



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

# LA NO INJERENCIA PATRONAL EN LA VIDA SINDICAL

**Dirección General de Capacitación Laboral**





# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
EL CONTROL DE LOS SINDICATOS COMO UNA SITUACIÓN A SUPERAR...	6
LA NO INJERENCIA PATRONAL EN LA VIDA SINDICAL.....	9
FORMAS DE INJERENCIA OBSERVADAS EN LA PRÁCTICA.....	14
ACCIONES FRENTE A LA INJERENCIA PATRONAL.....	20
RECOMENDACIONES PARA EMPLEADORES.....	22
CONCLUSIÓN.....	23
MEDIOS DE CONTACTO.....	24
REFERENCIAS DE INFORMACIÓN.....	24

# INTRODUCCIÓN.

El 1º de mayo del 2019 fue un día histórico para la legislación laboral en nuestro país, dado que se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de libertad y democracia sindical, negociación colectiva y justicia laboral.

Asimismo, con la ratificación del **Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en septiembre de 2018, se fortalecen los criterios contenidos en los Convenios 87 y 135 para establecer condiciones en el ejercicio de los derechos de libertad y democracia sindical para una negociación colectiva **con especial acento en la no injerencia.**

Finalmente, en el marco de la renegociación del **Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**, se asumieron los compromisos laborales establecidos en el **capítulo 23 y el anexo 23-A**, así como los **capítulos 31-A y 31-B** respecto a la resolución de controversias en la materia, donde la no injerencia vuelve a estar implícita.

En general, el cambio fue profundo y se concentra en cinco ejes fundamentales:

1. **La libertad y la democracia sindical.** Se garantiza el **derecho de afiliación, sin afectar el empleo y las condiciones laborales, y de asociación, con énfasis en la autonomía, sin injerencia patronal, de gobiernos y otros organismos, en su vida interna**, mientras que la democracia sindical se refiere a un sistema para procesar decisiones colectivas en su organización mediante elecciones o **herramientas de participación que confieren representatividad y legitimidad**, principalmente a través del **voto personal, libre, secreto y directo** para: i) la constancia de representatividad en la aprobación de nuevos contratos colectivos de trabajo (CCT), ii) sus revisiones integrales, iii) elecciones de directivas sindicales y iv) demandas de titularidad de CCT.
2. **El Nuevo Modelo de Justicia Laboral.** Se creó el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)** a cargo del registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, además de la **función de conciliar previo a un juicio ante un Tribunal** en asuntos de orden federal. En tanto, en las entidades federativas se instituyeron también **Centros de Conciliación locales**. Asimismo, se constituyeron **Tribunales laborales federales y locales** para resolver los juicios en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, intermediación, continuidad, concentración, publicidad y primacía de la realidad.

3. **Transparencia sindical.** La rendición de cuentas es obligatoria para decidir sobre la vida de la organización y en particular sobre su patrimonio. El derecho de las y los trabajadores de **conocer sobre la administración de las cuotas sindicales y del patrimonio** de su gremio, sin que existan represalias, así como de acudir ante el Centro Federal en caso de no recibir **estos informes cada seis meses de manera impresa.**
4. **Inclusión con perspectiva de género.** Se refiere al enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros respetando la **proporcionalidad en razón de género en la integración de las directivas sindicales.** Asimismo, de dar cumplimiento a la obligación de establecer un **Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, el trabajo forzoso e infantil.**
5. **Negociación colectiva efectiva y auténtica.** La negociación colectiva, consiste en que la parte **patronal y los sindicatos más representativos, mayoritarios,** puedan acordar, a través de una **negociación bilateral, horizontal y responsable,** las condiciones laborales que darán forma a un **nuevo Contrato Colectivo de Trabajo [CCT],** en su revisión salarial o integral, que deberá ser aprobado, ésta última, mediante el **voto libre, secreto, personal y directo,** previo a su registro ante el CFCRL, por la mayoría de las personas trabajadoras que cubre o serán cubiertas por dicho Contrato.

El respeto a la libertad y la democracia sindical, sin injerencia externa en la organización y sus agremiados, son la base para lograr negociaciones auténticas y efectivas, que permitan mejorar de manera progresiva las condiciones laborales.

Para que esto sea posible, el presente material tiene como **propósito dar a conocer qué es la injerencia patronal en la vida sindical,** cuáles son las acciones que se pueden considerar como actos de injerencia y qué pueden hacer las empresas para no caer en actos de injerencia que representen una denegación de estos derechos fundamentales.



