



PROTOCOLO DE ATENCIÓN A SINDICATOS MINORITARIOS

Grupo Yazaki México

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El Protocolo de Atención a Sindicatos Minoritarios (Protocolo) tiene por objeto establecer lineamientos claros, uniformes y transparentes para la interacción de la empresa con organizaciones sindicales que no ostenten la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), garantizando:

- a) El respeto pleno y efectivo a la libertad de asociación;
- c) La igualdad de trato entre personas trabajadoras, con independencia de su afiliación sindical; y
- d) El cumplimiento estricto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de los convenios internacionales ratificados por Mexico y de los criterios jurisdiccionales y administrativos aplicables.

El Protocolo busca prevenir prácticas discriminatorias, evitar injerencias indebidas en la vida interna de las organizaciones sindicales, dotar a la empresa de un marco operativo claro para la gestión de escenarios de pluralidad sindical y reiterar la neutralidad de la empresa en asuntos sindicales.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo es aplicable a:

- a) Todo el personal directivo, gerencial, de recursos humanos, supervisores, coordinadores y cualquier persona que, de conformidad con el artículo 11 de la LFT sea considerado representante del patrón, y
- a) Todas las personas trabajadoras sindicalizadas o sindicalizables que presten sus servicios para Grupo Yazaki, S.A. de C.V.

Las disposiciones del presente Protocolo son de observancia obligatoria y forman parte de las políticas internas de cumplimiento laboral y de relaciones sindicales de la empresa.

Artículo 3. Marco Jurídico,

El presente Protocolo se sustenta en:

- a) El artículo 1, párrafo tercero; artículo 9 y el artículo 123 apartado A, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) Los siguientes convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por México:

- Convenio 87 de la OIT: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98 de la OIT: Derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Convenio 135 de la OIT: Relativo a la protección y facilidades que deben Otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Convenio 154 de la OIT: Fomento de la negociación colectiva.
- Recomendación 143 de la OIT: Sobre los representantes de los trabajadores.

c) El Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), en especial el capítulo 23, el anexo 23-A, y los anexos 31-A y 31-B del Protocolo modificadorio del T-MEC;

d) El artículo 110 fracción VI; 132, 133, 357, 358, 371; 399 B al 403 y 424 y 425 de la LFT; y

c) Los criterios jurisdiccionales que establecen que la libertad de asociación se vulnera cuando se priva a los sindicatos minoritarios de medios esenciales para defender a sus afiliados, y que cualquier trato desigual puede dar lugar a medidas reparatorias y disuasorias; (*Anexo tesis jurisprudenciales 160295 y 2030948*).

Artículo 4. Finalidad Preventiva y de Cumplimiento.

Con el fin de reafirmar la neutralidad de la empresa en asuntos sindicales, el presente Protocolo tiene una finalidad preventiva e institucional, orientada a:

- a) Garantizar a las personas trabajadoras el pleno goce y ejercicio de los derechos de libre asociación y negociación colectiva efectiva;
- b) Eliminar cualquier conducta que pudiese constituir un acto de discriminación por razón de preferencia sindical y/o actividad sindical;
- c) Proteger la autonomía sindical, evitando práctica alguna que pudiese ser interpretada como un acto de injerencia patronal;
- d) Unificar criterios entre todos los representantes de la empresa, respecto a la actuación frente al activismo sindical y el ejercicio de los derechos de libre asociación y negociación colectiva de las personas trabajadoras.
- e) Fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto a la libertad de asociación y al Estado de Derecho laboral.
- f) Prevenir la imposición de medidas reparatorias o sanciones por parte de las autoridades laborales;

El Protocolo no sustituye la legislación aplicable.

CAPITULO II

PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 5. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva efectiva.

La empresa reconoce que la libertad de asociación y negociación colectiva efectiva es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. En consecuencia:

- a) Toda persona trabajadora tiene derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección; dejar de pertenecer a alguna asociación sindical; o a no afiliarse a ningún sindicato;
- b) La existencia de múltiples organizaciones sindicales dentro de la empresa es legítima y debe ser respetada;
- c) La empresa no promoverá, obstaculizará ni influirá directa o indirectamente en la preferencia y/o actividad sindical de las personas trabajadoras; y,
- d) La pluralidad sindical forma parte del modelo de relaciones laborales reconocido por la legislación mexicana, entendiéndose por ésta como la expresión más clara de la libertad sindical, pues reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras en organizarse en diferentes sindicatos según sus intereses, ideologías o estrategias de representación.

