



*Ficha de indicador*

# Garantía de la libertad de asociación

Evodio Sánchez Rodríguez

Director de responsabilidad social empresarial de Cemefi





## Índice

1. Introducción.....	3
2. Indicadores relacionados con la garantía de libertad de asociación .....	3
3. Industrias donde es relevante desarrollar la garantía de libertad de asociación. ....	4
4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador .....	5
5. Factores clave de garantía de libertad de asociación .....	7
6. Creación de un programa de garantía de libertad de asociación .....	7
7. Beneficios empresariales por fomentar la garantía de libertad de asociación. ....	8
8. Riesgos empresariales por no fomentar la garantía de libertad de asociación.....	8
9. Herramientas para fomentar la garantía de libertad de asociación .....	9
10. Mejores prácticas de garantía de libertad de asociación dentro del Distintivo ESR®	9
11. Propuesta de métricas de impacto para la garantía de asociación dentro del marco del Distintivo ESR® .....	10
11.1. Fase 1: Inicial .....	10
11.2. Fase 2: Desarrollo.....	11
11.3. Fase 3: Madurez .....	11
11.4. Desarrollo de las métricas.....	12
12. Conclusión.....	133



## 1. Introducción

La garantía de la libertad de asociación es un derecho fundamental que permite a las personas unirse libremente con otros para formar grupos o asociaciones, como sindicatos, cooperativas o cualquier tipo de organización laboral o social. En el contexto de los derechos laborales, esta libertad es esencial, ya que permite a los trabajadores organizarse colectivamente para defender y promover sus intereses laborales, negociar mejores condiciones de trabajo y garantizar que sus derechos sean respetados.

La libertad de asociación está protegida por diversas normativas internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por las constituciones y legislaciones de muchos países. Este derecho busca asegurar que los trabajadores puedan participar activamente en la defensa de sus derechos sin temor a represalias, garantizando la posibilidad de actuar colectivamente para mejorar sus condiciones laborales y ejercer su derecho a la negociación colectiva.

En resumen, la libertad de asociación es clave para el fortalecimiento de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores, al permitirles unirse en torno a intereses comunes y buscar soluciones conjuntas a los desafíos que enfrentan en sus lugares de trabajo.

## 2. Indicadores relacionados con la garantía de libertad de asociación

Indicadores	Ámbito	Descripción
<b>Igualdad de oportunidades y trato</b>	Derechos Humanos	Asegura que todos los empleados puedan asociarse libremente sin temor a discriminación o represalias, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso.
<b>Condiciones de trabajo</b>	Derechos Laborales	Establece condiciones laborales justas que respeten y fomenten el derecho de los empleados a organizarse y participar en sindicatos u otras asociaciones.
<b>Contratos de trabajo responsables</b>	Derechos Laborales	Incluye cláusulas en los contratos laborales que respeten y garanticen la libertad de asociación, promoviendo un compromiso ético y legal en la relación laboral.



<b>Cumplimiento legal laboral, de salud y de seguridad</b>	Derechos Laborales	Asegura el cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales que protegen la libertad de asociación y el derecho de los empleados a sindicalizarse.
<b>Evaluación de desempeño</b>	Derechos Laborales	Realiza evaluaciones justas sin discriminar a empleados que pertenezcan a asociaciones, sindicatos u otros grupos organizados, respetando su derecho de participación.

### 3. Industrias donde es relevante desarrollar la garantía de libertad de asociación.

<b>Industria</b>	<b>Importancia</b>
<b>Industria manufacturera</b>	Garantizar la libertad de asociación permite a los empleados organizarse para defender sus derechos laborales, mejorando las condiciones de trabajo y la comunicación.
<b>Construcción</b>	La libertad de asociación es fundamental para que los trabajadores puedan negociar condiciones laborales justas en un sector caracterizado por contratos temporales.
<b>Minería</b>	En la minería, este derecho protege a los trabajadores en entornos de alto riesgo, permitiendo la representación de sus intereses y mejorando las condiciones de seguridad.
<b>Transporte y almacenamiento</b>	Facilitar la asociación en un sector con condiciones laborales demandantes permite a los empleados negociar mejoras y establecer un diálogo con la administración.
<b>Servicios de salud y asistencia social</b>	La libertad de asociación garantiza que el personal de salud pueda organizarse y defender sus derechos, esenciales en un sector con alta carga de trabajo y estrés.
<b>Educación</b>	Permite a docentes y personal educativo defender sus derechos y negociar mejores condiciones laborales, fortaleciendo el sistema educativo en su conjunto.
<b>Agricultura, cría de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza</b>	La asociación permite a los trabajadores rurales, que suelen enfrentar condiciones difíciles,



	organizarse para mejorar su seguridad y condiciones de trabajo.
--	-----------------------------------------------------------------

