

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



APUNTES SOBRE LIBERTAD SINDICAL, DEMOCRACIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Documento de Trabajo

AGOSTO 2023

GOBIERNO DE MÉXICO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD DE TRABAJO DIGNO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN LABORAL

Calle Pedro Moreno No. 114, Col. Centro, León Guanajuato,
C.P. 37000
www.gob.mx/stps

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
UNIDAD 1.....	8
1.1 Marco jurídico de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.....	8
1.2 Libertad sindical.....	11
1.3 Democracia sindical.....	14
1.4 Negociación colectiva	14
1.5 Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)	15
1.6 Los CCT frente a los sindicatos minoritarios.....	19
1.7 Contratos Colectivos legitimados y no legitimados	20
1.8 Rendición de cuentas.....	22
1.9 Protocolos contra la discriminación, la violencia, el acoso y el trabajo forzoso e infantil.....	23
UNIDAD 2.....	25
2.1 Concepto y objetivos de la huelga.....	25
2.2 Tipos de huelga.....	26
2.3 Procedimiento de huelga en el caso de las revisiones del CCT.....	27
2.4 Terminación de la huelga	29
UNIDAD 3.....	30
3.1 Objetivos y funciones.....	30
3.2 Trámites, asesorías y servicios	31
3.2.1 Registro de asociación	32
3.2.2 Constancia de representatividad	33
3.2.3 Depósito de contrato inicial	34
3.2.4 Revisión o terminación de contrato colectivo	35
3.2.5 Modificación de directiva.....	36
3.2.6 Registro de Federación y Confederación.....	37
3.2.7 Registro de Reglamento Interior de Trabajo (RIT)	38
3.3 Tribunales Laborales.....	39
3.4 Derechos y obligaciones de los agremiados a un sindicato.....	40
CONCLUSIÓN.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43



INTRODUCCIÓN

El modelo laboral que nos rige actualmente fue instaurado a partir de la Reforma constitucional de 2017, la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Reforma laboral de 2019 y la ratificación del capítulo 23 y el anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

La implementación de las reformas y ratificaciones mencionadas tiene como objetivos fortalecer, entre otros, los siguientes principios y derechos laborales:

1. Libertad y democracia sindical: Se garantiza el derecho de libre afiliación y asociación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos, a través del voto, libre, secreto, personal y directo, para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.
2. Inclusión con perspectiva de género: Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros, respetando la perspectiva y proporcionalidad de género.
3. Modificación institucional de impartición de justicia laboral: Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) con el objetivo de llevar a cabo el registro centralizado de asociaciones sindicales, de tomas de nota y contratos colectivos, así como la conciliación previa al juicio, en los conflictos individuales y colectivos de trabajo. También se crearon Tribunales laborales, de competencia federal y local, con el fin de que los juicios sean más ágiles y se privilegien los principios procesales de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad.
4. Transparencia sindical: Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales y el contenido de sus contratos colectivos.



En este documento se analizarán los aspectos más importantes de la libertad y la democracia sindical, la negociación colectiva auténtica, así como del procedimiento de huelga y la descripción de las principales funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Con la revisión de los temas referidos se pretende que las y los trabajadores comprendan la trascendencia del nuevo modelo laboral, sus implicaciones en el cambio de prácticas y relaciones, con el propósito de que hagan uso de sus facultades y derechos para conseguir mejoras en sus condiciones de trabajo y, con ello, contribuir al desarrollo social y económico del país.



UNIDAD 1.

Relaciones Colectivas de Trabajo

Se les conoce como relaciones colectivas de trabajo al conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los vínculos formales y jurídicos que se establecen entre una coalición de trabajadores con un patrón o una coalición patronal. Para estos efectos, los sindicatos se identifican como una modalidad de asociación o coalición permanente.

El artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones -la unión para lograr ciertos fines- y dependiendo de la estructura y duración de la coalición, se les puede denominar: sindicatos, federaciones o confederaciones.

El derecho laboral y las relaciones colectivas de trabajo comparten el objetivo de buscar, de manera libre y responsable, el equilibrio entre los factores de producción -trabajadores y patrones-, sin embargo, las relaciones colectivas tienen como objetivos particulares la defensa de los intereses comunes y que las coaliciones, a través del diálogo y la negociación auténtica, contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de sus agremiados.

1.1 Marco jurídico de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

A nivel nacional, las relaciones colectivas de trabajo se regulan por la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, así como por el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, mientras que, a nivel internacional, los tratados más importantes sobre la materia son los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, los cuales consagran los siguientes derechos:

- Convenio 87: Libertad sindical y protección a los derechos de sindicación.
- Convenio 98: Derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Convenio 135: Sobre los representantes de los trabajadores.

Los tres convenios han sido ratificados por nuestro país y sus principios están contemplados dentro de las reformas de 2017 y de 2019.



La Ley Federal del Trabajo define a los diferentes tipos de sindicatos de la siguiente forma:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.
- VI. La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.

Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Para la conformación de sindicatos, la LFT establece que deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones y tendrán la obligación de respetar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad,



transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Los sindicatos deben registrarse en el CFCRL y es importante destacar que el artículo 364 Bis de la LFT señala que, en materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal.

Las Federaciones y Confederaciones también deben registrarse ante el CFCRL y su regulación jurídica se encuentra en los siguientes artículos de la LFT:

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383.- Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Nuestra legislación laboral no contiene las definiciones de Federación, ni de Confederación, sin embargo, el Diccionario jurídico mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM nos proporciona los siguientes conceptos: Federación: Es la unión de dos o más sindicatos de trabajadores o patrones, constituidas para la expansión, defensa y promoción de sus intereses colectivos.

Confederación: Son organizaciones que se conforman de dos o más federaciones sindicales.

Los conceptos mencionados se pueden sintetizar, señalando que las Federaciones se conforman de dos o más sindicatos, de una o más entidades,



regionales o sectoriales, mientras que las Confederaciones se constituyen de dos o más Federaciones y Sindicatos Nacionales de Industria.

Además, a diferencia de los sindicatos, la constitución de las Federaciones y Confederaciones obedecen más a acuerdos de unidad, políticos y/o económicos, de diversas organizaciones para potenciar sus demandas y la desvinculación es más sencilla.