Artículo 6. Igualdad de Trato.

Las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos minoritarios gozan de los mismos derechos laborales que aquellas afiliadas al sindicato titular del CCT, incluyendo:

- a) Condiciones de trabajo;
- b) Acceso a prestaciones y beneficios derivadas del CCT;
- c) Oportunidades de desarrollo;
- d) Participación en procesos internos de administración de personal y acceso a oportunidades de promoción;
- e) Autorización para el desarrollo de actividad sindical dentro de la empresa; y,

Ninguna persona podrá ser excluida, limitada o colocada en desventaja por razón de su preferencia sindical y/o actividad sindical

Artículo 7. No Discriminación y No Represalia.

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada en:

- a) La preferencia sindical;
- b) La pertenencia y/o afiliación a un sindicato;
- c) La participación en actividades sindicales; o
- d) La intención de afiliarse o renunciar, o incluso no ser miembro de ninguna organización sindical.

Asimismo, ninguna persona trabajadora podrá ser despedida, sancionada, trasladada de lugar, cambiada de puesto, o afectada en sus condiciones de trabajo por motivos sindicales.

Artículo 8. No Injerencia Patronal.

La empresa se abstendrá de intervenir en:

- a) La vida interna de los sindicatos;
- b) Sus procesos de afiliación;
- c) La elección de dirigencias;
- d) La definición de estrategias;



- e) La organización de sus actividades internas; y
- f) Cualquier otra acción que tenga que ver con la vida interna del sindicato.

Ningún representante de la empresa podrá emitir opiniones sobre la conveniencia de pertenecer a un sindicato determinado, desacreditar a una organización sindical o sugerir afiliaciones o desafiliaciones.

Artículo 9. Participación Proporcional.

Cuando existan órganos mixtos obligatorios por ley, la empresa deberá:

- a) Observar criterios de proporcionalidad en la representación sindical;
- b) Permitir, en su caso, la participación de sindicatos minoritarios conforme a su representatividad; y
- c) Evitar prácticas que concentren indebidamente funciones en el sindicato mayoritario en detrimento de otros.

CAPITULO III

DERECHOS DE LOS SINDICATOS MINORITARIOS

Artículo 10. Representación de afiliados.

Los sindicatos minoritarios tienen derecho a:

- a) Representar a sus afiliados en asuntos laborales individuales;
- b) Realizar gestiones ante la empresa en defensa de los intereses profesionales individuales de sus miembros; y
- c) Acompañarlos en trámites relacionados con condiciones de trabajo, prestaciones, licencias o conflictos individuales.

La empresa deberá atender dichas gestiones bajo los mismos estándares institucionales aplicables al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, siempre que se refieran a derechos laborales de personas afiliadas al sindicato que formula la gestión.

Para el ejercicio efectivo de este derecho, el sindicato minoritario deberá:

- a) Identificar formalmente ante la empresa a las personas trabajadoras que integran su padrón de afiliados, mediante comunicación escrita enviada al domicilio electrónico de la Coordinación de Relaciones Laborales de Yazaki: relaciones_laborales@mx.yazaki.com
- b) Mantener dicha información razonablemente actualizada; y
- c) Proporcionar a la empresa copia vigente de sus estatutos.

Artículo 11. Protección frente a actos de discriminación

Los sindicatos minoritarios y sus representantes tienen derecho a gozar de protección eficaz frente a cualquier acto que pueda perjudicarlos por razón de su existencia o actividad sindical.

La empresa se abstendrá de cualquier conducta que pueda interpretarse como hostigamiento, presión, represalia o trato adverso.

Artículo 12. Derecho a recibir Cuotas Sindicales

Los sindicatos minoritarios tienen derecho a recibir las cuotas sindicales ordinarias de sus afiliados y a establecer sus mecanismos internos de recaudación, conforme a la ley y a sus estatutos.

En términos del artículo 110, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, los descuentos en el salario de las personas trabajadoras solo procederán respecto del pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato correspondiente y cuando medie la manifestación de voluntad de la persona trabajadora afiliada.