#### 4. Normas, certificaciones, buenas prácticas, ODS y leyes relevantes al indicador

Categoría	Norma, Certificación o Ley	Descripción / Apartado Específico	Relevancia para el indicador
Norma	ISO 26000	Guía para responsabilidad social, incluye el respeto y garantía de la libertad de asociación de los empleados.	Alta
Norma	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	Principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, destacan la importancia de la libertad de asociación.	Alta
Certificación	SA 8000	Certificación en estándares laborales, fomenta el respeto por la libertad de asociación en el lugar de trabajo.	Alta
Certificación	GRI (Global Reporting Initiative)	Marco de reportes de sostenibilidad, indicadores relacionados con el respeto a la libertad de asociación.	Alta
Certificación	Ecovadis	Evalúa sostenibilidad empresarial, incluye prácticas que garanticen la libertad sindical y de asociación.	Alta
ODS	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Promueve el trabajo decente mediante la protección de los derechos de	Alta



		asociación de los trabajadores.	
<b>ODS</b>	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	Fomenta instituciones justas y sólidas que respeten los derechos de los trabajadores a asociarse libremente.	Alta
<b>Ley</b>	Ley Federal del Trabajo (LFT)	Regula el derecho de los trabajadores en México a formar sindicatos y asociaciones para la defensa de sus intereses.	Alta
<b>Ley</b>	Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical	Garantiza el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización internacionalmente.	Alta
<b>Buena Práctica</b>	Implementación de políticas internas que respeten y promuevan la libertad de asociación	Desarrollo de políticas internas que aseguren el respeto a los derechos de asociación y sindicalización de los empleados.	Alta



## 5. Factores clave de garantía de libertad de asociación

- **Derecho a formar y unirse a sindicatos:** Los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y unirse a los ya existentes sin interferencias ni represalias por parte del empleador o del gobierno.
- **Derecho a la negociación colectiva:** La libertad de asociación garantiza a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente con los empleadores sobre temas como salarios, condiciones de trabajo, seguridad laboral y beneficios.
- **Prohibición de la discriminación y represalias:** Ningún trabajador debe ser discriminado, despedido o sufrir represalias por participar en actividades sindicales o por formar parte de un sindicato.
- **Autonomía e independencia de las organizaciones sindicales:** Los sindicatos deben ser libres para organizar su estructura interna, elegir a sus representantes y llevar a cabo sus actividades sin interferencia externa.
- **Libertad para realizar actividades sindicales:** Los trabajadores y sindicatos tienen derecho a organizar reuniones, protestas pacíficas, huelgas y otras acciones colectivas para defender sus intereses.
- **Acceso a la protección legal:** Los sindicatos y sus miembros deben contar con acceso a mecanismos legales que protejan sus derechos en caso de violaciones.
- **Inclusión de todos los trabajadores:** La libertad de asociación se extiende a todos los trabajadores, incluidos los migrantes, temporales, informales y aquellos en sectores vulnerables.
- **Protección internacional:** Los tratados y convenios internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refuerzan la protección de la libertad de asociación.

## 6. Creación de un programa de garantía de libertad de asociación

- **Desarrollo de una política de libertad de asociación:** Establecer una política formal que garantice el derecho de los empleados a asociarse libremente, participar en sindicatos, y negociar colectivamente, en cumplimiento con las leyes nacionales e internacionales.
- **Capacitación en la garantía de asociación:** Implementar programas de capacitación para empleados y líderes que expliquen los derechos de asociación y negociación colectiva, así como los beneficios de una relación laboral basada en el respeto mutuo.
- **Comunicación interna transparente:** Desarrollar canales de comunicación que permitan informar a los empleados sobre sus derechos, las políticas de la empresa y los procesos relacionados con la asociación y negociación colectiva.
- **Implementación de mecanismos de resolución de conflictos:** Establecer procedimientos accesibles para resolver conflictos laborales de manera justa y eficiente, fomentando la confianza en los procesos internos.