1.2 Libertad sindical.

La libertad sindical es un tema fundamental en el nuevo modelo laboral porque a diferencia del pasado, donde los patrones sentían que ellos debían escoger el sindicato de su preferencia, una organización a modo, dócil. Incluso, los gobiernos, locales o Federal, proponían a los empresarios el sindicato, afín a sus intereses, que tendría que regular sus relaciones laborales a través de contratos colectivos de trabajo (CCT) de protección, ahora son los trabajadores, sin injerencia del gobierno o los patrones, quienes deben decidir si quieren formar o ser parte de una organización sindical o, en su caso, no hacerlo.

Esa libertad estaba impedida para los trabajadores porque, además, al ingresar a trabajar, se les obligaba a ser parte del sindicato que existía en la empresa y en caso de querer salirse del sindicato, conflictuarse con los directivos sindicales o querer reclamar algún derecho, en automático eran despedidos de su trabajo. Lo anterior, se amparaba en la llamada “cláusula de exclusión”¹ y era una forma de control e intimidación para evitar que el trabajador pudiera optar por lo que más le conviniera, ir en contra de los directivos sindicales o demandar al patrón alguna causa justa. Ahora la reforma laboral prohíbe la cláusula de exclusión y reconoce el derecho de cada persona a formar o no parte de un sindicato, a renunciar a su pertenencia, sin que pierda su empleo y sus prestaciones laborales.

La libertad sindical reconoce el derecho de las y los trabajadores a organizarse y defender sus intereses mediante la conformación de coaliciones, temporales y permanentes (sindicatos). Para poder ejercer ese derecho, los trabajadores pueden decidir si quieren o no afiliarse a un sindicato y en caso de que decidan

¹ La cláusula de exclusión se refiere a la convivencia que se daba entre los estatutos sindicales, que permiten, como sanción, la expulsión de la organización a los opositores o críticos de sus dirigentes y una cláusula en el CCT donde se acordaba que la empresa estaba obligada a separar de su empleo al trabajador disidente cuando el sindicato se lo solicitara.



afiliarse, podrán elegir a sus dirigentes mediante la emisión de votos personales, libres, directos y secretos.

Los principios y fundamentos jurídicos de la libertad sindical se encuentran contemplados en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 357.- 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.

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, incluso el 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.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 357 Bis.- El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones, no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;
- IV. Formular su programa de acción;



- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

- I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;
- II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;
- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y
- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio (a sus agremiados) en términos del artículo 373 de esta Ley. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Como se mencionó anteriormente, la libertad sindical es uno de los elementos fundamentales del nuevo modelo laboral, porque sólo a través de su fortalecimiento se puede terminar con los contratos y sindicatos de protección, los cuales se ponían -y aún se ponen- al servicio de los patrones en lugar de defender los legítimos intereses de sus agremiados.



1.3 Democracia sindical

La libertad, ese derecho para elegir, tiene motivación y sentido en una organización cuando los individuos, los agremiados, tienen derecho a decidir sobre los temas que les afectan, en lo personal y en lo colectivo, así como a escoger a sus representantes, a sus dirigentes. Este tema también estaba controlado en la vida sindical y permitía que los dirigentes no sólo se eternizaran en el poder, sino que manejaran a los sindicatos como patrimonio, como "negocios" propios, que también podían heredar. En ocasiones y en ciertos sindicatos, el gobierno en turno designaba al líder -incluso llegó a premiar esa "lealtad" con puestos políticos y esa práctica era conocida como "control corporativo"²-. Esta característica podía ser beneficiosa para los patrones, pero también, a la postre, un lastre y un factor de extorsión. La reforma laboral es enfática en términos de reconocer que es potestad de los trabajadores que forman parte de un sindicato el elegir a sus dirigentes, mediante el voto libre, secreto, personal y directo. Los trabajadores también tienen la facultad de reelegir a sus dirigentes y en esos casos deberán establecer el periodo por el que ocuparán el cargo, respetando el derecho que tienen los afiliados a participar en las elecciones internas del sindicato, para garantizar que todos los trabajadores puedan aspirar a cargos sindicales y conforme al artículo 371 de la LFT, los sindicatos deberán establecer sus procedimientos de elección en sus estatutos, considerando la proporción de género; es decir, si hay 60% de mujeres en un centro laboral y un 40% de hombres, en esa proporción debe integrarse la mesa directiva.

1.4 Negociación colectiva.

En las relaciones colectivas de trabajo, la negociación es uno de los elementos más importantes y consiste en que los empleadores y los sindicatos puedan acordar las condiciones de trabajo mediante el diálogo social, traducido en una negociación auténtica y responsable, que establezca, mediante un convenio, beneficios mutuos y fomente la protección de los derechos de los trabajadores.

² El corporativismo se refiere a que la sociedad era dividida en sectores por el Estado para facilitar su representación y control; el gobierno en turno decidía quienes eran sus interlocutores con el propósito de legitimar sus decisiones, incluyendo las sucesiones gubernamentales por encima del voto ciudadano.



La negociación colectiva exitosa, culmina con la firma de acuerdos, los cuales podrán ser plasmados en un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) o un Contrato-Ley³.

Como se podrá observar, la libertad y la democracia sindical están íntimamente relacionadas con la posibilidad de negociaciones colectivas legítimas, confiables, transparentes, porque, donde los agremiados pueden decidir con libertad, donde existen líderes elegidos por ellos, las negociaciones son representativas de sus intereses y ellos, a fin de cuentas, participarán y decidirán responsablemente, lo que a sus intereses les convenga.

Con la reforma laboral de 2019 se consagraron los principios de la negociación colectiva auténtica, ya que se establecieron bases para eliminar los contratos de protección -aquellos que se firman a espaldas de los trabajadores, incluso antes de tener contratados a los trabajadores- y garantizar que los acuerdos entre patrones y sindicatos se conozcan por parte de los involucrados y sean aceptados por ellos, previo a su depósito ante la autoridad laboral a través de una consulta con voto libre, secreto, personal y directo.

