

**CURSO DE ACTUALIZACIÓN**

**EL NUEVO SISTEMA DE  
JUSTICIA LABORAL**

---

**MÓDULO VIII  
NUEVAS REGLAS PARA LA CONTRATACIÓN  
COLECTIVA**

**MTRO. ESTEBAN MARTÍNEZ MEJÍA**



**TRABAJO**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# Democracia Sindical

## Marco jurídico nacional

- Los procedimientos y requisitos para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patronos deberán garantizar los **principios de representatividad** de los sindicatos, y de **certeza en la firma, registro y depósito** de contratos colectivos.

Para la **resolución de conflictos** entre sindicatos, la **solicitud de celebración** de un contrato colectivo y la **elección de dirigentes**, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto.

*Artículo 123, Apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución Política*

- El apoyo de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto constituye una **garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses**. La demostración de dicho apoyo es de **orden público e interés social**, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos.

*Artículo 386-Bis, Ley Federal del Trabajo*

# Democracia Sindical

## Marco jurídico nacional

- De la interpretación sistemática de los artículos 3º, 9º, 41 y 123 de la Constitución, se desprende la intención del constituyente de “**establecer un sistema de vida democrático que trasciende a todos los órdenes de la vida social, incluyendo a los sindicatos**”.
- Recogiendo todos los principios reconocidos en instrumentos y opiniones internacionales, la Segunda Sala de la SCJN definió que “**la libertad sindical es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación**”, lo que supone que cada persona pueda determinar sin coacción sin presión, intromisión o suplantación la organización que mejor considere, y que “**un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático de derecho estriba en el voto libre y secreto**”.
- Asimismo, la Segunda Sala señaló que “**la prueba de recuento debe realizarse a través del voto secreto, pues con ello se asegura la libertad de quienes ejercen ese derecho**”; y concluyó que, “**al ser el voto la expresión más concreta y esencial de una sociedad democrática dado que representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión, la característica de secrecía garantiza su preferencia y su confidencialidad a la hora de manifestar su voluntad**”.

Jurisprudencia **2a./J. 150/2008**. Segunda Sala, SCJN.

# La Democracia Sindical a la luz de la OIT

Arts. 3 Convenio 87 y Art. 3° del Convenio 98

**El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido en diversos casos que la legislación nacional puede establecer mecanismos de democracia sindical, sin vulnerar la autonomía sindical.**

- El Comité ha considerado que el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales.

*Recopilación de 2006, párrafo 32; y 367° informe, **Caso núm. 2949**, párrafo 1224*

- No existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene **reglas que promueven los principios democráticos** en el seno de las organizaciones sindicales o garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros.

*Recopilación de 2006, párrafo 399*

- Es admisible la existencia de disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales. Ciertamente **la votación secreta y directa es una de las modalidades democráticas** y en este sentido no sería objetable.

*Recopilación de 2006, párrafo 378.*

- La imposición por vía legislativa del **voto directo, secreto y universal** para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

*Recopilación de 2006, párrafo 393; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1391; y 342° informe, **Caso núm. 2422**, párrafo 398*

# Democracia Sindical

Anexo 23. Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá  
(T-MEC)

**2(c).** Disponer en sus leyes laborales, a través de legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que **las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.**

*Arts. 358, fr. II; 364 Bis; 371, fr. IX; 371 Bis*

**2(f).** Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponga que, **en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.**

La legislación también dispondrá que todos **los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años** siguientes a la entrada en vigor de la legislación.

*Arts. 386 Bis, 390 Ter, 400 Bis, Décimo Primero Transit.*

# Elección de Directivas Sindicales

Arts. 371 y 371 Bis, LFT; y Art. 69, LFTSE



- Los sindicatos **elegirán a sus directivas** mediante voto personal, libre, directo y secreto (Apartados A y B).
- Se deberá garantizar la **representación proporcional** por razón de género en las directivas sindicales.
- El sindicato, a través de su **directiva** o del **30% de sus afiliados**, podrá solicitar la **verificación del proceso** por la autoridad laboral (Centro Laboral o Inspección Federal de la STPS).
- El Centro Laboral **podrá verificar** las elecciones de directivas y, en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, **organizar la consulta**.

