

26 de noviembre de 2024

Lineamientos de **Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V.** relativos a la Libertad de Asociación, Libertad Sindical y otras actividades sindicales:

I. Disposiciones generales

Estos lineamientos establecen los criterios y principios que regulan las acciones de **Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V.** (en adelante **ODISA**), los y las representantes de **ODISA**, los y las representantes sindicales y las personas trabajadoras, a fin de permitir el pleno respeto a los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y otras actividades sindicales en **ODISA**. Lo anterior, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo correspondientes, el Contrato Colectivo de Trabajo, el reglamento interior de trabajo y demás normas aplicables.

II. Definiciones

- Sindicato(s):** Conforme lo define el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante la **Ley**), es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, legalmente reconocido.
- Trabajadores y trabajadoras:** Conforme lo define el artículo 8 de la Ley, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.
- Representantes de ODISA:** Conforme los definen los artículos 9 y 11 de la Ley. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, fiscalización y vigilancia en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.
- Departamento:** La Licenciada Victoria Ramos Rincón (Jefe de Recursos humanos) y el Contador Hugo Pereyra Pinedo (Representante Legal y Director

Administrativo) de **ODISA** son los encargados de interpretar y aplicar estos Lineamientos, con base en las disposiciones jurídicas aplicables.

5. **Representantes sindicales:** Aquellas personas que acrediten su representación de conformidad con las disposiciones legales aplicables. En términos generales, entre otras cosas, deberán de acreditar dicha representación de conformidad con los estatutos del sindicato que representan, mediante toma de nota vigente expedida por la autoridad laboral competente, en donde se les faculta para representar a las personas trabajadoras afiliadas a dicho sindicato, así como con una identificación oficial. Asimismo, deberán de acreditar que cuentan con trabajadores y trabajadoras afiliados a dicho sindicato prestando servicios en el centro de trabajo de la empresa.
6. **Libertad Sindical y libertad de asociación:** El derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir o afiliarse al sindicato de su elección, a pertenecer, dejar de pertenecer o no pertenecer al mismo.

Conforme lo define el artículo 357 primer párrafo de la **Ley**, los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

7. **Diversas actividades sindicales:** Actividades legalmente realizadas por las y los representantes sindicales, tales como de representación e información.
8. **Injerencia:** Conforme lo define el artículo 357, párrafos dos y tres de la **Ley**, *Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.*

Ministración



III. Sobre la Libertad de Asociación y Libertad Sindical

1. **ODISA**, los y las representantes de **ODISA**, los y las representantes sindicales, las personas trabajadoras respetarán el derecho de libertad de asociación y libertad sindical.
2. **ODISA** y los y las representantes de **ODISA** mantendrán una posición neutral respecto de los sindicatos que representen a las personas trabajadoras.
3. **ODISA** y los y las representantes de **ODISA** tienen prohibido:
 - a. **Interferir en actividades sindicales**, discriminar o coaccionar a los trabajadores y trabajadoras por virtud de su actividad o apoyo sindical.
 - b. Sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
 - c. **Despedir a una persona trabajadora** en cualquier otra forma a causa de sus antecedentes laborales, su afiliación sindical o su **participación en actividades sindicales anteriores o actuales**, que sean conforme a la Ley y que lleven a cabo fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento de **ODISA**, durante las horas de trabajo. Lo anterior, sin menoscabo de la aplicación del artículo 47 de la **Ley**.
 - d. **Llevar a cabo actos de injerencia, incluyendo aquellos tendientes a favorecer** a un sindicato, cuando exista más de un sindicato que represente a las personas trabajadoras.
 - e. Obligar a las personas trabajadoras por coacción o por cualquier otro medio a **afiliarse o retirarse** del sindicato o agrupación a la que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
 - f. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, **impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical**, mediante represalias

implícitas o explícitas contra las personas trabajadoras o limitaciones o prohibiciones a la actividad sindical.

- g. Realizar cualquier acto tendiente a **ejercer control sobre el sindicato** al que pertenezcan las personas trabajadoras.
 - h. **Perjudicar a los y las representantes sindicales**, siempre y cuando dichos representantes actúen conforme a la **Ley**, al Contrato Colectivo de Trabajo, al reglamento interior de trabajo y demás disposiciones legales que apliquen.
 - i. **Hostigar, discriminar, amenazar, violentar o acosar** a ninguna persona trabajadora por sus **actividades o preferencias sindicales**, o por cualquier otro motivo.
 - j. **Llevar a cabo actos de vigilancia o supervisión**, por cualquier medio, a las actividades laborales y sindicales de las personas trabajadoras o de los y las representantes de las personas trabajadoras, **con la finalidad de reprimir, hostigar o desalentar dichas actividades sindicales**.
 - k. Ejercer actos de **violencia, discriminación, acoso u hostigamiento** en contra de las personas trabajadoras, los y las representantes sindicales, de sus bienes o en contra de terceros, por cualquier motivo.
 - l. **Obstaculizar la participación de las personas trabajadoras** en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado.
4. Cada trabajador o trabajadora de **ODISA** tiene el derecho de **manifestar su voluntad para que se le descuente de su salario una cuota sindical** en favor del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, deberá entregar al Departamento un escrito firmado mediante el que manifieste su voluntad de que se le descuente dicha cuota. En caso de que las personas trabajadoras no lo hagan de manera individual, el sindicato podrá informar oportunamente al Departamento de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se hayan afiliado a dicho sindicato, con la evidencia de dicha afiliación y los términos y condiciones en que se aplicará la cuota sindical de sus afiliados.