Para efectos de lo anterior, el sindicato minoritario deberá:

- a) Identificar previamente ante la empresa a las personas afiliadas respecto de las cuales se solicite la aplicación de descuentos;
- b) Haber proporcionado copia vigente de sus estatutos, en los que se establezca la cuota ordinaria aplicable;
- c) Indicar con claridad el monto, periodicidad y concepto del descuento; y
- d) Proporcionar la documentación donde se evidencie claramente la voluntad expresa de la persona trabajadora en el sentido de cubrir cuotas sindicales a la organización sindical que así lo solicite.

La empresa:

- a) No interferirá en la vida financiera interna de las organizaciones sindicales;
- b) No modificará el monto de las cuotas ni cuestionará su destino;
- c) Aplicará los descuentos únicamente en los casos en que se cumplan los requisitos legales y los previstos en este Protocolo; y
- d) Utilizará la información proporcionada exclusivamente para efectos administrativos y de cumplimiento.

Estas reglas tienen por objeto garantizar el respeto efectivo al derecho de los sindicatos minoritarios a recibir cuotas, así como brindar certeza jurídica a la empresa y a las personas trabajadoras respecto de la procedencia de los descuentos salariales.

Artículo 13. Respeto a la afiliación o no afiliación en los procesos de contratación de trabajadores.

Cuando se abra un proceso de contratación nuevos ingresos de trabajadores, tanto el sindicato minoritario como el titular del contrato colectivo de trabajo presentarán su información y podrán libremente afiliarse a las personas trabajadoras, quienes deberán decidir de manera libre de coacción y sin la interferencia de la empresa su derecho a afiliarse a cualquier sindicato o permanecer sin afiliarse a ninguno de ellos.

Artículo 14. Participación en órganos Mixtos

Los sindicatos minoritarios podrán formar parte de comisiones u órganos mixtos obligatorios por ley, conforme a criterios de proporcionalidad y a los precedentes jurisdiccionales aplicables.

CAPITULO IV

LINEAMIENTOS DE ACTUACIÓN PARA LA EMPRESA

Artículo 15. Estándares Generales de Conducta

Toda interacción de la empresa con sindicatos deberá observar:

- a) Trato institucional, respetuoso y profesional;
- b) Neutralidad absoluta frente a la vida interna sindical;
- c) Observancia estricta del principio de igualdad de trato;
- d) Documentación objetiva de decisiones relevantes; y
- e) Actuación basada en criterios legales, operativos y de seguridad.

Artículo 16. Conductas Prohibidas

Queda prohibido que cualquier representante y personal de confianza de la empresa:

- a) Emita opiniones o juicios de valor sobre sindicatos;
- b) Sugiera afiliaciones o desafiliaciones;
- c) Solicite a las personas trabajadoras información o confirmación sobre su pertenencia sindical;
- d) Condicione decisiones laborales a la afiliación;
- e) Obstaculice injustificadamente actividades lícitas;
- f) Establezca prácticas excluyentes en favor del sindicato titular; o
- g) Tolerar conductas de hostigamiento o represalia.

Artículo 17. Gestión Institucional de solicitudes

Toda solicitud sindical deberá:

- a) Recibirse por los canales institucionales;
- b) Registrarse para seguimiento;



- c) Evaluarse con base en criterios legales y operativos;
- d) Atenderse en plazos razonables; y
- e) Responderse de manera fundada cuando proceda negarla o ajustarla.

Artículo 18. Canal Institucional de Relaciones Sindicales

El departamento de Relaciones Laborales de la empresa será responsable de:

- a) Atender solicitudes formales de sindicatos
- b) Centralizar la comunicación con organizaciones sindicales;
- c) Canalizar solicitudes por las vías institucionales;
- d) Asegurar la aplicación uniforme del Protocolo;
- e) Prevenir actuaciones improvisadas;
- f) Coordinar situaciones sensibles.
- g) Coordinar el acceso de representantes sindicales conforme a este Protocolo;
- h) Requerir formalidad escrita para fines de trazabilidad; e informar al sindicato titular y los sindicatos minoritarios sobre la información que se haya compartido o distribuido en igualdad de circunstancias.

Ningún mando deberá actuar de manera autónoma frente a situaciones sindicales relevantes sin informar previamente a dicha áreas.