1.5 Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Conforme al artículo 386 de la LFT, el Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Para acreditar la validez del CCT, después de su revisión, los sindicatos deben garantizar una copia a sus agremiados -o del convenio que hayan alcanzado con el patrón- y probar a la autoridad laboral que dicho Contrato/Convenio fue aprobado por el voto personal, libre, secreto y directo de los trabajadores.

Aunque también, en las nuevas disposiciones de la Ley, se prevé que los patrones tienen la obligación de entregar a los trabajadores, de manera gratuita, un

³ Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y **declarado obligatorio** en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.



ejemplar impreso del CCT inicial o del revisado, dentro de los quince días siguientes a que dicho CCT sea depositado ante el CFCRL; “esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador” (artículo 132, fracción XXX).

El propósito de estas disposiciones es que el trabajador conozca y apruebe el CCT/Convenio que va a regir sus condiciones laborales y esa responsabilidad recae en los sindicatos y, una vez aprobado y depositado ante la autoridad, al patrón le corresponde distribuir y asegurar, entre su personal y los trabajadores que ingresen, que cuenten con el CCT vigente.

El artículo 387 de la LFT señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo y para dar cumplimiento a los principios de representatividad, el sindicato, cuando pretenda celebrar, por primera vez, una negociación para la firma de un CCT con una empresa debe contar con la **Constancia de Representatividad** emitida por el CFCRL.

La Constancia de Representatividad es el documento que acredita que un sindicato cuenta con la mayoría, o al menos el 30%, de los agremiados en una empresa o establecimiento y, por ende, está facultado para iniciar la negociación y acordar un CCT.

Si hubiera otro sindicato, en un determinado centro de trabajo, que también reclamara su interés para celebrar un Contrato Colectivo, tendría que hacer constar ante el CFCRL que representa, igual que el otro sindicato -o los otros, si fuera el caso-, al menos el 30% de los trabajadores de ese centro laboral y solicitar su Constancia de Representatividad. Empero, la LFT establece que sólo el que represente a la mayoría de los trabajadores puede obtener la Constancia y el derecho a demandar la firma del CCT. Por tanto, el CFCRL realizará una consulta a los trabajadores de esa empresa a través del voto libre, secreto, personal y directo para determinar quién tiene derecho a la Constancia de Representatividad y a solicitar, mediante emplazamiento a huelga o pláticas sin emplazamiento, con la empresa que corresponda, la negociación de su pliego petitorio para convertirlo, con negociaciones y acuerdos, en un CCT.

Siempre, en nuestra legislación, el sindicato titular de un CCT será el que represente a la mayoría de los trabajadores y enfatiza que, cuando en una empresa existen varios sindicatos, se observen las disposiciones del artículo 388 de la LFT, el cual establece, que:



- I. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- II. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

Para registrar un Contrato Colectivo inicial o un convenio de revisión integral del CCT -se hace cada dos años-, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre, secreto y directo. El procedimiento de consulta a los trabajadores debe realizarse de la siguiente forma:

- Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato.
- El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta y debe señalar día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores.
- La convocatoria de la consulta debe colocarse en los lugares más visibles de la empresa y el sindicato tiene la obligación de entregarles una copia del contrato a sus agremiados.
- Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura.
- El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta.



Los elementos mínimos que debe contener un contrato colectivo son los siguientes:

- I. Nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
- X. Es fundamental que los CCT contengan determinaciones en materia de salarios (tabuladores) y se celebren por escrito, bajo pena de nulidad. Se reproducen por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en el CFCRL, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar su domicilio, debiendo éste asignarles a las partes un buzón electrónico.

Conforme a los artículos 399 y 399 BIS de la LFT, los contratos podrán revisarse una vez cada dos años en lo que respecta a las condiciones de trabajo -es el que se consulta de acuerdo con la Ley- y una vez cada año, en lo concerniente a los salarios. Cabe señalar que, si ninguna de las partes solicita la revisión, en los términos del artículo 399, o no se ejercitó el derecho de huelga o se dejan pasar los tiempos de la revisión, el CCT se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.



1.6 Los CCT frente a los sindicatos minoritarios

La reforma laboral no contempla disposiciones específicas para los sindicatos “minoritarios” que conviven con organizaciones que son titulares de los CCT por tener una representación mayoritaria, sin embargo, sí existen fundamentos en convenios de la OIT y algunas sentencias de tribunales que garantizan derechos que pueden hacer valer no sólo para garantizar su representación y sobrevivencia sino, incluso, la posibilidad de llegar a disputar, en un momento dado, la titularidad del CCT y eso sí lo contempla la LFT a través de un procedimiento jurídico que implica una consulta, organizada por el Tribunal Laboral competente, a través del voto libre, secreto, personal y directo.

Algunas de las prerrogativas reconocidas legalmente (mediante tesis del Poder Judicial) a los sindicatos que no son titulares del CCT son:

1. Las establecidas en el Convenio 135 de la OIT (Convenio sobre los representantes de los trabajadores), que garantizan la protección y el ejercicio de las representaciones sindicales, más allá de ser los titulares del CCT, sin ser sujetos de coacción.
2. Hacer gestiones y demandas en nombre de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales.
3. Solicitar y recibir las cuotas sindicales de sus agremiados.
4. Cubrir vacantes del último escalafón cuando éstas se hayan generado por la ausencia, independientemente de la causa, de una persona agremiada a ese sindicato con el fin de evitar su extinción y mantener su proporcionalidad.
5. Formar parte de alguna de las comisiones que son obligatorias por Ley, en función de la proporcionalidad de su representación.

Sin duda, los puntos señalados han sido, ante la ausencia de disposiciones en la LFT y las resistencias de los sindicatos mayoritarios, producto de negociaciones y acuerdos con la parte patronal, de hacer valer convenios internacionales ratificados por México y a partir de acciones jurisdiccionales donde la autoridad, en aras de hacer valer el principio de libertad sindical, ha fallado a favor de los



sindicatos que nos son titulares del CCT. Ha quedado pendiente una reforma laboral al respecto.

