

There are no translations available.

Circular 552-2018

En relación a nuestras circulares anteriores en las que hemos tratado diversos temas, sobre el convenio 98 de la OIT ratificado por nuestro país y que ha causado inquietud sobre el futuro de las relaciones laborales, en la presente, transcribimos a ustedes las recomendaciones que hace el “Comité de Capital Humano y Asuntos Laborales” de la “American Chamber Mexico” al empresariado en forma general y en las que estamos de acuerdo, respecto a la adhesión de México al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue aprobado en el Senado de la Republica y que entrara en vigor 12 meses después de que se lleve al cabo su ratificación y registro ante la propia OIT y que pensamos es interesante.

Adhesión de México al Convenio 98 de la OIT

Disposiciones y Recomendaciones

El pasado jueves 20 de septiembre fue aprobado de manera unánime por el Senado de la República, la adhesión de México al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referente a la libertad sindical. Tras su aprobación por parte del Senado, el Convenio fue enviado a la Presidencia de la República para su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF). El Convenio prevé su entrada en vigor a los 12 meses posteriores de su ratificación y registro de la misma en la OIT.

Disposiciones del Convenio

Este convenio pretende ofrecer garantías a los trabajadores de su libre sindicalización, sin que los empleadores ni otros sindicatos les puedan impedir hacerlo, así como garantizar que podrán cambiar de sindicato cuando así lo decidan. A continuación las premisas más importantes de su contenido:

1.- Libertad de Afiliación Sindical de los trabajadores. Con esto, no se podrá exigir a los trabajadores agremiarse a un determinado Sindicato, ni tomarse acciones en su contra por no hacerlo.

2.- Expresamente se prohíbe la Cláusula de Exclusión, misma que hasta el momento se encuentra contemplada por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) e implica una modificación de la misma, por lo tanto.

3.- La prohibición de cláusulas que restrinjan la contratación de una persona por no pertenecer a un determinado Sindicato, como parte de la libertad de afiliación. En los conflictos colectivos el trabajador contará con la opción de pertenecer al sindicato que decida, es decir, no necesariamente al sindicato que ostente titularidad, sin correr el riesgo de perder su empleo por este motivo.

4.- La no injerencia del patrón en la vida sindical. El convenio 98 de la OIT garantiza que los empresarios no influyan en las decisiones y actividades del sindicato; en su constitución, funcionamiento y administración.

5.- La ratificación del convenio implica la adecuación de su contenido en la LFT. En caso de no realizarse este cambio, prevalecerá de cualquier forma el contenido del Convenio Internacional por ser Ley Suprema de conformidad con nuestra Constitución Política (Art. 133).

Importante mantener el diálogo tripartita

Quienes integramos el Comité de Capital Humano y Asuntos Laborales de **AMERICAN CHAMBER/MEXICO**

, consideramos que para (i) garantizar seguridad jurídica a las partes y (ii) evitar abusos en los

derechos sindicales que puedan afectar la vida y productividad de las organizaciones, es de gran importancia que se hagan pronto las

adecuaciones a leyes secundarias

que acoten con claridad los alcances del convenio.

En este sentido, resulta fundamental **mantener el diálogo entre gobierno, empleadores y trabajadores** previo a la implementación de cualquier cambio en la política laboral del país, incluyendo la suscripción a nuevos arreglos internacionales, tal como establece el Convenio 144 de la OIT, pues ello generará las condiciones adecuadas para una efectiva implementación de las decisiones tomadas sin poner en riesgo la productividad de las empresas ni el empleo que generan.

Recomendaciones iniciales para las empresas

Hemos elaborado una serie de recomendaciones que en este momento pueden ser útiles para las empresas:

- 1.- Preparar una estrategia permanente que fortalezca la cercanía y atención al personal sindicalizado y su representación sindical.
- 2.- Si no hay representantes sindicales en activo -por ser un Contrato Pasivo-, las empresas deben valorar la conveniencia de activar aquellos donde exista más riesgo de detentación, infiltración, o inestabilidad laboral.
- 3.- El área de recursos humanos debe de asegurar que se están cumpliendo íntegramente con los derechos y beneficios plasmados en sus contratos individuales y/o colectivos de trabajo.
- 4.- Cada centro de trabajo, debe tener y cumplir con los documentos y evidencias de que se cumplen los protocolos de libertad de asociación a su sindicato, información de sus beneficios contractuales al personal sindicalizado, y que todos ellos cuentan con una copia de su CCT vigente; en suma, que exista transparencia y claridad del manejo de las relaciones sindicales en los centros de trabajo.

5.- Es necesario tomar en cuenta que existen diferentes requerimientos para los sindicatos, en particular respecto a la libertad y secrecía en sus procesos de elecciones, sucesiones, tomas de nota, etc.

Comité de Capital Humano y Asuntos Laborales

www.amcham.org.mx @AmChamMexico AmChamMexico amchammexico

Para el caso de cualquier duda en relación con dicho convenio o a las recomendaciones que se adjuntan, nos ponemos a sus ordenes.