Artículo 19. Canal oficial de comunicación

Toda comunicación oficial entre la empresa y:

- a) El sindicato titular del CCT; y
- b) Los sindicatos minoritarios,

Deberá realizarse a través del domicilio electrónico de la Coordinación de Relaciones Laborales de Yazaki: relaciones_laborales@mx.yazaki.com

Este canal tendrá por objeto:

- a) Centralizar la comunicación institucional;
- b) Garantizar trazabilidad;
- c) Evitar malentendidos;
- d) Prevenir percepciones de trato diferenciado; y
- e) Permitir una gestión ordenada y verificable.

Las comunicaciones verbales o informales no producirán efectos mientras no se documenten por esta vía.

Las comunicaciones electrónicas se mantendrán en la base de datos de los sistemas de Grupo Yazaki Mexico por un periodo de hasta dos años.



La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo no mayor a tres días hábiles, contados a partir del envío de esta. En caso de que Grupo Yazaki México no emita respuesta dentro de dicho plazo, la solicitud se entenderá como aceptada.

CAPÍTULO V

ACCESO A INSTALACIONES Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 20. Principios Generales.

La empresa reconoce que las organizaciones sindicales, incluyendo los sindicatos minoritarios, deben contar con facilidades mínimas para el ejercicio efectivo de sus funciones representativas dentro del centro de trabajo, conforme a la Constitución, Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales debidamente ratificados por el estado mexicano, los convenios de la OIT ratificados por el estado mexicano, la LFT.

El ejercicio de dichas actividades deberá realizarse de manera:

- a) Ordenada;
- b) Segura;
- c) Respetuosa; y
- d) Compatible con la operación productiva, procurando en todo momento no afectar la continuidad de los procesos, la seguridad de las personas trabajadoras ni el clima laboral.

Artículo 21. Solicitud de Acceso.

Todo sindicato que desee realizar actividades dentro de las instalaciones de la empresa deberá presentar una solicitud por escrito a través del domicilio electrónico de la Coordinación de Relaciones Laborales de Yazaki: relaciones_laborales@mx.yazaki.com, indicando al menos:

- a) Fecha y hora propuestas;
- b) Motivo de la visita;
- c) Nombre y cargo de las personas que ingresarán;
- d) Duración estimada de la actividad; y
- e) Espacio requerido, en su caso.

La solicitud deberá presentarse con una anticipación mínima de (48) cuarenta y ocho horas, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 22. Autorización y Coordinación.

La empresa confirmará por escrito:

- a) La autorización en los términos solicitados; o

b) La propuesta de ajustes razonables de fecha, hora o lugar, cuando sea necesario por razones operativas o de seguridad.

Toda negativa deberá:

- a) Estar debidamente motivada;
- b) Fundarse en razones objetivas; y
- c) Acompañarse, en su caso, de una alternativa razonable.

El acceso estará sujeto al cumplimiento de las normas internas de seguridad, higiene y control de accesos.

Artículo 23. Lugares y horarios permitidos

Las actividades sindicales deberán realizarse preferentemente en áreas designadas por la empresa y en horarios que no interfieran con la operación, tales como tiempos de descanso, antes o después de la jornada laboral, o en momentos previamente coordinados.

No se permitirá:

- a) La interrupción de líneas de producción;
- b) La obstrucción de servicios críticos; ni
- c) El ingreso a áreas restringidas sin autorización expresa.

Artículo 24. Identificación y registro

Las personas que ingresen en representación de un sindicato deberán:

- a) Presentar identificación oficial;
- b) Acreditar su carácter de representantes sindicales;
- c) Registrarse en los controles de acceso de la empresa; y
- d) La empresa podrá establecer mecanismos razonables de registro con fines de seguridad y trazabilidad, mismos que serán comunicados previamente al sindicato, en la respuesta a su solicitud.

Artículo 25. Prohibiciones.

Durante el desarrollo de actividades sindicales queda prohibido:

- a) Obstaculizar el trabajo de personas en horario laboral;
- b) Realizar propaganda política partidista;
- c) Introducir objetos peligrosos o sustancias prohibidas;
- d) Utilizar lenguaje ofensivo o intimidatorio;
- e) Incumplir normas de seguridad e higiene; e
- f) Incurrir en cualquiera de las conductas prohibidas en la LFT, el Reglamento Interior de Trabajo y el CCT.