1.7 Contratos Colectivos legitimados y no legitimados

Antes de la reforma de 2019 se permitía que los sindicatos y empleadores celebraran CCT, sin la participación ni aprobación de los trabajadores, lo que generó que existieran contratos de protección que no contribuían al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, además de que se propició la conformación de líderes y sindicatos espurios que amenazaban a los empleadores con emplazar a huelga, si no cumplían sus peticiones.

Para erradicar las prácticas mencionadas se estableció el protocolo de legitimación de contratos, el cual tiene como objetivos saber si los trabajadores conocen el contrato colectivo vigente de su centro de trabajo y manifiesten su apoyo o rechazo mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

El proceso de legitimación sólo es obligatorio para los contratos colectivos que fueron registrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), federal o locales, es decir, los existentes y su procedimiento se puede sintetizar en las siguientes fases:

1. La empresa debe proporcionar a los trabajadores una copia del CCT acordado. El sindicato realiza ante el CFCRL la cita para la consulta de legitimación. Se trata de una acción sindical.
2. Se elabora la convocatoria de consulta y se imprimen las boletas, actas y el padrón de trabajadores. El CFCRL tiene formatos al respecto.
3. Se realiza la consulta ante notario o el personal designado por el CFCRL en la fecha acordada con el CFCRL.
4. El sindicato remite los resultados al CFCRL y en caso de que la legitimación haya sido aprobada, el CFCRL emitirá la constancia de legitimación. Se hace por única vez.



Los contratos colectivos que no fueron legitimados o que fueron rechazados en la consulta ⁴ se darán por terminados y en esos casos, se aplicarán las siguientes disposiciones:

1. El CCT se tendrá por terminado.
2. Empero, la empresa no puede disminuir los salarios, derechos y prestaciones que estaban pactadas en el CCT; éstas se mantienen igual.
3. La terminación de un CCT no modifica las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, sólo que ya no hay sindicato titular de CCT, aunque el sindicato o los sindicatos que cuenten con agremiados en el centro de trabajo se sostengan.
4. Cualquier sindicato, incluyendo el que ostentaba la administración del CCT, puede volver a demandar la firma de un nuevo CCT, pero ahora tendrá que hacerlo solicitando al CFCRL una constancia de representatividad, que implica tener, como ya se ha dicho, al menos la representación del 30% de los trabajadores de la empresa.

Como puede verse, si antes podían existir CCT de protección, con la legitimación se depuraron, se eliminaron -sólo existen los que los trabajadores avalaron-, y para el futuro, los nuevos CCT requerirán constancias de representación y así se evitará, en lo posible, que esas prácticas vuelvan a repetirse.

Asimismo, hay que señalar que los trabajadores, una vez dado por terminado el CCT, estarán en posibilidad, para volver a contar con un CCT, de mantenerse en el mismo sindicato, podrán adherirse a otro, o decidir formar ellos un sindicato propio o, de plano, no afiliarse a ninguna organización.

5. La empresa no puede seguir descontando las cuotas sindicales a las y los agremiados del sindicato cuyo CCT se dio por terminado, a menos que lo soliciten por escrito. Desaparece el CCT, pero no el sindicato.

⁴ La LFT establecía como plazo para hacer la consulta, mediante voto libre, secreto, personal y directo, de la legitimación de CCT hasta el 1º de mayo de 2023, no obstante, se extendió la fecha hasta el 31 de julio en virtud de que hubo múltiples peticiones el último día de vencimiento.



6. La empresa no podrá conceder prerrogativas o consideraciones especiales al sindicato cuyo CCT se dio por terminado ni a ningún otro. La libertad sindical requiere el respeto íntegro a la voluntad de los trabajadores y si existen más de un sindicato con representación en la empresa, la empresa dará el mismo trato y garantizará “piso parejo” en caso de que se requiera consultar, por parte de la autoridad laboral, quién ostenta la representación mayoritaria.

La empresa no podrá pactar convenios de revisión salarial ni contractuales con el sindicato cuyo CCT se dio por terminado.

7. La empresa no podrá condicionar la contratación o permanencia de las y los trabajadores a causa de su afiliación sindical.
8. El sindicato que ha perdido la administración del CCT no podrá emplazar a huelga a la empresa o amenazar con suspender las labores. Si se quiere celebrar un nuevo CCT, ese u otro sindicato, deberá tramitar la constancia de representatividad.
9. El sindicato podrá seguir realizando actividades de defensa, aunque éstas se enfocarán en los derechos individuales de sus afiliados (la terminación del CCT no implica la desaparición del sindicato).
10. El empleador deberá negociar de buena fe un nuevo CCT con el sindicato que tenga la representación mayoritaria de los trabajadores y cuente con la constancia de representatividad.

1.8 Rendición de cuentas

Con el fin de que los trabajadores conozcan el uso que se les está dando a los recursos de su sindicato, se reformó el artículo 373 de la LFT y se establecieron las siguientes reglas:

1. Las directivas sindicales deben rendir cuentas a sus agremiados, por lo menos una vez cada seis meses, mediante una asamblea en la que se detallará la forma en que están administrando el patrimonio y las cuotas sindicales. Esta disposición ya existía, pero las autoridades no lo hacían valer y era de los asuntos que si eran exigidos por un agremiado corría el riesgo de que se le aplicara la cláusula de exclusión.



2. Ahora el informe sobre el patrimonio sindical debe entregarse de forma impresa a todos los agremiados y al CFCRL en un plazo máximo de 10 días siguientes a la realización de la asamblea donde se haya presentado el informe.
3. Las y los trabajadores podrán solicitar en todo momento información sobre el patrimonio del sindicato a la directiva, a las instancias sindicales o, en su caso, al CFCRL sin que sean sancionados por ello.
4. En caso de que los trabajadores no reciban información por parte de la directiva o detecten irregularidades en la misma, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos o solicitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de la rendición de cuentas.

La reforma del artículo mencionado perfeccionó el procedimiento de rendición de cuentas y estableció que el incumplimiento de esta obligación tendrá como posibles consecuencias, la suspensión o destitución del secretario general y/o del secretario de finanzas del sindicato, incluso da bases para proceder penalmente.