# EL CONTROL DE LOS SINDICATOS COMO UNA SITUACIÓN A SUPERAR.

La historia laboral en nuestro país ha vivido el control de las personas trabajadoras de tres maneras:

- a) Desde el Estado, con un sistema corporativo de control que **podía premiar la lealtad de los líderes sectoriales**, en particular de los sindicatos, a través de **cargos políticos y tolerando el manejo patrimonial de sus organizaciones**, como si fueran su propiedad; podían, con el cobijo del Estado -incluso después de la alternancia partidaria-, eternizarse en el cargo, heredarlo, extorsionar o sobornar patrones, correr de su empleo o reprimir trabajadores que no se alinearan a sus decisiones, amparar empresas con contratos colectivos de protección con el fin de contener la presencia eventual de sindicatos “independientes” o la sublevación de trabajadores a su servicio que quisieran formar un sindicato -o afiliarse a otro-, diferente al que prefería el patrón. Incluso, este entorno de corrupción favoreció que despachos de abogados tuvieran registros sindicales que ofrecían a las empresas, por compensaciones a veces no tan módicas, para protegerse de que apareciera una organización incómoda.
- b) Para **atraer inversión** a ciertas zonas, una forma parecida era instrumentada, casi como política pública, desde los ámbitos locales y federales, **se basaba en incluir el sindicato y el contrato colectivo de protección como parte del paquete de estímulos**. Los Contratos Colectivos existían, incluso, desde antes de que hubiera trabajadores laborando. Con esta fórmula, más la aplicación discrecional de la ley laboral, se vendía “paz social” y estabilidad económica.



En ese sentido, **la consecución de un registro para un nuevo sindicato o la emisión de la “tomas de nota” para reconocer el Comité Ejecutivo** de una organización, derivada de una elección, se trataba de una **decisión política, no legal ni administrativa**. **No se valoraba sólo el cumplimiento de las disposiciones legales sino primordialmente la lealtad, la subordinación del sindicato y sus líderes, al gobierno en turno** -incluso, después de la alternancia partidaria. Su adhesión se pagaba también con privilegios políticos.

- c) Otra manera, respondía al **prejuicio y la convicción patronal** de que, al tratarse de una inversión particular, se tenía el **derecho a elegir el sindicato y el líder que mejor se aviniera a los intereses del empleador.**

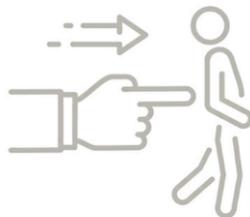
Esta práctica anuló **dos derechos humanos y laborales fundamentales**: el de la **libertad sindical** y el de la **negociación colectiva auténtica**. A la vez, normalizó la pervertida práctica de **simulación y corrupción** tolerada en las relaciones obrero-patronales.



Este ejercicio era soportado además, con **mecanismos que facilitaban el control de los trabajadores**: la **cláusula de inclusión** (admisión) y la **cláusula de exclusión** (expulsión del sindicato, vía estatutaria, y pérdida del empleo, vía el contrato colectivo de trabajo) con el fin de evitar a las y los trabajadores su interés por la organización, su distanciamiento y apatía en la vida del sindicato al que se pertenecía y la consolidación de la mala

imagen de los líderes y los sindicatos. Se participaba, en el mejor de los casos, por temor a perder el empleo.

Este dispositivo inherente a la praxis anterior, que iba en contra de la ley, se permitía con la **tolerancia de la autoridad** y se expresaba en la **afiliación forzosa al sindicato**: una vez siendo parte de la organización, no podía renunciarse a la misma sin perder el empleo. Así, la **libertad sindical era una falacia** cuando en la mayor parte de los países occidentales era una asignatura común; un valor humano respetado.



Al no haber libertad, **el derecho a la negociación colectiva se anulaba**. La relación del líder sindical se ejercía sin pasar por la democracia, transparencia y la rendición de cuentas hacia sus bases -no tenía necesidad, su "legitimidad" y representación se ejercía con el apoyo del gobierno, del empleador y, en su caso, mediante la coacción-. **Con la representación patronal podía acordar negociaciones a modo**, que culminaban con un contrato colectivo de acuerdo con las necesidades del patrón, pero no necesariamente de sus afiliados. **A los trabajadores se les condenaba, por tanto, a salarios bajos y trabajos precarios.** Factor que se convirtió en "ventaja competitiva".