Artículo 26. Obligaciones del Sindicato.

El sindicato se compromete a:

- a) Respetar los reglamentos internos;
- b) Mantener el orden y limpieza;
- c) Conducirse con respeto;
- d) No incitar al conflicto; y
- e) Ajustar razonablemente sus solicitudes ante impedimentos objetivos.

Artículo 27. Obligaciones de la empresa.

La empresa deberá:

- a) Abstenerse de obstaculizar injustificadamente el acceso aprobado;
- b) Facilitar el espacio acordado;
- c) Garantizar que no existan represalias;
- d) Mantener un canal de coordinación institucional; y
- e) Actuar con neutralidad frente a todas las organizaciones.

CAPÍTULO VI

MECANISMOS DE ATENCIÓN DE INCIDENTES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 28. Canalización Institucional

Toda inconformidad relacionada con la aplicación del presente Protocolo deberá canalizarse al área responsable de relaciones laborales de Yazaki, teniendo a su disposición el canal institucional de quejas mediante el correo electrónico: relaciones_laborales@mx.yazaki.com, para su registro, análisis y atención; o si los trabajadores prefieren podrán presentar su denuncia directamente a la Secretaría de Trabajo y previsión Social del Gobierno de México a través del siguiente correo electrónico: inspeccionfederal@stps.gob.mx; así como en la plataforma del Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL): <https://siqal.stps.gob.mx/>

Artículo 29. Solicitud de intervención conciliatoria del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Las partes reconocen que podrán acudir ante los funcionarios conciliadores de los Centros Federales de Conciliación dependientes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quienes fungirán como terceros imparciales con funciones orientadoras.

Las recomendaciones emitidas:

- a) Serán de carácter orientador, no obligatorio;
- b) No sustituirán derechos ni acciones legales;
- c) No implicarán renuncia alguna; y

d) Serán consideradas como directrices técnicas para prevenir la escalada del conflicto.

Artículo 30. Valor Preventivo de las Recomendaciones.

La empresa y los sindicatos reconocen que los criterios del CFCRL constituyen referencias técnicas relevantes para:

- a) Corregir prácticas internas;
- b) Ajustar procedimientos;
- c) Evitar patrones de trato desigual; y
- d) Prevenir medidas reparatorias.

Artículo 31. Control Jurisdiccional.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter el asunto al conocimiento de los Tribunales Laborales competentes, quedando a salvo todos los derechos legales.

El presente Protocolo no limita el acceso a la justicia ni sustituye los procedimientos legales.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32. Carácter Institucional.

El presente Protocolo constituye una política corporativa interna de Grupo Yazaki Mexico de observancia obligatoria para todo el personal comprendido en su alcance.

Artículo 33. Capacitación y Difusión.

La empresa deberá:

- a) Difundir el Protocolo entre líderes de los sindicatos tanto al titular del CCT como a los sindicatos minoritarios y a los representantes y personal de confianza de la empresa;
- b) Difundir el Protocolo entre todas las personas trabajadoras sindicalizadas o sindicalizables de la empresa
- c) Incorporarlo en programas de capacitación; y
- c) Asegurar que quienes interactúen con sindicatos conozcan sus disposiciones.

Artículo 34. Entrada en Vigor.

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su suscripción y será aplicable a todos los hechos y relaciones sindicales que se generen con posterioridad.

A partir de su entrada en vigor:



- a) Toda interacción con organizaciones sindicales se registrará por sus disposiciones;
- b) Las prácticas internas deberán alinearse progresivamente; y
- c) Las situaciones no previstas se resolverán conforme a los principios rectores aquí establecidos.

Artículo 35. Autorización.

Se autoriza el presente Protocolo a los 16 día del mes de enero de 2026, por la empresa Grupo Yazaki, S.A. de C.V., por conducto de su representante legal, Carlos Hiram Arellanes Trevizo, en su carácter de Apoderado General para Pleitos y Cobranzas y Actos de Administración Laboral. DADO EN LA CIUDAD DE LEÓN, GUANAJUATO. CONSTE. -----


Carlos Hiram Arellanes Trevizo
Representante Legal
Grupo Yazaki, S.A. de C.V.