



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable®
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Derechos laborales*

Indicador: *Garantía de libertad de asociación*





Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de respeto a la libertad sindical	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Garantía de Libertad de Asociación asegura que los trabajadores ejerzan libremente su derecho a la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, sin interferencia ni represalias del empleador.

La reforma laboral de 2019, vinculada al T-MEC, transformó el marco de relaciones colectivas en México, garantizando la libertad sindical, el voto personal y secreto, y la creación de tribunales laborales independientes. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida permite sanciones comerciales por violaciones.

Esta ficha orienta a las organizaciones en el respeto y promoción de la libertad de asociación conforme al Distintivo ESR® y los Convenios de la OIT.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Prohibición de trabajo inhumano	Derechos Laborales	La restricción sindical puede ser indicador de condiciones laborales coercitivas.
Cumplimiento legal laboral	Derechos Laborales	La libertad sindical es obligación legal fundamental en el marco laboral mexicano.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	El diálogo social y la participación sindical contribuyen a la satisfacción laboral.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	Una cultura de respeto incluye el reconocimiento del derecho de asociación.
Debida diligencia en DDHH	Derechos Humanos	La libertad sindical es derecho humano fundamental protegido internacionalmente.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Manufactura automotriz	Sector con mayor número de casos ante el MLRR del T-MEC por violaciones sindicales.
Maquila de exportación	Historial de contratos de protección y represión sindical en la frontera norte.
Minería	Conflictos sindicales históricos y alto riesgo de violaciones a la libertad de asociación.
Agroindustria	Trabajadores jornaleros con dificultad de ejercer derechos de organización colectiva.
Servicios	Sector con baja sindicalización donde la organización libre es particularmente relevante.
Transporte	Sindicatos fuertes con dinámicas complejas de negociación colectiva.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Constitución	Art. 123 fracción XVI	Derecho de asociación sindical	Garantía constitucional de libre sindicalización.
Ley	LFT reforma 2019	Libertad sindical y negociación colectiva	Voto personal y secreto, legitimación de CCT, tribunales laborales.
Tratado	T-MEC Cap. 23	Compromisos laborales del tratado comercial	Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida por violaciones sindicales.
Internacional	Convenios 87 y 98 OIT	Libertad sindical y negociación colectiva	Estándares internacionales vinculantes de libertad de asociación.
Certificación	SA8000	Responsabilidad social	Requisito de respeto a la libertad sindical sin represalias.
ODS	ODS 8	Trabajo decente	Incluye la protección de derechos laborales fundamentales.
Estándar	GRI 2-30	Negociación colectiva	Reporte sobre cobertura de convenios colectivos.
Referencia	Principios Rectores ONU	Empresas y derechos humanos	Responsabilidad de respetar la libertad sindical.

5. Factores que influyen en la implementación

- Reforma laboral 2019: transformó las relaciones colectivas exigiendo legitimación de CCT y voto personal y secreto.
- T-MEC y MLRR: las empresas exportadoras están sujetas a sanciones comerciales por violaciones a la libertad sindical.
- Historial de contratos de protección: México tiene un legado de sindicatos sin representatividad real que la reforma busca eliminar.
- Cultura antisindical: algunas empresas mantienen prácticas de disuasión que contradicen la libertad de asociación.
- Complejidad sindical: la pluralidad sindical y los conflictos intersindicales requieren gestión cuidadosa y neutral.
- Cadenas de valor: compradores internacionales exigen evidencia de respeto a la libertad sindical en proveedores mexicanos.



6. Cómo crear un programa de respeto a la libertad sindical

- Establecer política de respeto a la libertad de asociación aprobada por la alta dirección.
- Capacitar a gerentes y supervisores sobre la reforma laboral 2019 y los derechos sindicales de los trabajadores.
- Garantizar neutralidad del empleador en procesos de elección sindical y legitimación de CCT.
- Implementar canales de denuncia para represalias por actividad sindical.
- Establecer protocolos de negociación colectiva de buena fe con sindicatos legítimos.
- Monitorear el cumplimiento de la reforma laboral en todas las operaciones.
- Documentar las prácticas de respeto a la libertad sindical para auditorías y reportes.
- Preparar a la organización para procesos de legitimación de contratos colectivos.

7. Beneficios empresariales

- Cumplimiento de la reforma laboral 2019 y los compromisos del T-MEC.
- Prevención de reclamaciones ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.
- Relaciones laborales estables basadas en diálogo social genuino.
- Mayor legitimidad y aceptación de los acuerdos colectivos.
- Reducción de conflictos laborales y huelgas por representatividad sindical real.
- Acceso a cadenas de valor que exigen respeto verificado a derechos sindicales.
- Fortalecimiento de la reputación como empresa que respeta derechos fundamentales.