1.9 Protocolos contra la discriminación, la violencia, el acoso y el trabajo forzoso e infantil

Una de las obligaciones novedosas de la reforma a la LFT, en su artículo 132, fracción XXXI, tiene que ver con la obligación patronal de "implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil".

De hecho, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso laboral fue ratificado por nuestro país en 2022 y, sin duda, proporciona un espacio común para construir un ambiente laboral basado en la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades.

Es decir que, dentro de la normatividad existente en las empresas, como lo es el CCT o el Reglamento Interior de Trabajo (RIT), debe convenirse con la representación de los trabajadores un documento que evite acciones de



discriminación, violencia, acoso y hostigamiento en contra de cualquier persona que preste sus servicios en un centro laboral.

Para ello, la STPS ha elaborado un modelo de protocolo que sirve de guía en cuanto a sus contenidos, comprendiendo los siguientes rubros:

1. Principios rectores (Dignidad y defensa de la persona; ambiente saludable y armonioso; igualdad de oportunidades; confidencialidad; debida diligencia; respeto y no revictimización).
2. Comité de Atención y Seguimiento, con especial énfasis en la figura de una persona denominada Consejera, que será el primer contacto y quien reciba la queja y oriente/asesore a la persona afectada.
3. Procedimiento de atención, es decir el mecanismo para hacer fluir la denuncia en la lógica del debido proceso.
4. Medidas de protección o cautelares para inhibir las conductas indebidas.
5. Medidas para la modificación de conductas.
6. Resolución del procedimiento o, en su caso, sanciones.



UNIDAD 2.

Huelga

La huelga es fundamental en las relaciones colectivas de trabajo, porque es el medio que les permite a las coaliciones/sindicatos exigir el equilibrio entre los factores de producción y mejorar la calidad de vida de sus agremiados.

La huelga consiste en la suspensión temporal de labores y es garantizada en el artículo 123, fracciones XVII y XVIII de la Constitución. En la propia LFT, en su artículo 4º, fracción II, se señala que “se ofenden los derechos de la sociedad...a) cuando declarada una huelga en los términos que establece la Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga...b) cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”. Así de importante es este derecho tutelado en la idea de favorecer el equilibrio entre factores.

Por lo anterior, en esta unidad se analizarán los principios y objetivos de la huelga, así como los cambios que se suscitaron en este derecho, sobre todo a partir de la reforma laboral de 2019.

2.1 Concepto y objetivos de la huelga

La LFT, se reitera, define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y señala que la suspensión puede abarcar uno o varios de los establecimientos de una empresa.

Para que la huelga sea legal, nuestra legislación laboral establece que deberá apegarse a los siguientes objetivos:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;



3. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Conforme al artículo 451 de la LFT, las huelgas deberán apegarse a uno o más de los objetivos mencionados y la mayoría de los trabajadores deberán estar de acuerdo con la suspensión de actividades de la empresa. Es decir, los puntos anteriores son las únicas causas por las que puede estallarse una huelga.

2.2 Tipos de huelga

El título octavo de la LFT contempla los siguientes tipos de huelga:

- Huelga legalmente existente: Es la que se apega a los objetivos de la huelga y reúne los requisitos establecidos en el artículo 451 de la LFT.
- Huelga inexistente: Es la que no se apega a los objetivos del artículo 450 y se realiza sin la cantidad de trabajadores establecida en el artículo 451, es decir la mayoría. En este caso, la empresa promueve la declaración de inexistencia de la huelga y la autoridad laboral determina un recuento, organizado por el Tribunal Laboral, a través del voto libre, secreto, directo para conocer la voluntad mayoritaria de los involucrados.
- Huelga ilícita: Se consideran ilícitas las huelgas ejecutadas con violencia y en caso de guerra, también se considerarán ilícitas las huelgas en establecimientos o empresas que dependan del gobierno. Una huelga



declarada ilícita, por violencia, puede provocar la terminación de las relaciones laborales.

- Huelga justificada: Es la que se realiza por motivos imputables al patrón y requieren de un procedimiento que antes estaba reservado a la representación sindical, pero con la reforma laboral se señala ahora, en el artículo 937 de la LFT, que el patrón también podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.
- Huelga solidaria: Se encuentra contemplada en la fracción VI del artículo 450 y se refiere a la suspensión de laborales como medida de solidaridad hacia trabajadores de la misma empresa o de empresas diferentes. Habrá que decir que, en los hechos, ha sido muy remota la posibilidad de su ejercicio a pesar de estar reconocida en la Ley.

2.3 Procedimiento de huelga en el caso de las revisiones del CCT.

La regulación jurídica del procedimiento de huelga se encuentra en el capítulo XX de la LFT ⁵ y señala que dicho procedimiento se iniciará, en los casos de revisión contractual (salarios o su contenido integral), con la presentación del pliego petitorio por parte del sindicato titular del CCT, el cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones y se expresará concretamente el propósito y objeto de la huelga y se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores.
- Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en un lugar distinto al del Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la

⁵ La huelga es la suspensión temporal del trabajo y de acuerdo con la Ley, tiene por objeto: "I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y VII. Exigir las revisiones de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis."



autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa y el órgano o autoridad que haga el emplazamiento, remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente.

- Ahora, de acuerdo con la reforma laboral, se vuelve un requisito necesario (artículo 391, fracción X y artículo 920, fracción VI), anexar a su pliego petitorio el “certificado de registro del CCT” expedido por el CFCRL, por tanto, hay que solicitarlo previo a su presentación legal. El propósito de la constancia es evidenciar que se es titular del CCT, que se ha revisado antes y está depositado en el Centro.
- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. Se debe recordar que las revisiones salariales se solicitan al patrón con 30 días de anticipación y las integrales del CCT, con 60 días.
- Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración inicial del contrato colectivo, se reitera que deberá anexarse, además, al emplazamiento la constancia de representatividad.

Una vez que el pliego petitorio fue depositado en el Tribunal competente, en un lapso máximo de 48 horas, el Tribunal le entregará al patrón el emplazamiento a huelga y éste tendrá otras 48 horas para contestar el pliego petitorio con emplazamiento.