La esencia de las relaciones laborales dignas y auténticas son las negociaciones, el diálogo social, entre representantes del sindicato y del patrón que culminan en el acuerdo y celebración de un contrato colectivo de trabajo. Y al no existir bilateralidad se generan relaciones laborales simuladas anulando el propósito original de la organización sindical y la posibilidad real de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras para hacer posible un postulado de la LFT: “productividad con beneficios compartidos”.



# LA NO INJERENCIA PATRONAL EN LA VIDA SINDICAL.

Dice la Real Academia Española que **injerencia** es “acción y efecto de injerirse [meter una cosa en otra, **intromisión**, entrometerse, introducirse en una dependencia o negocio]”.

En el Derecho, la injerencia se refiere a la **actuación imprudente de alguien que se involucra en un negocio o competencia ajeno**, sin tener el título o habilitación para hacerlo.

Es cuando algo o alguien está involucrado en otra cosa, perteneciente o competente a otra entidad o persona, ejerciendo influencia o usando su poder para controlarla; a esto se le considera injerencia.

Todo este manejo conceptual tiene que ver con el **nuevo marco legal y cultural del significado de la injerencia en un entorno laboral como el nuestro**. En la parte del mundo occidental a la que pertenecemos, se tiene como un **valor fundamental la libertad y el respeto a la misma**, pero por diversas razones, en México, en particular en el medio sindical, **ha sido elemento de control y de temor por sus efectos políticos y en la actividad empresarial** e incluso, ese dominio ha servido, como hemos señalado, como **factor**, considerado por gobiernos federal y local, **para atraer inversión y dar por sentado que es posible y legal que los patrones elijan al sindicato y la líder sindical que más les convenga para dar seguridad a su patrimonio**.

El propósito de hacer esta reflexión sobre la **injerencia** en nuestro país, en el ámbito sindical, busca **hacer conciencia sobre las causas de hacer una reforma laboral que, por primera vez desde la creación de la Ley Federal del Trabajo, aborde de manera específica los asuntos de la libertad de asociación y la negociación colectiva efectiva, descartando todo tipo de injerencia en las decisiones que sólo competen a la vida interna de las organizaciones y las relaciones obrero patronales, en particular a la negociación colectiva, como parte del diálogo social promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

## *Fundamento jurídico de la no injerencia patronal en la vida sindical.*

### **A) Los Convenios Internacionales de la OIT.**

Existen **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ratificados por México que **hablan de la no injerencia** en la vida de las organizaciones sindicales. Es importante destacar que estos convenios son obligatorios en su cumplimiento.

El **Convenio 87** referente a la “Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación”, que señala entre su contenido básico:

*“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. [OIT, Art. 2, 1948]*

*“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. [OIT, Art. 3, 1948]*

*“Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. [OIT, Art.3.2, 1948].*

El **Convenio 98** establece que los **patrones no pueden intervenir en la vida interna de los sindicatos**. Este convenio, además de la no injerencia, también **protege a los trabajadores de cualquier discriminación que pueda afectar su libertad sindical**:

*“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. [OIT, Art. 1, 1949].*

*“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores 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 agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”. [OIT, Art. 2.1, 1949]*

El **convenio 135**, ratificado por nuestro país desde 1975, puntualiza que **quienes representen a las y los trabajadores, no importa si son quienes expresan una mayoría o una minoría, deben gozar de protección contra actos de injerencia que pueda perjudicarlos en su función sindical**:

*“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.”* [OIT, Art.1, 1971].

- 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.*
- 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.*
- 3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.* [OIT, Art 2, 1971].

En suma, la esencia de las relaciones laborales dignas y auténticas son las negociaciones que llevan al diálogo horizontal, con respeto y responsabilidad, sin injerencia ni simulaciones, entre representantes de las y los trabajadores y el patrón.

## **B) La injerencia sindical en la Ley Federal del Trabajo (LFT).**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo la no injerencia está descrita de manera específica en el **artículo 357** y sólo transcribe lo señalado en los convenios de la OIT señalados anteriormente:

*“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”.* [LFT, Art. 357, 2019].

*“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”.* [LFT, Art. 357, 2019].

*“Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.”* [LFT, Art. 357, 2019].

En dicho artículo, menciona que cualquier injerencia será sancionada en los términos que disponga la Ley, destacando la prohibición de cualquier tipo de intervención en las distintas etapas de la vida organizativa de un sindicato.