8. Riesgos de no implementar

- Reclamaciones ante el MLRR del T-MEC con posibles sanciones comerciales.
- Sanciones de tribunales laborales por violación a la libertad sindical.
- Conflictos laborales escalados por falta de representatividad sindical.
- Huelgas y paros por negociación colectiva de mala fe.
- Exclusión de cadenas de suministro internacionales con requisitos sindicales.
- Daño reputacional por prácticas antisindicales documentadas.
- Responsabilidad legal por represalias contra trabajadores sindicalizados.

9. Herramientas y recursos

- Guía del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sobre legitimación de CCT.
- Protocolo del T-MEC para el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida.
- Manual de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva para empresas.
- Modelo de política de neutralidad sindical adaptable por sector.
- Herramientas de diagnóstico de relaciones laborales del Pacto Mundial.
- Plataforma de seguimiento de procesos de legitimación de contratos colectivos.



10. Mejores prácticas

- Mantener neutralidad absoluta en procesos de elección y legitimación sindical.
- Establecer relaciones de diálogo constructivo con representantes sindicales legítimos.
- Capacitar periódicamente a mandos medios sobre derechos sindicales y prohibición de represalias.
- Documentar todas las interacciones con sindicatos y procesos de negociación colectiva.
- Participar proactivamente en procesos de legitimación de CCT conforme a la reforma.
- Reportar indicadores de relaciones laborales conforme a GRI 2-30.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Política de no interferencia	Existencia de política de no interferencia sindical aprobada y difundida	Política aprobada (Sí/No) + porcentaje de mandos informados	Anual	Convenios 87/98 OIT; LFT; T-MEC
Capacitación a mandos	Porcentaje de mandos capacitados en libertad sindical y no interferencia	$(\text{Mandos capacitados} / \text{Total de mandos}) \times 100$	Anual	T-MEC; Convenios OIT; reforma laboral 2019
Legitimación de CCT	Estatus de legitimación del CCT conforme a la reforma laboral 2019	CCT legitimado (Sí/No) + fecha de legitimación + % de aprobación	Conforme a plazos legales	LFT reforma 2019; T-MEC
Sesiones de diálogo social	Número de sesiones de diálogo formal entre empresa y representación sindical	Conteo de sesiones con acta documentada	Semestral	LFT; Convenio 98 OIT; mejores prácticas



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Quejas ante MLRR	Número de quejas presentadas ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC	Conteo de quejas MLRR + estatus de resolución	Semestral	T-MEC Capítulo 23; MLRR
Incidentes de interferencia	Número de incidentes reportados de interferencia patronal en actividades sindicales	Conteo de incidentes + acciones correctivas implementadas	Semestral	Convenios 87/98 OIT; LFT
Resolución de conflictos	Porcentaje de conflictos colectivos resueltos por diálogo vs. instancias formales	$(\text{Conflictos resueltos por diálogo} / \text{Total de conflictos}) \times 100$	Anual	LFT; Convenio 98 OIT
Cumplimiento de acuerdos	Porcentaje de acuerdos de negociación colectiva cumplidos en plazo	$(\text{Acuerdos cumplidos} / \text{Total de acuerdos}) \times 100$	Semestral	LFT; CCT; mejores prácticas

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Mejoras negociadas	Número de mejoras en condiciones laborales logradas mediante negociación colectiva	Conteo de mejoras documentadas vs. periodo anterior	Anual	LFT; Convenio 98 OIT; ODS 8
Cobertura de negociación colectiva	Porcentaje de trabajadores cubiertos por un CCT legítimo	$(\text{Trabajadores bajo CCT} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	GRI 2-30; Convenio 98 OIT



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Satisfacción con relaciones laborales	Calificación de satisfacción con las relaciones laborales en encuesta	% de respuestas favorables en dimensión de relaciones laborales	Anual	Mejores prácticas de clima laboral
Modelo de relaciones colaborativas	Nivel de madurez del modelo de relaciones laborales colaborativas	Nivel: Adversarial / Formal / Colaborativo / Estratégico	Anual	OIT; mejores prácticas de relaciones industriales

12. Conclusión

La libertad de asociación es un derecho humano fundamental y una obligación legal reforzada por la reforma laboral 2019 y el T-MEC. Las empresas que respetan el derecho de sus trabajadores a organizarse construyen relaciones laborales más estables y legítimas.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el compromiso de no interferencia hasta una cultura de diálogo social donde la libertad sindical es valorada como componente de relaciones laborales maduras y productivas.