# Constancia de Representatividad

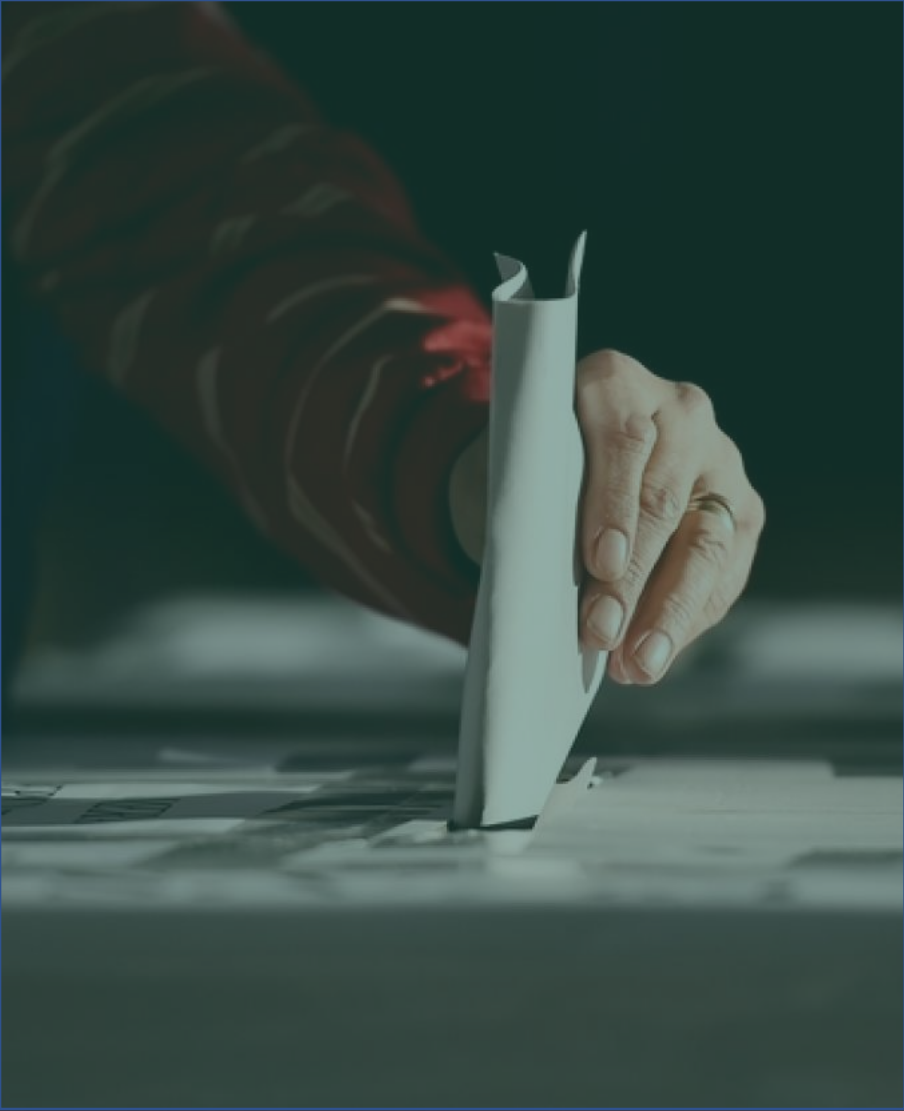
Arts. 390 Bis, LFT



- El sindicato que pretenda firmar un contrato colectivo deberá contar con una **Constancia de Representatividad**, la cual tendrá una vigencia de 6 meses.
- Esta Constancia acredita que un sindicato cuenta con la representación de **al menos el 30% de los trabajadores** que estarán cubiertos por dicho contrato.
- En caso de que **dos o más sindicatos** soliciten la Constancia, el CFCRL organizará una consulta para determinar qué sindicato cuenta con el respaldo mayoritario.

# Aprobación de Contratos y Revisiones

Arts. 390 Ter y 400 Bis, LFT



- Los trabajadores **deberán aprobar** mediante voto personal, libre, directo y secreto **los acuerdos negociados** por su sindicato sobre el contenido del contrato colectivo o del convenio de revisión integral (cada dos años).
- La consulta será convocada y organizada **por el sindicato** que solicita la firma o revisión contractual.
- El CFCRL validará y, en su caso, realizará una nueva consulta en caso de existir **duda razonable** sobre la legalidad del procedimiento.