Handwritten signature

De conformidad con lo previsto en la fracción VI del artículo 110 de la **Ley**, cada persona trabajadora tiene el **derecho de manifestar su voluntad por escrito para que se le deje de descontar de su salario una cuota sindical** en favor del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. Para ello, deberá entregar al Departamento un escrito libre firmado, mediante el que manifieste su voluntad de que se le deje de descontar la cuota sindical.

IV. Sobre diversas actividades sindicales

1. La empresa, los y las representantes de la empresa, los y las representantes sindicales y las personas trabajadoras deberán de acatar los presentes lineamientos sobre diversas actividades sindicales.
2. **ODISA** está obligada a otorgar a los y las representantes sindicales las facilidades apropiadas para que puedan llevar a cabo sus actividades de representación. Para ello, deberán tener el consentimiento de **ODISA**, quién privilegiará sus posibilidades, necesidades de operación y de producción y salvaguardando la seguridad de las personas trabajadoras. Para realizar lo anterior, los y las representantes sindicales deberán de cumplir, entre otros, con estos lineamientos, con los protocolos y las políticas de acceso que se encuentren vigentes en **ODISA** y con todas las medidas de seguridad establecidas por **ODISA**, debiendo contar al momento de su ingreso con trabajadores afiliados a su sindicato prestando servicios dentro de los lugares de trabajo de la empresa.
3. **ODISA** está obligada a permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. **ODISA** podrá exigir a las y los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
4. **ODISA** está obligada a fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 y fijar

Conciliación



1. The first part of the memorandum discusses the current status of the project and the progress made since the last meeting. It highlights the challenges faced and the strategies implemented to overcome them.

2. The second part of the memorandum provides a detailed analysis of the data collected during the field research. It includes a comparison of the results with the theoretical framework and previous studies.

3. The third part of the memorandum discusses the implications of the findings for the field of study. It suggests potential areas for further research and the practical applications of the results. It also addresses the limitations of the study and the need for future investigations.

4. The fourth part of the memorandum concludes the report and summarizes the main findings. It reiterates the significance of the research and the contributions made to the field.

Very truly yours,
[Signature]

Enclosed are the following documents:
- A copy of the research report.
- A copy of the data analysis.
- A copy of the field notes.
- A copy of the literature review.

en los lugares de mayor afluencia la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a las personas trabajadoras el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis de la **Ley**.

Los sindicatos, los y las representantes sindicales y las personas trabajadoras tienen prohibido:

- a. Perjudicar el funcionamiento eficaz de **ODISA** y/o llevar a cabo cualquier conducta que afecte su operación y buen orden.
- b. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, de los y las representantes de **ODISA** o de sus bienes, de los y las representantes sindicales, o en contra de terceros
- c. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de las personas trabajadoras o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe y de los bienes que se encuentren en ellos.
- d. Incitar la suspensión de las labores de manera parcial, total, temporal o indefinida sin autorización de **ODISA**. Lo anterior, sin menoscabar el derecho de huelga, conforme lo establece la **Ley**.
- e. Suspender de manera parcial, total, temporal o indefinida sus labores, sin autorización de **ODISA**.
- f. Efectuar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.
- g. Usar los equipos y herramientas suministrados por **ODISA** para objeto distinto de aquél a que están destinados, incluyendo labores de proselitismo sindical fuera de los espacios destinados.

Integración



V. Política de cero tolerancia y sanciones

1. Las personas trabajadoras y los y las representantes de **ODISA** que incurran en faltas a estos lineamientos y a la **Ley** podrán ser sancionados conforme a lo establecido en la **Ley**, en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el reglamento interior de trabajo y demás disposiciones legales aplicables.
2. **ODISA** mantiene una política de **cero tolerancia** a la violación de cualquiera de las obligaciones establecidas en las normas legales aplicables y en estos lineamientos, por lo que se sancionará a cualquiera que viole los derechos de libertad de asociación y libertad sindical, considerándolos como faltas graves y podrán tener como consecuencia la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **ODISA**, de conformidad con las causales establecidas por el artículo 47 de la **Ley**.
3. Los sindicatos y los y las representantes sindicales deberán de cumplir con estos lineamientos a fin de que se les reconozca el ejercicio de los derechos que se contemplan en los mismos. En caso de no observarlos, podrán ser sancionados conforme a lo establecido en la **Ley** y se les podrá impedir la realización de labores de representación sindical y de diversas actividades sindicales en **ODISA**.

VI. Mecanismos alternos para la solución de controversias

1. Antes de sancionar a cualquier sujeto derivado de la aplicación de estos lineamientos, **ODISA** deberá llevar a cabo una investigación, dando oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga a las partes involucradas.
2. En la aplicación de cualquier sanción **ODISA** deberá considerar la gravedad de la falta y el carácter de reincidente del sujeto investigado, de ser el caso, sin menoscabo de la aplicación del artículo 47 de la **Ley**.

Lucy Incon


VII. Mecanismos de denuncia

Cualquier falta a estos lineamientos podrá ser denunciada a través **del buzón de quejas** o bien, a la dirección de correo electrónico quejas@odisa.com de **ODISA**. La información del denunciante será confidencial y la denuncia podrá realizarse de forma anónima.

VIII. Capacitación

ODISA mantendrá una capacitación constante a los y las representantes de **ODISA**, representantes sindicales y las personas trabajadoras sobre estos lineamientos. Para ello podrá apoyarse con terceras instituciones para lograr dicho fin.

Odisa Concrete Equipment, S.A. de C.V.



Hugo Pereyra Pinedo
Representante Legal
Director Administrativo



Victoria Ramos Rincón
Jefe de Recursos Humanos