

LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EFECTIVA



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.



GOBIERNO DE
MÉXICO

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

PILARES DE LA REFORMA LABORAL DE 2019

Nuevo Modelo de Justicia	Se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL); se impulsa la CONCILIACIÓN y la justicia expedita se imparte en los nuevos Tribunales Laborales.
Libertad y democracia sindical para la negociación colectiva efectiva	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 efectiva. Cuando existe verdadera libertad y democracia, se asegura que el diálogo entre empresa y sindicato sea el mejor camino con el fin de resolver conflictos y fortalecer la negociación auténtica para revisar y acordar condiciones de trabajo a favor de las y los trabajadores.
Transparencia sindical	Las y los trabajadores conocerán, de forma impresa, el uso de sus cuotas sindicales y el contenido de sus contratos colectivos.
Inclusión con perspectiva de género	Integración de las directivas sindicales de manera proporcional en razón de género. Se obliga a la elaboración de protocolos contra la violencia .

RELACIONES LABORALES PARA EL TRABAJO DIGNO



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

El **derecho al trabajo** es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos; constituye una **parte inseparable** e inherente de la **dignidad humana**. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

Son condiciones del trabajo dignas las que garantizan:

- Que **no exista discriminación** por origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, género, edad, religión, opiniones políticas o sindicales, condición social o de salud, etc. **Las listas negras son consideradas discriminatorias y por ende ilegales.**
- Que se tenga **acceso a la seguridad social**.
- Que el pago de un **salario sea remunerador**.
- Que exista **capacitación continua** para la productividad con beneficios compartidos.
- Que se cuente con un **ambiente de trabajo libre de violencia y en condiciones óptimas de seguridad y salud**.
- Que hayan acciones para el **fomento de la igualdad sustantiva** entre mujeres y hombres.
- Que se respeten los **derechos colectivos** de las personas trabajadoras: **I) libertad de asociación y democracia sindical; II) negociación-contratación colectiva auténtica y III) derecho de huelga.**

La **estabilidad** en el empleo es un **derecho** de los trabajadores para conservar su trabajo durante todo el tiempo pactado o determinado en la Ley y que **sólo** puede perderse si existe una **causa legalmente justificada** para la recisión y **no por ejercer la libertad sindical.**



LIBERTAD SINDICAL (INDIVIDUAL)

La **libertad** se refiere al **derecho que tiene cada persona** para optar, para elegir de manera responsable su propia forma de conducirse, sin que por ello se le pueda sancionar.

En materia sindical se refiere al derecho humano de escoger el constituir, formar parte o no de un sindicato para la defensa de mis intereses en un centro de trabajo, en concordancia con el derecho elemental de que **nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.**

La facultad de todo trabajador **de separación o renuncia respecto de formar parte del sindicato, también incluye la libertad de decidir sí quiere o no que se le descuente la cuota sindical.**

Ninguna persona debe ser **objeto de discriminación en el empleo** a causa de su **actividad o de su afiliación sindical.**

- ❖ Es decir, **depende de mí y sólo de mí**, de acuerdo con mis decisiones, si quiero afiliarme o no para ser parte de un sindicato o si prefiero organizarme con otros trabajadores, para formar otro diferente.
- ❖ **Por elegir cualquiera de estas opciones no debo perder mi trabajo ni deben modificar mis condiciones laborales.**

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (COLECTIVA)

La **libertad sindical en materia colectiva** le **corresponde al sindicato** de las y los trabajadores e implica **tener autonomía** ante el **Estado, el patrón; frente a partidos y otros sindicatos.**

Se expresa a través de la **libertad de asociación, constitución, autorregulación y estructuración de la organización.** Es decir, **el sindicato debe tener garantías de libertad para:**

- Redactar sus **estatutos y reglamentos** administrativos.
- **Establecer** en sus estatutos la naturaleza, **forma de pago y monto de las cuotas sindicales.**
- **Elegir libremente sus representantes.** La democracia sindical **devuelve a las y los trabajadores la potestad y el control sobre los líderes y las decisiones en su organización** mediante la transparencia y el voto libre, secreto, personal y directo.
- **Organizar su administración,** sus actividades.
- **Formular su programa de acción, pliegos petitorios** y generar acuerdos sobre su vida organizacional.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT), los **sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones** constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Esta libertad permite que sean los **sindicatos representativos a quienes se confían** exclusivamente los medios de acción como la **Huelga y la Negociación Colectiva.**

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS AGREMIADOS

Cuando una persona decide ser parte de una organización, es importante que conozca sus derechos y obligaciones como miembro de ella que se encuentran en el Estatuto Sindical.

