar programas y materiales de capacitación sobre derechos laborales (que incluyan la libertad de asociación) de alta calidad, accesibles y que traten con el contexto mexicano, en colaboración con los expertos en derechos laborales apropiados, de sindicatos y ONGs interesadas.
2. Además de la capacitación para auditoras(es), facilitar la capacitación en LDA para proveedores y vendedores, personal de gerencia y trabajadoras(es) a través de organizaciones sindicales independientes, ONGs de derechos laborales o instituciones académicas de nivel superior que sean creíbles.

F. PROMOVER LA COLABORACIÓN DE MARCAS Y MÚLTIPLES INTERESADOS PARA ABORDAR LAS VIOLACIONES SISTÉMICAS DE LDA

1. Compartir información con otras marcas, sindicatos e interesados en derechos laborales sobre las fábricas de proveedores mexicanos con el fin de identificar las fábricas que las marcas tengan compartidas, el número y los tipos de contratos de protección identificados, otras violaciones

comunes a la LDA descubiertas, acciones correctivas requeridas y aplicadas, las mejores prácticas en las políticas del proveedor sobre la libertad de asociación, etc.

2. Colaborar con otras marcas, sindicatos y partes interesadas en derechos laborales sobre el desarrollo de un modelo de políticas del proveedor sobre libertad de asociación y/o criterios mínimos para este tipo de políticas, así como programas de capacitación y materiales educativos sobre LDA en México.
3. Colaborar con otras marcas, sindicatos y partes interesadas en derechos laborales en relacionarse con el gobierno mexicano sobre las posibles acciones que el gobierno podría tomar para mejorar el respeto de la libertad de asociación en México y para eliminar los obstáculos institucionales a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva en el país.

G. TRATAR EL PROBLEMA DE CORRUPCIÓN

Los contratos de protección con frecuencia se asocian con prácticas de corrupción, incluyendo los pagos al sindicato o individuo que firma y obtiene la titularidad del contrato colectivo, antes que ninguna trabajadora(or) haya sido contratada, y/o los pagos al sindicato o al individuo firmante que estén más allá de las cuotas sindicales normales.

1. Como parte de las auditorías de fábrica, antes y después del inicio de una relación comercial con un proveedor, auditar los pagos realizados al sindicato o al individuo que tiene la titularidad del CCT.
2. Comunicar a sus proveedores mexicanos que todos los pagos realizados al sindicato o al individuo que tiene la titularidad del CCT se deben registrar correctamente y que todos los pagos más allá de las cuotas sindicales normales serán considerados actos de corrupción que afectarán negativamente a su relación de negocios.

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