- **Creación de espacios para el diálogo laboral:** Organizar foros o mesas de trabajo regulares donde representantes de la empresa y empleados puedan discutir temas laborales y buscar soluciones colaborativas.
- **Inclusión de la libertad de asociación en auditorías laborales:** Integrar la evaluación de prácticas relacionadas con la libertad de asociación en auditorías internas y externas, asegurando su cumplimiento y promoviendo la mejora continua.
- **Colaboración con organismos externos:** Establecer alianzas con sindicatos, ONGs y organismos internacionales para compartir mejores prácticas y fortalecer la implementación de políticas de asociación.
- **Reconocimiento de grupos de representación interna:** Promover y apoyar la creación de comités o grupos internos que representen los intereses de los empleados, garantizando su autonomía y fomentando el diálogo constructivo con la dirección de la empresa.

#### 7. Beneficios empresariales por fomentar la garantía de libertad de asociación.

- **Mejora del clima laboral:** Promover la libertad de asociación crea un ambiente laboral más positivo y colaborativo, ya que los empleados se sienten respetados y valorados por la empresa.
- **Reducción de conflictos laborales:** Un sistema transparente de negociación colectiva y diálogo social reduce la probabilidad de huelgas, protestas o acciones laborales conflictivas.
- **Cumplimiento legal y reducción de sanciones:** Al alinearse con las leyes laborales locales e internacionales, la empresa reduce el riesgo de enfrentar sanciones legales, multas o juicios por violaciones a los derechos laborales.
- **Mejora de la reputación empresarial:** Una empresa que promueve la libertad de asociación se percibe como socialmente responsable y respetuosa de los derechos humanos, lo que mejora su imagen pública.
- **Atracción y retención de talento:** Los empleados valoran trabajar en una empresa que respeta sus derechos. Esto facilita la retención de talento y mejora la capacidad de atraer a nuevos empleados.
- **Facilita la negociación colectiva eficiente:** Un programa bien estructurado ayuda a que los procesos de negociación colectiva sean más ágiles, evitando largas discusiones y posibles tensiones.
- **Incremento en la productividad:** Cuando los empleados sienten que sus derechos están protegidos y que pueden participar en la toma de decisiones, tienden a estar más motivados y productivos.

#### 8. Riesgos empresariales por no fomentar la garantía de libertad de asociación.

- **Resistencia interna o cultural:** Algunas empresas, especialmente en sectores o regiones donde los sindicatos no son comunes, podrían enfrentar resistencia interna por parte de la alta dirección o los mandos medios.





- **Posible aumento de los costos laborales:** La negociación colectiva puede llevar a aumentos salariales o a la mejora de los beneficios para los trabajadores, lo que puede incrementar los costos operativos de la empresa.
- **Riesgo de huelgas o conflictos si no se gestiona bien:** Si las expectativas de los trabajadores no son gestionadas adecuadamente, o si el proceso de negociación fracasa, podría derivar en huelgas o acciones laborales.
- **Posibles dificultades en la gestión del cambio:** Implementar un programa de este tipo requiere un cambio en la cultura empresarial, lo que puede ser difícil de gestionar.
- **Impacto en la relación con otros actores:** Algunos inversionistas o socios comerciales podrían ver la inclusión de sindicatos o la negociación colectiva como un riesgo para la estabilidad financiera o la eficiencia operativa.
- **Complejidad en la gestión de sindicatos:** Dependiendo de la industria o la región, la empresa podría enfrentarse a la negociación con múltiples sindicatos con intereses distintos, lo que puede hacer más complejas las negociaciones.
- **Posible impacto en la competitividad:** Si los costos asociados a la implementación del programa de RSE, como salarios más altos o mejoras en las condiciones laborales, son significativos, la empresa podría perder competitividad en comparación con otras empresas que no siguen estas prácticas.

## 9. Herramientas para fomentar la garantía de libertad de asociación

- **Políticas y normativas:** Desarrollar una política interna que garantice el respeto de la libertad de asociación y que se incluya en el código de conducta de la empresa.
- **Formación y sensibilización:** Organizar talleres de formación y capacitación para empleados y directivos sobre la importancia de la libertad de asociación.
- **Facilitación del diálogo social:** Crear mecanismos de comunicación abierta entre la dirección y los representantes de los trabajadores (como reuniones periódicas entre el sindicato y la gerencia).
- **Evaluación de riesgos:** Realizar una evaluación periódica de los riesgos relacionados con la libertad de asociación en la empresa. Identificar posibles áreas donde el derecho a la libertad de asociación pueda estar en peligro.
- **Monitoreo y rendición de cuentas:** Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las políticas relacionadas con la libertad de asociación.