En los conflictos entre sindicatos por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo [CCT], los artículos 897-A y 897-G, dicen:

*“Los escritos de demanda y contestación se presentarán ante el Tribunal competente y deberán cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 872 [procesos ordinarios] y 873-A de esta Ley, en lo que sea aplicable.*

## *injerencia*

*Los conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 [procedimiento de titularidad del CCT] y 418 de esta Ley se resolverán únicamente a través de la consulta de los trabajadores, quienes manifestarán su voluntad a través del voto personal, libre, directo y secreto, por lo que no puede ser materia de negociación al ser elementos esenciales de la democracia y de los derechos humanos vinculados a ésta. En estos casos y tratándose de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical o al derecho de negociación colectiva, o cuando se impugnen procedimientos de elección de las directivas sindicales, para promover el juicio no será necesario acudir a la conciliación prejudicial ni exhibir la constancia correspondiente.*

*No podrán acumularse en esta vía pretensiones ajenas al propósito de ésta; de reclamarse, se dejarán a salvo los derechos de las partes para que los ejerzan en la vía que corresponda”. [LFT, Art. 897-A, 2019].*

Mientras que el artículo 897-G dice que:

*“Cuando se trate de conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 y 418 de esta Ley, si en el desarrollo del procedimiento se advierte la injerencia del patrón a favor de alguno de los sindicatos contendientes o la comisión de actos de violencia por algunas de las partes, el Juez tomará las medidas necesarias para que el ejercicio del voto de los trabajadores se realice con plena libertad y seguridad, con independencia de que de vista de los hechos a las autoridades penales y administrativas correspondientes para su sanción”. [LFT, Art. 897-G, 2019].*

En materia de injerencia, de acuerdo con el artículo 133 de la LFT, a los patrones se les prohíbe:

- “I. *Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;*
- ...
- IV. *Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;*
- V. *Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;*
- ...
- VII.- *Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;*
- ...
- IX.- *Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;*
- ...
- XVII. *Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores”.* [LFT, Art. 133, 2019].



# FORMAS DE INJERENCIA OBSERVADAS EN LA PRÁCTICA.

No debería exigirse la conformidad del empleador respecto de la constitución del sindicato como condición para obtener la inscripción de un sindicato en el registro. De hecho, el Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que ese requisito constituiría una clara injerencia y violación de los principios de libertad sindical. Otros criterios más del Comité, sin ser exhaustivos, son los siguientes:

- Empresa que ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como **intentar sobornar a miembros del sindicato** para que se retirasen del mismo o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de **crear sindicatos “títeres”**, el Comité considera que tales actos son contrarios al Convenio 98.
- La **intervención de un empleador para favorecer a un sindicato a modo o para la creación de un sindicato paralelo**, cuando el que existe y representa a la mayoría de las y los trabajadores no le gusta; constituye un acto de injerencia en el funcionamiento de la asociación de trabajadores prohibida en el Convenio citado.
- El Comité ha pedido, a gobiernos, que **garanticen que los empleadores no expresasen opiniones que podrían intimidar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales**, tales como afirmar que la constitución de una asociación es ilegal, o advertir que no es aconsejable afiliarse a un sindicato o incitar a los trabajadores a renunciar a su afiliación. Toda coacción tendiente a obtener la renuncia a la afiliación sindical de trabajadores o dirigentes sindicales constituye una violación del principio de libre afiliación sindical contraria al Convenio 87. La **coacción a afiliados sindicales para que renuncien al sindicato** constituye una grave violación de los Convenios 87 y 98.
- La **redacción, por parte de la empresa, de una carta de renuncia sindical constituye una injerencia grave en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores**. La distribución de formularios de desafiliación a miembros de sindicatos y las entrevistas individuales para lograr que se desafilien del sindicato son actos de injerencia.