El periodo de prehuelga, a nivel federal, se inicia con la notificación del pliego con emplazamiento y, durante ese periodo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que podrá intervenir el conciliador del CFCRL.

Si el patrón no se presenta a la conciliación, el Tribunal deberá hacer uso de los medios de apremio para garantizar su asistencia, pero si los que no se presentan son los trabajadores, no correrá el término para la suspensión de labores y el expediente podrá archivarse por falta de interés jurídico; es decir, se prorrogará el CCT vigente.



Después de que el patrón fue emplazado a huelga, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por 30 días y en caso de que la huelga haya tenido por objeto la firma de un contrato colectivo inicial o de su revisión, el sindicato podrá extender la prehuelga hasta por 15 días. El juez podrá determinar las prórrogas velando que sólo sean por causas justificadas. Las constancias de representatividad tienen una vigencia de 6 meses con el fin de facilitar, en ese lapso, la negociación del CCT inicial.

Si el patrón o los terceros interesados no solicitan la declaración de inexistencia de la huelga -con el fin de solicitar un recuento o evidenciar que no se cumplieron los objetivos de la huelga-, el Tribunal determina su existencia legal. Durante la audiencia previa al estallamiento, la empresa podrá solicitar una guardia de emergencia y si no hay acuerdo con el sindicato, el Tribunal determinará el número indispensable de trabajadores que deberán prestar sus servicios durante el paro.

2.4 Terminación de la huelga

El artículo 469 de la LFT establece que la huelga puede terminar por alguna de las siguientes causas:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
y
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patronos someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.



UNIDAD 3.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

La reforma constitucional de febrero de 2017 y la reforma laboral de mayo de 2019 modificaron el sistema de impartición de justicia laboral y a partir de dichas reformas se crearon los Tribunales Laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los Tribunales laborales adquirieron la facultad de resolver las diferencias o conflictos entre patrones y trabajadores, mientras que el CFCRL quedó instituido como un organismo registral y de conciliación prejudicial.

3.1 Objetivos y funciones

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado que tiene los siguientes objetivos prioritarios:

1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores del mundo del trabajo.
2. Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.

El CFCRL se encuentra regulado por la fracción XX del artículo 123 Constitucional, por el capítulo IX Bis de la LFT y por la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Conforme a los ordenamientos legales referidos, el CFCRL tiene las siguientes funciones:



- Realizar la función de conciliación (individual y colectiva) en materia federal.
- Verificar el procedimiento de elección de dirigencias sindicales (mediante voto, libre, secreto, personal y directo y respetando la integración proporcional de género de las directivas) y producir la “toma de nota”.
- Emitir la Constancia de Representatividad y llevar a cabo el procedimiento de consulta (mediante voto libre, secreto, personal y directo) en caso de que dos o más sindicatos la soliciten.
- Verificar que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión que se registren sean aprobados por las y los trabajadores mediante el procedimiento legal establecido (voto libre, secreto, personal y directo).
- Verificar las consultas (mediante voto libre, secreto, personal y directo) para la legitimación de contratos colectivos existentes.
- Llevar a cabo el registro de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Publicitar los registros de los sindicatos y los contratos colectivos existentes.

3.2 Trámites, asesorías y servicios

Los trámites y servicios que ofrece el CFCRL se solicitan por medio de su plataforma digital y cada uno de los trámites contiene un video que describe el proceso de solicitud y los documentos que se deben ingresar en la plataforma. En caso de dudas o problemas con la plataforma, personal del CFCRL asesora y orienta en su resolución.

En los siguientes apartados se referirán los requisitos y la forma en que deben solicitarse los principales trámites y servicios que ofrece el CFCRL.



3.2.1 Registro de asociación

Este trámite es exclusivo para sindicatos de nueva creación y debe ser realizado por el Secretario General u homólogo, es decir, la o las personas que tengan acreditada la representación legal.

Los representantes legales pueden realizar el registro, sólo si los estatutos le otorgan la facultad de poder realizar trámites sindicales.

Para solicitar un registro de asociación, el Secretario General debe generar una cuenta en la plataforma del CFCRL e ingresar los siguientes documentos:

1. Nombre, dirección y tipo de asociación que se quiere registrar (PDF).
2. Acta constitutiva de la asociación (PDF).
3. Ramas de la industria en donde tienen actividades sus asociados (PDF).
4. Estatutos de la asociación (PDF).
5. Nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento donde trabajan sus asociados (PDF).
6. Padrón de asociados con CURP, nombre, apellidos, dirección y centro de trabajo (PDF).
7. Nombre y cargo de los integrantes de la directiva y su acta de aprobación (PDF).
8. Datos de afiliación a federaciones o confederaciones si fuera el caso (PDF).
9. Los sindicatos de trabajadores deben exhibir documentos que acrediten la calidad de trabajador de sus miembros tales como credencial del trabajo, recibos de nómina o documentos expedidos en su favor por el patrón. Los documentos deben tener una vigencia no mayor a 60 días naturales previos a la constitución del sindicato (PDF).
10. Documentos adicionales que se consideren de interés para la dictaminación (PDF).



Al concluir el trámite se debe firmar la solicitud con firma electrónica y en caso de que el solicitante no cuente con ella, podrá imprimir el documento y después tendrá que firmarlo, escanearlo e ingresarlo a la plataforma.

Por medio de un correo electrónico el solicitante recibirá el número con el que podrá darle seguimiento a su trámite, hasta que el CFCRL le notifique la dictaminación de su solicitud.

3.2.2 Constancia de representatividad

Este trámite es exclusivo para negociar contratos colectivos iniciales y se encuentra regulado por el artículo 390 Bis de la LFT.

La constancia de representatividad es el documento que acredita que un sindicato está facultado para negociar contratos colectivos y cuenta, por lo menos, con el 30 por ciento de los trabajadores que abarcará el CCT.

Para solicitar una constancia de representatividad, los sindicatos deben presentar los siguientes documentos:

1. Solicitud por escrito con nombre y firma autógrafa de la parte solicitante (PDF).
2. Domicilio para oír y recibir notificaciones correspondientes (PDF).
3. Domicilio completo y nombre o datos de identificación del patrón o centro de trabajo (PDF).
4. Actividad a la que se dedica (PDF).
5. Listado de trabajadores (con nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa que respalden al sindicato solicitante) en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento (PDF).
6. Identificación oficial del solicitante (credencial de elector, pasaporte vigente, cédula profesional o cartilla militar), en formato PDF a color.