## 10. Mejores prácticas de garantía de libertad de asociación dentro del Distintivo ESR®

- **Políticas claras y explícitas de libertad de asociación:** Establecer una política escrita que garantice y proteja la libertad de asociación y negociación colectiva.
- **Diálogo social regular y constructivo:** Establecer mecanismos formales de diálogo social con los representantes de los empleados y los sindicatos para tratar temas laborales.
- **4. Transparencia en la toma de decisiones:** Compartir información relevante con los sindicatos y representantes de los trabajadores sobre decisiones que puedan afectar



sus condiciones laborales (como cambios organizativos, políticas de salarios o beneficios). Esto fortalece la confianza entre las partes y facilita negociaciones colectivas más productivas.

- **Protección contra represalias y discriminación:** Proteger a los empleados sindicalizados o que participen en actividades sindicales de cualquier tipo de represalia o discriminación por parte de la gerencia.
- **Capacitación continua:** Desarrollar programas de formación para empleados, directivos y gerentes sobre los derechos laborales fundamentales, incluidos la libertad de asociación y la negociación colectiva. Esta capacitación debe abarcar:
- **Evaluación y monitoreo continuo:** Monitorear regularmente el cumplimiento de las políticas sobre libertad de asociación mediante auditorías internas o externas que evalúen el estado de los derechos laborales dentro de la empresa.
- **Promoción activa del sindicalismo:** Facilitar el acceso a la información sobre sindicatos y otros mecanismos de asociación para los empleados, asegurando que sepan cómo unirse o crear una organización sindical si lo desean.
- **Uso de la mediación y resolución pacífica de conflictos:** Promover mecanismos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos laborales de manera justa y rápida. Esto puede prevenir la escalada de problemas menores en grandes disputas laborales y mantener la paz en el lugar de trabajo.
- **Cumplimiento de normas internacionales y colaboración con organismos externos:** Adoptar los estándares internacionales de la OIT sobre libertad de asociación y negociación colectiva, e integrarlos en las políticas internas de la empresa.
- **Fomento de una cultura inclusiva y equitativa:** Asegurar la inclusión de todos los grupos de empleados, especialmente aquellos más vulnerables (mujeres, migrantes, trabajadores temporales) en los sindicatos y actividades relacionadas con la libertad de asociación.

## 11. Propuesta de métricas de impacto para la garantía de asociación dentro del marco del Distintivo ESR®

Las métricas de impacto para evaluar la efectividad de un programa que garantiza la libertad de asociación son esenciales para medir tanto el cumplimiento de los derechos laborales como el bienestar de los empleados y la productividad de la organización. Estas métricas permiten hacer un seguimiento del progreso, identificar áreas de mejora y asegurarse de que se están cumpliendo los objetivos relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva.

### 11.1. Fase 1: Inicial

- **Porcentaje de empleados informados sobre la política de libertad de asociación:** Mide la proporción de empleados que han recibido información formal sobre sus derechos de asociación a través de capacitaciones, comunicados o materiales educativos.



- **Número de políticas formales sobre libertad de asociación:** Cuantifica las políticas documentadas que garantizan y promueven el derecho de los empleados a asociarse libremente.
- **Frecuencia de capacitaciones en derechos laborales:** Evalúa cuántas sesiones de capacitación sobre libertad de asociación y negociación colectiva se realizan en un periodo determinado.
- **Número de canales de comunicación establecidos:** Mide la cantidad de canales activos, como intranet, reuniones o buzones de sugerencias, diseñados para informar y promover la libertad de asociación.

### 11.2. Fase 2: Desarrollo

- **Participación de empleados en grupos de representación interna:** Cuantifica el porcentaje de empleados que participan activamente en comités, sindicatos u otras formas de representación laboral dentro de la empresa.
- **Frecuencia de reuniones entre representantes y la dirección:** Mide el número de reuniones regulares entre líderes sindicales o grupos de representación y la alta dirección para discutir temas laborales.
- **Resolución de conflictos relacionados con la asociación:** Evalúa el porcentaje de conflictos laborales relacionados con la asociación que han sido resueltos de manera efectiva a través de los mecanismos internos establecidos.
- **Tasa de cumplimiento en auditorías laborales:** Mide el grado de cumplimiento de la empresa con los estándares legales y normativos sobre libertad de asociación, identificado en auditorías internas o externas.