- Además de la distribución de formularios de desafiliación, hay empresas que **ponen a disposición una línea telefónica gratuita con la posibilidad de solicitar la desafiliación del Sindicato**. El Comité ha pedido a Gobiernos que establezcan mecanismos que permitan corregir de manera rápida los efectos de este tipo de injerencia, incluida la imposición de sanciones suficientemente disuasivas en contra del empleador, y evitar este tipo de incidentes en el futuro.
- Los **dirigentes sindicales remunerados con licencia para ejercer su cargo deberían poder cumplir sus funciones sindicales con arreglo a las normas pertinentes de su organización sin necesidad de tener que rendir cuentas de cada actividad a la Dirección de la empresa**. Tales actividades deberían incluir aquéllas de carácter educativo, las llevadas a cabo bajo la égida de la correspondiente federación o confederación y aquéllas relacionadas con la planificación de medidas con motivo de un conflicto colectivo.
- **Cursar invitación para participar en sesiones con la Dirección de la empresa a una organización y no a la otra -o dar permiso a una y no a otra para hacer reuniones-**, puede ser una forma oficiosa de mostrar favoritismo hacia un gremio, influyendo en la afiliación sindical de las y los trabajadores.
- El **cierre de locales sindicales a raíz de una huelga legítima** vulnera los principios de la libertad sindical y constituye, cuando lo decide la empresa, una injerencia del empleador en el funcionamiento de una organización de trabajadores, que prohíbe el Convenio 98.
- La **intervención de un empleador a efectos de fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato** y la **interferencia en la correspondencia de éste**, constituyen actos que **violan gravemente los principios de la libertad sindical**.
- El **empleador que intenta persuadir a los trabajadores de que retiren la autorización dada a un sindicato para que negocie en su nombre** podría dar lugar a injerencias indebidas en la decisión de los trabajadores y **socavar la fuerza del sindicato, dificultándose así la negociación colectiva**.
- El **presunto ofrecimiento de prestaciones por parte de la empresa, supeditado a la condición de que a ésta no se le exigiera entablar negociaciones colectivas con un sindicato**; de ser cierto, sería equiparable a un acto de injerencia del empleador en el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a la organización que estimen conveniente.

- Las **disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones a través de promociones artificiales de los trabajadores** constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.
- Es posible que el **mantenimiento de cámaras de vigilancia en las salas reservadas para las reuniones sindicales** produzca un efecto intimidatorio en los órganos y miembros del sindicato, y podría dar lugar a una injerencia del empleador que sería contraria al principio de la libertad sindical.
- Que la **Dirección pida a sus empleados que declaren si están o no afiliados a un sindicato**, incluso si ello no tuviera por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, se puede considerar en toda lógica como una injerencia y una intimidación a los miembros del sindicato.
- Las **circulares publicadas por una compañía invitando a los trabajadores a declarar a qué sindicato pertenecen**, aun cuando no tuvieran por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, pueden muy naturalmente considerarse como injerencia.
- El hecho de que **uno de los miembros del gobierno sea al mismo tiempo dirigente de un sindicato** que representa a trabajadores al servicio del Estado, ello puede ser acto de injerencia en violación del Convenio 98.
- Teniendo en cuenta la **importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva**, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores.
- El Comité recuerda la importancia que concede a la **protección que ha de garantizarse frente a los actos de injerencia por parte de los empleadores destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores sometidas a un empleador**.
- Cuando una **legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra los actos e injerencias de los empleadores o de sus organizaciones** (y estipula que los casos no previstos por la ley se resolverán de acuerdo, entre otros elementos, con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y con el Convenio 98, en virtud de su ratificación por ese país), sería conveniente que el **gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia**.

- La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de injerencia por parte de las autoridades o por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las unas con respecto de las otras, son insuficientes si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica.
- Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar la eficacia práctica del Convenio 98.
- Basándose en una observación formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto de una legislación, el Comité hizo observar que un trabajador para quien se invocara como motivo de despido, por ejemplo, “la negligencia en el desempeño de sus deberes”, muy difícilmente podría probarse que el motivo real del despido fue su actividad sindical. Además, como los recursos previstos no tienen carácter suspensivo, el dirigente despedido puede, en virtud de la ley, abandonar su puesto sindical al momento del despido. El Comité estimó, pues, que la legislación podría permitir a los Directores de empresas perturbar las actividades de un sindicato, siendo contrario al Convenio 98, por lo que habría que buscar medidas para evitar ese tipo de injerencias [en ocasiones, por estas circunstancias, los estatutos sindicales prevén que, aun despedido el dirigente, pueda terminar su encargo].
- Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación o de la realización de actividades sindicales legítimas y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.
- El ejercicio de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la defensa de sus intereses debería estar exenta de presiones, intimidaciones, hostigamientos, amenazas y acciones tendientes a desprestigiar a las organizaciones y sus dirigentes, incluida la manipulación de documentos.

