



# Preguntas

sobre Libertad Sindical y  
Diálogo Social



Internationaal

## Preguntas para los representantes sindicales, con miras a una mejor comprensión del estado de la Libertad Sindical y del Diálogo Social en la empresa.

El derecho de organizarse en sindicato es un derecho humano y laboral fundamental que permite entablar el diálogo con los empleado-

res. Desafortunadamente, en muchos países los trabajadores aún deben enfrentar muchos obstáculos antes de poder sindicalizarse para participar en el diálogo social.

**El uso de las siguientes preguntas puede proporcionarle, como representante de la marca, de información práctica sobre lo que realmente**

**sucede con respecto a la libertad de asociación y el diálogo social a nivel de la fábrica.**

Estas preguntas no siguen un orden específico y pueden ir dirigidas a los empresarios, a los representantes sindicales o a los trabajadores. Estas preguntas no sustituyen una auditoría, (tales auditorías son parte de

sistemas de verificación tales como BONSUCRO, ISCC, BSCI, FWF, ETI y otros). Con base en los resultados de la auditoría y con base en su intuición puede usar las preguntas más adecuadas para profundizar de lo que ocurre en el lugar de trabajo.

**¡Ud. puede hacer una gran diferencia!** El hecho de mostrar interés hacia

el diálogo con los trabajadores en realidad sólo favorece la concienciación sobre el derecho laboral de que se trate. Mientras más se formulan y responden estas preguntas en las empresas, más las empresas estarán abiertas hacia representantes independientes de trabajadores y hacia el diálogo con estructuras sindicales.



## Sindicatos / Comités de empresas

1. ¿Hay sindicatos activos en su empresa? De ser así, ¿cuáles son? **¿Hay regularmente elecciones?**

2. ¿Su empresa tiene un comité de empresa? ¿Cómo fue creado? ¿Puede explicar el **proceso electoral**?

3. ¿Hay trabajadores sindicalizados en su empresa? ¿Sabe Ud. **cuántos trabajadores son sindicalizados?**

4. ¿En qué medida los sindicatos activos en su empresa están en capacidad de actuar como **representantes independientes** (sin influencia por parte de la dirección o de Recursos Humanos) de los trabajadores?

5. ¿Cuáles son los mecanismos establecidos para **proteger** a los sindicalistas en la empresa?

6. ¿Qué reglas se han establecido para garantizar **la elección libre y democrática** de un dirigente sindical?

7. ¿Cómo el sindicato o el comité de empresa se asegura de representar a los trabajadores?

8. ¿Con qué frecuencia los sindicatos **consultan** a sus miembros a nivel de la empresa?

9. ¿Cómo los sindicatos comparten sus **comunicaciones** con sus miembros u otros trabajadores en la empresa?

10. ¿Hay sindicatos no activos que igualmente tienen **acceso** a la empresa o al lugar de trabajo?

11. ¿**Reconoce** su empresa cualquier organización sindical de sus trabajadores, con fines de negociación?

12. ¿Están los trabajadores sindicalizados autorizados para realizar su **labor sindical durante las horas de trabajo**? De ser así, mencione algunos ejemplos.

13. ¿**Facilita** su empresa sitios de reunión para los representantes sindicales? ¿Ofrece medios para comunicar con todos los trabajadores, o hacer anuncios?



1. ¿Ha sido recientemente auditada su empresa según un **código de conducta en el marco de responsabilidad social (como BONSUCRO, ISCC, BSCI, ETI, FWF, etc.)?**

2. ¿Dispone su empresa de **una política escrita** sobre libertad sindical?

3. ¿Están los trabajadores **informados acerca de esta política?** Pregunte a cualquier trabajador, así como a un representante sindical.

4. ¿Puede Ud. **explicar** esta política? ¿Qué significa en la práctica?