# Aprobación de Contratos y Revisiones

## PROCEDIMIENTO

**El sindicato dará aviso al CFCRL de que consultará el acuerdo alcanzado.**

- Señalará fecha y hora de consulta y anexará copia del acuerdo firmado por las partes.

- El sindicato realiza la convocatoria.

**(más de 10 días, menos de 15 días antes de consulta)**

**El sindicato realiza la consulta conforme a lo siguiente:**

- Pondrá a disposición de los trabajadores el **texto íntegro del contrato colectivo** o del convenio de revisión;

- Realizará consulta el **día, hora y lugar** señalados en la convocatoria;

- Garantizará que el **lugar sea accesible** y reúna las condiciones para votar de forma libre, pacífica, ágil y segura;

- No permitirá **intervención del empleador** en el proceso;

- Garantizará que los trabajadores voten de forma **personal, libre, secreta y directa**.

**Una vez computados los votos, el sindicato deberá:**

- **Publicar resultados** en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical

**(2 días)**

- **Notificar resultado** al CFCRL

**(3 días)**

- **Resguardar las actas** de votación durante 5 años, en caso de verificación o controversia

**Si la mayoría aprueba el acuerdo:**

Sindicato procederá a realizar solicitud de registro.

**Si la mayoría no aprueba el acuerdo:**

El sindicato podrá optar por:

- a) Estallar la huelga
- b) Prorrogar prehuelga para volver a negociar y consultar.

# Legitimación de Contratos Colectivos

Art. Décimo Primero Transitorio, LFT; y Art. 2 (f), pa.2, Anexo 23 T-MEC

A fin de eliminar los “contratos de protección” y depurar los inactivos, todos los contratos colectivos existentes deberán pasar por un procedimiento de consulta a los trabajadores, quienes decidirán mediante voto personal, libre, directo y secreto **si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo.**

**Plazo máximo: 4 años**

Para que los sindicatos cumplan con esta obligación, la STPS habilitó una **plataforma electrónica.**

[legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx](https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx)



The screenshot shows the login page of the 'Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo' on the STPS website. The page features the Mexican Government logo at the top left. The main heading is 'Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo'. Below this, there is a section titled 'Ingresar usuario' with a blue underline. To the left of the input fields is an icon of a computer monitor displaying a login form. The 'Usuario:' label is followed by a text input field containing the placeholder 'Ingrese Usuario'. The 'Contraseña:' label is followed by a text input field containing the placeholder 'Ingrese Contraseña'. At the bottom right, there are two buttons: 'Registrarse' and 'Entrar'.

# Diferencias entre Legitimación y Revisión contractual

Art. Décimo Primero Transitorio, LFT; y Art. 400 Bis y 390 Ter

LEGITIMACIÓN	REVISIÓN
<b>Objetivo:</b> evitar que el nuevo sistema herede contratos inactivos o de protección.	<b>Objetivo:</b> garantizar que los trabajadores aprueben acuerdos en las revisiones integrales (cada 2 años)
Procedimiento nuevo y transitorio	Procedimiento existente, bajo nuevas reglas democráticas
Deriva del 11º Transitorio, LFT; y Anexo 23 TMEC	Deriva del 400 Bis, LFT
Se realiza una vez en un periodo de hasta 4 años (que comenzó el 2/mayo/2019 y vence el 2/mayo2023)	Se realiza cada año (salarial) y cada 2 años (integral)... ¿sólo si se solicita? (400 LFT no se reformó, y si ninguna de las partes solicita revisión, el CCT se prorrogará indefinidamente)
De aplicación general, para todos los CCT existentes depositados ante las JCA (hasta que inicie funciones registrales el CFCRL)	De aplicación general; comenzaba a partir de 2/mayo/2020... (Vigésimo Segundo transit), pero CCIRSJL determinó + 45 días naturales.
<b>Debe ser</b> verificada por autoridad o fedatario público	El CFCRL <b>podrá</b> verificar (390 Ter, fr.II, h).
<b>Procedimiento: 390 Ter</b>	