7. Documento que acredite la personalidad y representación del solicitante (poder notarial, acta constitutiva, acta de asamblea, poder general amplio para pleitos y cobranzas o toma de nota vigente).
8. RFC del patrón (PDF).
9. Datos de contacto de la patronal (correo electrónico o número telefónico).
10. Ámbito de aplicación (PDF).
11. Documentos adicionales que se consideren importantes.

El CFCRL publicará el aviso de solicitud de la constancia en su sitio de internet y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo para conocimiento de las y los trabajadores, así como, de ser el caso, de otros sindicatos que deseen adherirse a la solicitud, para lo cual deberán demostrar la representación del 30% de trabajadores del centro laboral.

Con este procedimiento la autoridad y los empleadores deberán tener cuidado tanto en el respeto y no injerencia a la voluntad de los trabajadores, como también para evitar convertir, este requisito, en un elemento más de extorsión. Cualquier irregularidad debe ser reportada a la autoridad para su análisis y acción correspondiente.

3.2.3 Depósito de contrato inicial

Como se mencionó anteriormente, para depositar un contrato colectivo inicial se requiere la aprobación de los trabajadores y la constancia de representatividad del sindicato.

Para realizar este trámite se requieren los siguientes documentos:

1. Constancia de representatividad (PDF)
2. Convocatoria (PDF)
3. Listado de trabajadores con derecho a votar, que debe incluir CURP (EXCEL)



4. Contrato Colectivo de Trabajo Inicial celebrado con el patrón (PDF)
5. Tabulador de sueldos y/o salarios (PDF)
6. Tabulador de sueldos y/o salarios (EXCEL)
7. Toma de nota del Sindicato (PDF)
8. INE o identificación oficial del Secretario General (PDF)
9. Poder Notarial del Representante legal del patrón que suscribe el CCT (PDF)
10. INE o identificación oficial del representante legal del patrón (PDF)
11. RFC del Patrón
12. Fecha, hora y lugar de la consulta para la aprobación del convenio colectivo acordado.
13. INE o Identificación oficial vigente del Solicitante.
14. Poder, toma de nota o documento que acredite las facultades del solicitante para realizar el trámite en representación del sindicato.
15. En caso de ser apoderado, asesor o representante legal del sindicato, agregar cédula profesional.

3.2.4 Revisión o terminación de contrato colectivo

Este trámite se utiliza para registrar las modificaciones o la terminación de un contrato colectivo.

Los documentos que deben ingresarse a la plataforma del CFCRL son los siguientes:

1. Acuerdo de depósito de Contrato o último acuerdo de aprobación de revisión.



2. Número de expediente y nombre de la autoridad donde se depositó el contrato colectivo de trabajo sujeto a revisión.
3. Convenio de Revisión
4. Tabulador de sueldos y/o salarios (PDF)
5. Tabulador de sueldos y/o salarios (EXCEL)
6. Toma de nota vigente del Secretario General o homologo que firmó el convenio de revisión contractual.
7. Poder notarial del representante de la empresa o documentos que acrediten la personalidad y facultades para representar a la empresa.
8. Identificación, del firmante o firmantes sindicales y de la empresa.
9. Convocatoria (PDF)
10. Evidencia de Fijación Convocatoria
11. Padrón de votantes en formato Excel
12. Padrón de votantes en Formato PDF
13. Fecha, hora y lugar de votación
14. INE o Identificación oficial vigente del solicitante (PDF).
15. Poder, carta poder o toma de nota, documento que acredite las facultades de quien solicita en representación del sindicato (PDF).
16. En caso de ser apoderado, asesor o representante legal del sindicato agregar cédula profesional (PDF).

3.2.5 Modificación de directiva

A este trámite se le conoce como toma de nota y su proceso de solicitud y seguimiento es igual al de registro de asociación.



Los documentos que deben ingresarse en la plataforma son los siguientes:

1. Documento que sustente la modificación de la directiva (PDF).
2. Convocatoria (PDF).
3. Padrón de miembros con derecho a voto (PDF).
4. Padrón de miembros con derecho a voto (EXCEL).
5. El Secretario General u Homólogo debe manifestar bajo protesta de decir verdad el número de trabajadores que integran el sindicato y, precisar el número de personas por género (ejemplo: cuántas mujeres y cuántos hombres).
6. Evidencia de la publicación de padrón en tiempo y forma (PDF, JPG, JPEG, PNG).
7. Boleta utilizada en la elección (PDF, JPG, JPEG, PNG).
8. Acta de elección de la directiva (PDF).
9. Documentos adicionales (PDF).

3.2.6 Registro de Federación y Confederación

Este trámite es exclusivo para federaciones y confederaciones de reciente creación y los documentos que se deben presentar son los siguientes:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros (PDF).
3. Copia autorizada de los estatutos (PDF).
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva (PDF).



5. Todos los documentos descritos anteriormente deben ser autorizados con la firma del Secretario General u homólogo, conforme al artículo 376 de la LFT, salvo lo dispuesto en estatutos.

3.2.7 Registro de Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

Conforme al artículo 422 de la LFT, el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Es elaborado por la representación del patrón y de los trabajadores; es decir, por una comisión mixta y debe publicarse y hacerse del conocimiento del personal.

Los elementos que debe contener el reglamento se encuentran en el artículo 423 de la LFT y los documentos que deben presentarse para registrar un reglamento son los siguientes:

1. Solicitud con nombre, puesto y firma del promovente.
2. Reglamento Interior de Trabajo, de conformidad con los artículos 422 al 424 de la LFT. (PDF).
3. Acta de la integración de la Comisión Mixta de representantes de las partes (PDF).
4. Acreditación de las partes firmantes (poder e identificaciones según sea el caso)
5. Acreditación de la personalidad del solicitante o comisionado para depositar el reglamento (PDF).
6. Identificación del solicitante (PDF).
7. Documentación que acredite las atribuciones y facultades para representar a la empresa (PDF).
8. Domicilio de la empresa y comprobante de domicilio de la empresa (PDF).