### 11.3. Fase 3: Madurez

- **Índice de satisfacción de los empleados con las políticas de asociación:** Mide la percepción de los empleados sobre la efectividad y el respeto hacia la política de libertad de asociación mediante encuestas periódicas.
- **Impacto en la retención de talento por políticas de asociación:** Analiza el porcentaje de empleados que permanecen en la empresa debido a la confianza y beneficios asociados con la libertad de asociación.
- **Reconocimientos o certificaciones obtenidos en derechos laborales:** Cuantifica los premios, reconocimientos o certificaciones recibidos por la empresa en materia de promoción de derechos laborales y libertad de asociación.
- **Porcentaje de propuestas aceptadas en mesas de negociación:** Mide la proporción de propuestas realizadas por representantes de empleados que han sido aceptadas e implementadas por la empresa.



#### 11.4. Desarrollo de las métricas

1. **Realizar un diagnóstico inicial sobre derechos de asociación:** Evaluar el nivel de conocimiento de los empleados sobre sus derechos de asociación y el grado de implementación de políticas existentes. Esto permitirá establecer una línea base para métricas como el porcentaje de empleados informados sobre la política de libertad de asociación.
2. **Desarrollar y formalizar políticas de asociación:** Crear políticas específicas que garanticen el derecho de los empleados a asociarse y negociar colectivamente. Estas políticas deben ser documentadas, comunicadas y actualizadas periódicamente para cumplir con normativas locales e internacionales.
3. **Capacitar a empleados y líderes en derechos laborales:** Diseñar programas de formación para empleados y líderes sobre la importancia de la libertad de asociación, los mecanismos para ejercer este derecho y las responsabilidades de la empresa. Esto ayudará a mejorar métricas como la frecuencia de capacitaciones en derechos laborales.
4. **Establecer mecanismos de resolución de conflictos:** Crear procedimientos claros y accesibles para resolver conflictos laborales relacionados con la asociación. Monitorear el porcentaje de conflictos resueltos para garantizar la efectividad de estos mecanismos.
5. **Monitorear y comparar políticas con estándares de la industria:** Realizar benchmarking regular para comparar las políticas de asociación de la empresa con las mejores prácticas del sector. Esto contribuirá a métricas como el cumplimiento en auditorías laborales y la innovación en políticas de asociación.

La definición de las métricas debe considerar los siguientes aspectos:

- **Tamaño de Empresa:** Las pequeñas empresas pueden comenzar con medidas básicas, como capacitar a empleados en derechos laborales y establecer canales de comunicación sencillos. Las medianas empresas deben formalizar políticas y crear grupos internos de representación, mientras que las grandes empresas pueden implementar auditorías regulares, desarrollar políticas avanzadas y obtener certificaciones internacionales en derechos laborales.
- **Madurez de la Industria:** Las industrias emergentes tienden a enfocarse en el cumplimiento de normativas locales básicas, mientras que las industrias en transición desarrollan políticas específicas de asociación y fomentan el diálogo entre empleados y directivos. Las industrias maduras consolidan prácticas avanzadas, alineadas con estándares internacionales, y promueven la inclusión de sus políticas en auditorías externas.
- **Recursos Disponibles:** Empresas con recursos limitados deben priorizar actividades esenciales, como establecer políticas iniciales y capacitar a empleados



en derechos básicos. Empresas con recursos intermedios o avanzados pueden invertir en herramientas tecnológicas, formación continua y participación en certificaciones de estándares laborales internacionales.

## 12. Conclusión

El indicador de libertad de asociación es fundamental para asegurar que los empleados puedan ejercer sus derechos fundamentales de forma libre y sin represalias, permitiéndoles formar o unirse a sindicatos u otras organizaciones que promuevan sus intereses laborales. Fomentar un ambiente que respete este derecho no solo cumple con los estándares internacionales de trabajo, sino que también contribuye a la construcción de una cultura organizacional transparente, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Las empresas que promueven la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva logran una relación de confianza con sus empleados, lo que fortalece la cooperación, mejora el bienestar laboral y facilita el manejo de conflictos. Además, al garantizar la libertad de asociación, las organizaciones reducen los riesgos legales y mejoran su imagen ante sus empleados, sus sindicatos, la sociedad y las autoridades.

En conclusión, asegurar el respeto a la libertad de asociación dentro de la organización no solo es un cumplimiento normativo, sino una práctica estratégica que beneficia tanto a la empresa como a sus trabajadores, favoreciendo un ambiente de trabajo más justo y democrático, y contribuyendo al desarrollo de relaciones laborales sostenibles y de largo plazo.