Algunas son:

- ✓ **Conocer y recibir servicios** derivados de la asociación; sentirse parte.
- ✓ **Tener información** sobre el **funcionamiento y patrimonio** de la organización (transparencia y rendición de cuentas) y estar al corriente en el pago de las cuotas acordadas.
- ✓ **Participar** en las reuniones, deliberaciones y decisiones que hacen a la vida cotidiana del gremio, incluyendo acuerdos con el patrón.
- ✓ **Cumplir y promover los principios** y las acciones que normen al sindicato.
- ✓ Hacer propuestas y **tener derecho a elegir y ser elegido en la dirección de la organización**; fomentar procedimientos democráticos.
- ✓ **Actuar con responsabilidad, respeto y proactividad** ante las diferentes formas de pensar, evitando poner en riesgo a la organización y sus miembros.

Los sindicatos existen porque organizan a las y los trabajadores, para hacer oír su voz, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

DEMOCRACIA SINDICAL

La **democracia implica un sistema** para procesar las **decisiones colectivas** en una organización, en una comunidad, y son adoptadas mediante elecciones y herramientas **de participación, deliberación y rendición de cuentas que confieren legitimidad a los representantes y las determinaciones mayoritarias que se acuerden**, siempre escuchando las voces de las minorías.

En suma, refiere al **derecho de las y los trabajadores de ser parte activa, con su participación, decisiones y deliberaciones, en la vida de sus sindicatos.**

Otra novedad en la Reforma Laboral es la **garantía** para que las **decisiones** de las personas que son parte de un sindicato **a través del voto personal, libre, directo y secreto** sean efectivamente respetadas. **Este mecanismo es obligatorio para elecciones (directivas sindicales, reelecciones, consultas sobre revisiones contractuales y otros temas sindicales).**

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (**CFCRL**) es un órgano constitucional encargado de **velar** por el debido cumplimiento de los **procedimientos de democracia sindical.**



El ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo es ejemplo de un acto democrático.

NO INJERENCIA EN LA VIDA SINDICAL

Consiste en la **prohibición** que tiene el empleador **para intervenir**, de ninguna manera, **en la libertad, autonomía y vida sindical**; o sea, en los asuntos que sólo corresponden atender a los afiliados de un sindicato.

- ✓ Por lo anterior está prohibido cualquier acto de discriminación o coacción contra los trabajadores y/o sus representantes por virtud de actividad o apoyo sindical.
- ✓ Cuando existe más de una organización de trabajadores en la empresa, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) **tiene preferencia en la negociación colectiva**, pero eso no significa que no se respete la autonomía y la gestión, en el caso de que existan otras organizaciones sindicales que representen intereses de sus trabajadores afiliados. De ahí la importancia del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protege a todas las representaciones sindicales.

“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” (Art. 357, LFT).

CONVENIO NÚMERO 135 (OIT)

PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Convenio publicado en el Diario Oficial de la Federación, el martes 21 de enero de

ARTICULO 1

1975.

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.

ARTICULO 2

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 deberán perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

La aplicación de este Convenio es fundamental en todo momento, pero particularmente es importante cuando en un centro de trabajo existe más de un sindicato con representación de los trabajadores.

PROHIBICIONES PARA LOS DIRIGENTES SINDICALES Y LOS PATRONES

PATRONES (ART. 133 LFT)

- ❖ **Obligar a los trabajadores** a afiliarse o retirarse del sindicato 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.
- ❖ **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.**
- ❖ Realizar **cualquier acto tendiente a ejercer control** sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

SINDICATOS (ART. 378 LFT)

- ❖ Hacer constar o utilizar **constancias falsas** en las que se señalen la realización de votaciones de los trabajadores.
- ❖ **Obstaculizar la participación** de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales.
- ❖ Cometer actos **de extorsión u obtener dádivas del patrón**, que no estén en el CCT.
- ❖ Ejercer **actos de violencia, discriminación**, acoso u hostigamiento sexual.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA = PROCESO BILATERAL

Se refiere a la **esencia de las relaciones obrero-patronales**, es decir **su bilateralidad**: que los empleadores y los sindicatos **representativos** entablen, periódicamente o cuando se requiera, un diálogo constructivo **con la finalidad de acordar las condiciones de trabajo y salariales** que serán plasmadas en un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y en sus revisiones.