5. ¿Cumple su empresa con las regulaciones (legales) para que los sindicatos puedan organizar elecciones y cumplir con sus **obligaciones legales?**

6. ¿Comunica su empresa **abiertamente** con los trabajadores acerca de la libertad sindical?

7. Explique en qué medida su empresa facilita **lugares** para que los trabajadores puedan organizarse y reunirse.

8. ¿Qué formas de comisiones o representaciones de los trabajadores existen dentro de su empresa? Piense en los **comités de higiene y seguridad, en las comisiones de mujeres o de género, en los comités sobre acoso, etc.**

9. ¿Ha establecido su empresa un proceso que permita implementar acciones correctivas en casos de violaciones monitoreo, por ejemplo, un proceso de auditoría o de monitoreo?



1. ¿Dispone su empresa de un CCT? ¿Cómo se estableció, quién participó en su creación? ¿Con qué frecuencia es revisado?

2. Si su empresa no tiene ningún CCT con un sindicato reconocido, ¿permite a los representantes sindicales reunirse con

sus miembros en el **lugar de trabajo?**

3. ¿Tiene su empresa **varios CCT con diferentes sindicatos?** De ser así, explique qué CCT son negociados con qué sindicatos, y para qué grupos de trabajadores.

4. ¿Puede Ud. explicar **el contenido del actual CCT** y si este contenido cumple con una o varias legislaciones locales (o va más allá de las mismas)?

5. ¿Qué diferencia tiene el CCT con la **legislación local?** ¿Qué lo hace beneficioso para los trabajadores?

6. ¿Cubre también El CCT cubre a los **trabajadores temporales o flexibles, o a quienes trabajan a destajo, o a los trabajadores subcontratados?**

7. ¿Ha previsto su empresa arreglos para actividades sindicales, para reuniones o discusiones

con los trabajadores, con el fin de obtener insumos para las negociaciones colectivas?

8. ¿Cómo los trabajadores (todos) son **informados acerca del CCT**, y por quién?

9. ¿Puede Ud. explicar cómo se implementa el CCT?

10. ¿Cuál es la **duración** del actual CCT? ¿Es posible **revisar** este CCT para negociar una nueva versión?



11. ¿Qué debería **incluir el nuevo CCT** de acuerdo a gerencia, a los sindicatos, a los trabajadores y/o con los propios trabajadores?

1. ¿Organiza su empresa reuniones o contactos frecuentes con los trabajadores? ¿Existen informes de estas reuniones?

2. ¿Organiza su empresa **reuniones o contactos frecuentes con los representantes sindicales?** ¿Existen informes de estas reuniones?

3. ¿Qué **preguntas** surgieron entre los representantes de la dirección y los de la organización sindical recientemente? ¿Cuáles fueron las conclusiones?

4. ¿Qué tipo de información se comparte entre la dirección y los representantes sindicales? Piensen en los **datos socioeconómicos, sobre pedidos, las oportu-**

**nidades de los formación, etc.**

5. ¿Cuál es la **frecuencia** de estas reuniones, de este diálogo? ¿Considera Ud. estos encuentros **formales o informales?**

6. ¿Se centran estas reuniones (si las hay) en el **proceso de negociación** y/o sobre **problemas** que afectan a los trabajadores?

7. ¿Dispone su empresa de un **procedimiento (escrito) para quejas?**

8. ¿Existen procedimientos u oportunidades para que los trabajadores comuniquen abiertamente a la dirección acerca de las condiciones de trabajo, **sin temor a represalias o intimidaciones?**

CNV Internationaal  
P.O. Box 2475  
3500 GL Utrecht (Holanda)  
E-mail: [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)  
[www.cnvinternationaal.nl](http://www.cnvinternationaal.nl)

*Este documento ha sido compilado por CNV Internationaal en el marco de la Asociación Estratégica para la mejora de las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la industria del vestido textil en inglés y en holandés y traducido al francés y español para el programa de cofinanciación sindical.*

CNVI-0140 / 20180502