3.3 Tribunales Laborales

Otra de las modificaciones relevantes derivadas de las reformas laborales de 2017 y 2019 fue la creación de los Tribunales Laborales, locales y federal -dependiendo de las competencias-, que sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La principal motivación del cambio tiene que ver con la simulación del manejo tripartita de las Juntas, que se prestaba a componendas e intereses políticos en la resolución de los conflictos laborales, pero, además, a lo tardado de los juicios, en particular los individuales, en detrimento de los trabajadores. En ocasiones propiciadas por argucias leguleyas de los abogados de las partes: a veces del trabajador, a veces de la empresa.

Corresponde a los Tribunales, ahora a cargo del Poder Judicial -de un juez, que deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias-, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. Los principios que deben prevalecer, además de sujetarse a juicios justos y expeditos, son legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Nunca más un juicio laboral deberá tardar más de un año para su resolución dado el proceso enmarcado en la Ley para su atención.

Hoy, es necesario agotar la conciliación prejudicial en la atención de los conflictos; es decir, es mandato sentar a las partes y tratar de conciliar antes de pasar a la judicialización, a los Tribunales, un conflicto. La Ley establece 45 días de plazo al procedimiento de conciliación. **Es obligatorio asistir a la etapa de conciliación**, pero no es forzoso que se esté de acuerdo con la conciliación. Si no se logra un acuerdo entre las partes, el Centro de Conciliación, local o federal -según la competencia- emite una “constancia de no conciliación” para transitar a la etapa judicial, o sea, para pasar a Tribunales.

De acuerdo con el artículo 685 Ter, quedan **exceptuados de agotar la instancia conciliatoria**, cuando se trate de conflictos inherentes a:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;



- II. Designación de beneficiarios por muerte;
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

3.4 Derechos y obligaciones de los agremiados a un sindicato.

Sin duda, una de las modificaciones más significativos de la reforma laboral va más allá de las normas. Tiene que ver con un cambio cultural, una transformación en prácticas y valores, en la manera de entender la organización sindical y su relación con el patrón.

En nuestra realidad el sindicato goza de muy mala fama; ha sido visto como la propiedad, el negocio, de algunos líderes sindicales, por lo general percibidos como corruptos y cercanos a la empresa -y, en su caso, como conflicto de poder entre grupos por el control de la organización-; en momentos también nos referimos al sindicato como el local, el edificio. Vemos a sus dirigentes como personas con poder, ajenas, muchas veces, a las inquietudes de los agremiados, cuya función es controlar sus demandas.



La esencia de la reforma estriba en devolver a los sindicatos su concepto original: la organización de trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. La libertad sindical requiere valorar la importancia de estar organizados o no con el fin de hacer escuchar la voz de los trabajadores tanto en la vida cotidiana del sindicato como en su relación con otros actores, en especial con el patrón.

La experiencia nos dice que es mejor estar organizados que aislados y reducidos cuando queremos lograr objetivos que rebasan nuestra individualidad. Somos seres humanos y tendemos a vivir en sociedad, con todas sus complejidades. Los sindicatos nacen, precisamente, de la necesidad de atender problemas inherentes a una comunidad -antes, incluso, más allá del centro de trabajo- y eran las decisiones mayoritarias las que determinaban el rumbo de la organización.

Por lo que consideramos, como colofón, revisar lo que, desde nuestra visión significa ser un sindicalista, una persona que decide ser parte de una organización, con referencia a sus derechos y obligaciones.

Entre ellas están:

1. Conocer y recibir servicios derivados de la asociación; sentirse parte.
2. Tener información sobre el funcionamiento y patrimonio de la organización.
3. Participar en las reuniones, deliberaciones y decisiones que hacen a la vida cotidiana del gremio, incluyendo acuerdos con el patrón.
4. Cumplir y promover los principios y las acciones que normen al sindicato.
5. Hacer propuestas y tener derecho a elegir y ser elegido en la dirección de la organización; fomentar procedimientos democráticos.
6. Actuar con responsabilidad, respeto y proactividad ante las diferentes formas de pensar, evitando poner en riesgo a la organización y sus miembros.



CONCLUSIÓN

Uno de los principales desafíos del nuevo modelo laboral es que los trabajadores conozcan sus derechos colectivos y los ejerzan de manera libre, responsable y activa, y que, a su vez, los empleadores reconozcan y respeten estos derechos.

Considerando el modelo laboral que prevalecía antes de la reforma laboral de 2019, hoy estamos ante un cambio cultural en el marco de las relaciones obrero-patronales y el comportamiento de las organizaciones sindicales, internamente, con su patrón y con su entorno. En muchos sentidos implica devolver a las organizaciones sindicales su propósito de origen: representar y defender, de manera democrática, los derechos de los trabajadores. Asimismo, los empleadores, a partir de una relación distinta, aprender a dialogar y persuadir en vez de imponer y dominar.

El presente documento atiende el desafío referido, ya que aborda los aspectos más relevantes sobre la libertad, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica, así como las modificaciones al procedimiento de huelga y el nuevo sistema registral y de impartición de justicia, donde se privilegia la conciliación y para realizar esa labor se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Es importante destacar que la implementación del nuevo modelo laboral representó un gran avance en las transformaciones sociales y económicas del país y su consagración dependerá de la participación de los trabajadores, sindicatos y empleadores, y del correcto funcionamiento del CFCRL y de los Tribunales laborales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1º de abril de 1970 y sus reformas. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf
- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Diario Oficial de la Federación, México, 24-02-2017. Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_231_24feb17.pdf
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Diario Oficial de la Federación. 1 de mayo de 2019. Disponible en:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019
- Hernández, J.; Juárez, C. (2018) Derecho laboral y la administración de recursos humanos. Ciudad de México, editorial Patria.
- Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1 de marzo de 2022. Disponible en:
<https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>



El presente documento está elaborado con fundamento en lo que establece el artículo 20 fracciones XXVI, XXVII y XXVIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 2023.

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



AGOSTO 2023