En este sentido, otras formas detectadas de injerencia patronal en la vida sindical son:

- **Interrogar a los trabajadores respecto a las decisiones que se tomen en sus asambleas sindicales.**
- Otorgar a la directiva sindical permisos o prerrogativas que no estén contempladas en el Contrato Colectivo del Trabajo.
- Intervenir directa o indirectamente en el programa de acción del sindicato.
- **Impedir que se coloquen los avisos y convocatorias sindicales en los lugares de mayor afluencia de trabajadores.**
- Difundir información falsa sobre un sindicato o algún integrante de la directiva sindical.
- Divulgar el padrón de socios del sindicato y utilizarlo indebidamente.
- Discriminar a un trabajador o un grupo de trabajadores a causa de sus preferencias sindicales.
- **Realizar medidas para conocer [espíar] las decisiones que tomen los sindicatos para la defensa de sus intereses.**
- **Apoyar a un sindicato en perjuicio de otro, cuando en un centro de trabajo haya dos o más sindicatos.**
- Obstaculizar directa o indirectamente los procesos de consulta o de elección de directivas.
- Obligar a los trabajadores a que se afilien o desafilien a un determinado sindicato.
- Impedir la conformación y registro de un sindicato.
- Intervenir en la redacción de los estatutos y pliegos petitorios del sindicato.
- Proponer al Secretario General o a otros miembros para que formen la directiva sindical.
- Ejercer actos de intimidación o violencia para que las y los trabajadores aprueben o desapruében la aplicación de un Contrato Colectivo.

- No publicar los avisos y convocatorias que envíe el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) en los lugares más visibles para dar a conocer los procedimientos de libertad y democracia sindical.
- Impedir que las y los trabajadores voten en los procesos de consulta o de elección de directivas.
- Despedir a un trabajador o trabajadora por sus preferencias o actividades sindicales.
- Obstaculizar el uso de las instalaciones en los procedimientos de democracia sindical, que estén en el marco de los acuerdos.
- Negarse a negociar o revisar un Contrato Colectivo con el sindicato que obtuvo la Constancia de Representatividad o que tiene la titularidad del Contrato.
- Para participar en la alteración del acta de resultados de los procesos de consulta o de elección de la directiva.
- Firmar Contratos Colectivos de protección que velen por los intereses de la empresa y no de los trabajadores.
- Entregar dádivas, bienes o beneficios a la directiva sindical a cambio de que le permitan ejercer control sobre el sindicato.
- Promover la creación de organizaciones de trabajadores controladas por un patrón o una organización de patrones.
- Apoyar a organizaciones de trabajadores para colocarlas bajo control.

La **injerencia patronal** en la práctica puede observarse de diversas maneras, pero fundamentalmente son **todas aquellas acciones que la empresa**, a través de sus representantes, de manera consciente o no, que **pueden implicar un control de las decisiones que sólo competen a los trabajadores y a sus organizaciones**. Sean cual sean estas acciones, deben prevenirse y, en su caso, atenderse para evitarlas.



# ACCIONES FRENTE A LA INJERENCIA PATRONAL.

De acuerdo con el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la **protección contra la discriminación antisindical se aplica por igual a los afiliados y exrepresentantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio, sin importar si se trata de la organización que detenta la titularidad del CCT u otro con presencia en la empresa.** Nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical.

La protección contra los actos de discriminación antisindical no es suficiente si un empleador puede recurrir a la **subcontratación como medio de eludir, en la práctica, los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.** Al respecto, en nuestro país, uno de los cambios recientes en la Ley Federal del Trabajo fue la prohibición de la subcontratación de personal; las empresas deben reconocer como trabajadores propios a todas aquellas y aquellos trabajadores que realizan las actividades principales relacionadas con su actividad preponderante.

Se permite la subcontratación de servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante, pero aquellas empresas que desean prestar estos servicios especializados deben estar en un registro a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con previa acreditación de cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

La **protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.**

La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que impliquen traslados de un centro de trabajo a otro cuando no están convenidas.

En general, los casos de injerencia o discriminación antisindical pueden variar en cuanto a su naturaleza. No se limitan al despido, la reducción de personal o la terminación de servicios, sino que incluyen también cualquier acto de represalia contra un trabajador que vulnere su derecho a decidir.