Es la **negociación** del Pacto Colectivo (CCT) la **posibilidad de ir mejorando, de manera progresiva** y de acuerdo con las condiciones de las empresas, las **prestaciones laborales**.

De ahí la importancia de tener libertad, de tener dirigencias representativas y confiables para que las negociaciones sean transparentes, auténticas y la base cuente con información suficiente y oportuna para acordar responsablemente.

La condición previa de la negociación colectiva es el respeto a la libertad de asociación y democracia sindical

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT)

Es un **convenio legítimo celebrado entre el sindicato y el patrón**, derivado de un proceso de negociación colectiva, que contiene las condiciones de trabajo y salarios. Se **revisan cada año los salarios y cada dos años de forma integral; se solicita con 30 o 60 días de anticipación, respectivamente.**

DEBE SER

Aprobado por la mayoría de los trabajadores (**voto libre, secreto, personal y directo**).

Formulado por escrito y contener disposiciones salariales (tabuladores).

Claro, con cláusulas redactadas de fácil comprensión y valuado su contenido.

Especificar quiénes lo suscriben.

Contener los acuerdos alcanzados.

Debidamente firmado.

VENTAJAS

Es la esencia de las relaciones obrero-patronales y parten de la bilateralidad.

Destacan la importancia de tener libertad y dirigencias representativas y confiables para negociaciones transparentes y auténticas.

Se establece la mejora de las condiciones laborales y salariales de manera progresiva

Se fomentan el **diálogo asertivo y relaciones productivas y corresponsables.**

Se transparentan las relaciones entre la dirigencia sindical y la parte patronal.

Se concretan procedimientos para el otorgamiento de prestaciones.

CLÁUSULAS DEL CCT: LA EXCLUSIÓN Y LA INCLUSIÓN

Artículo 391 de la LFT sobre el contenido del CCT: **Empresas y establecimientos que abarque; duración; jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones; monto de los salarios; cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento; integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas; y, “X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”**

“Los contratos colectivos **no podrán contener cláusula de exclusión por separación**, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón...”.

La **LFT Sí permite la Cláusula de inclusión:**

“Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que **el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.** Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, **no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios** en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.”

Sí el **sindicato Titular pierde el apoyo** de la mayoría, **puede ser demandado ante un Tribunal Laboral por otro que demuestre ante el Tribunal Laboral que corresponda** (mediante una consulta con voto libre, personal, directo y secreto) que cuenta con la mayoría de los trabajadores para que sea éste quién administre el CCT y los represente en las negociaciones colectivas

Artículo **389.- La pérdida de la mayoría, declarada por los Tribunales**, después de consultar a los trabajadores **mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo**. Para tal efecto, el sindicato deberá **de promover el procedimiento especial** colectivo contemplado en el artículo 897 y subsecuentes de la presente Ley **ante el Tribunal competente.**



Un trabajador depositando su voto en una urna.

LAS NUEVAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Las **relaciones entre los sindicatos para sus miembros, entre los propios sindicatos y de las organizaciones sindicales con los empleadores**, deben ser:

- ✓ **Autónomas**, horizontales, transparentes y **respetuosas**.
- ✓ Con base en decisiones colectivas, representativas y **corresponsables**.
- ✓ Incluyentes, proactivas y propositivas, **rechazando manifestaciones a cualquier tipo de violencia**.
- ✓ Derivadas del **diálogo permanente**, de una comunicación abierta, asertiva y con intercambio de información que fomente el cumplimiento de los intereses comunes.
- ✓ Basadas en la **confianza y el compromiso**.
- ✓ Negociaciones colectivas auténticas; honestas, responsables y **sin simulación**.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

¡Muchas Gracias!

Contacto:

Tel: 5520005300 ext. 63714

sergio.patino@stps.gob.mx

Teléfono para recibir mensaje de texto **SMS y WhatsApp**
4792299157

CURSOS GRATUITOS EN LÍNEA QUE SE RECOMIENDAN:

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

- Hacia un Nuevo Modelo Laboral
- La revalorización del trabajo como derecho humano y fuente del bienestar social
- Introductorio CFCRL_H
- Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral



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.