En México, según lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1002, existen sanciones para aquellos que violen las normas de trabajo mencionadas con anterioridad correspondientes al artículo 133, ante esto, la Ley dice:

*“Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización”. [LFT, Art. 1002, 2019].*



# RECOMENDACIONES PARA EMPLEADORES.

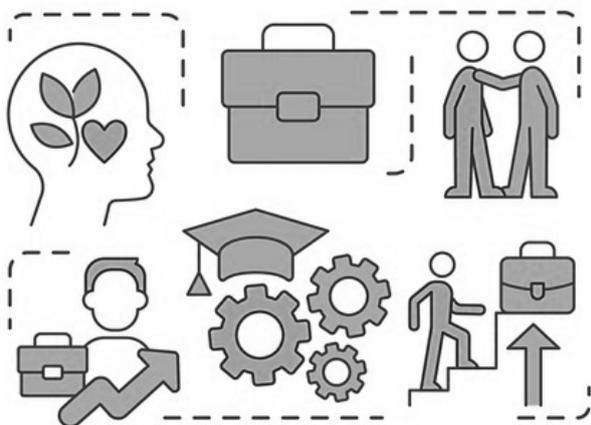
- **Adoptar una política de neutralidad o indiferencia patronal en la vida sindical.** Adoptar una política expresando el compromiso de la empresa de respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La neutralidad o indiferencia, en este sentido, significa no tomar partido por ninguna de las cuestiones que involucren a las personas trabajadoras respecto a sus decisiones de asociación o relacionadas con las actuaciones de sus organizaciones sindicales, es decir, que no se inclina por ninguna de las partes o alternativas que se oponen en una confrontación.
- **Proporcionar capacitación sobre derechos colectivos.** Incluir dentro de los Planes y Programas de Capacitación de la Empresa, el proporcionar capacitación sobre Libertad de asociación y el Derecho a la negociación colectiva a todo el personal gerencial y de planta.
- **Garantizar la no discriminación.** Promover entre el personal de confianza, el no amenazar, despedir o poner en “listas negras” o penalizar de alguna u otra forma a trabajadores en su contratación, promoción, remoción o transferencias por causa de sus actividades sindicales presentes o pasadas o por dejar de ser miembro de un sindicato. Asimismo, **establecer bilateralmente el protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.**
- **Adoptar lineamientos o mecanismos de quejas ante actos de injerencia e intimidación laboral.** Establecer un medio en el que las personas trabajadoras puedan presentar denuncias ante recursos humanos de la empresa u otra instancia independiente, sobre presuntos actos de injerencia, discriminación antisindical o violencia laboral, además de las previstas en la Ley para estos casos.



# CONCLUSIÓN.

El nuevo modelo laboral derivado de la reforma de 2019 no sólo responde a un cambio de reglas sino, fundamentalmente, a un cambio de cultura, de valores y prácticas inherentes a una relación laboral respetuosa, sin injerencia, y corresponsable, donde el diálogo social prevalezca. Y para que el diálogo sea auténtico tiene que haber libertad, representatividad democrática y negociación colectiva efectiva a favor del trabajo digno (como dice el artículo 2 de la LFT); es decir, de la mejora de las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores, del compromiso de todas las personas involucradas en el fortalecimiento de la empresa y, por ende, de la calidad y productividad en sus bienes y servicios.

La idea de la presente reflexión es, a fin de cuentas, contribuir a generar conciencia sobre las acciones que eviten cualquier tipo de injerencia en asuntos que sólo competen decidir a los miembros de un sindicato. El nuevo modelo laboral, derivado de las reformas de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, demandan, ante los conflictos laborales, conductas diferentes a las del pasado, con mayor diálogo, respeto, responsabilidad y honestidad entre los actores del mundo del trabajo, evitando simulaciones y actos violentos y arbitrarios.



# MEDIOS DE CONTACTO

Para cualquier duda o información requerida referente al tema de la No Injerencia Patronal en la Vida Sindical, la Dirección General de Capacitación Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pone a disposición los servicios de orientaciones y capacitaciones mediante los medios de contacto siguientes:

- sergio.patino@stps.gob.mx

Con mucho gusto le atenderemos.

## REFERENCIAS DE INFORMACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Comité de Libertad Sindical de la OIT.
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 [núm. 87].
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 [núm. 98].
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 [núm. 135]
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 [núm. 190]

*El presente documento fue elaborado por la Dirección General de Capacitación Laboral, 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.*

# NOTAS

# NOTAS

# NOTAS



# Trabajo

Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social

Dirección General de Capacitación Laboral

<https://www.gob.mx/stps/>

