



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

TEMAS PARA LA LIBERTAD, DEMOCRACIA SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EFECTIVA

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2019

Dirección General de Capacitación Laboral

ÍNDICE

1. Libertad sindical	4
2. Democracia sindical	5
3. Negociación colectiva	6
4. Contrato Colectivo de Trabajo	7
5. Rendición de cuentas	8
6. Autonomía Sindical y la no Injerencia del Empleador	9
7. Violencia Laboral	11
8. Referencias de Información	13

1. LIBERTAD SINDICAL



¿Qué es la libertad sindical?

- A. La **libertad** se refiere al derecho que tiene cada persona para **optar**, para elegir, de manera responsable, su propia forma de actuar sin que por ello se le pueda sancionar.
- B. 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 humano de que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. 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 se pierde el trabajo ni se merman las condiciones laborales.

La libertad sindical garantiza:

- El derecho de afiliarse o no a un sindicato.
- El derecho de permanecer o no en un sindicato.
- El derecho a constituir libremente organizaciones sindicales.
- El derecho a solicitar que se descuenten o no, las cuotas sindicales.
- El derecho de no ser despedida(o) por dejar de ser parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo ni de que se condicione el empleo por no afiliarse o dejar de ser parte de éste.
- El derecho de conservar las mismas condiciones laborales, aunque se deje de ser parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.
- El derecho a que las sanciones que se impongan a las y los afiliados de un sindicato sean apegadas a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y a los estatutos; por lo que deberán cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del o la involucrada. Sin embargo, ninguna sanción sindical, incluyendo la expulsión, puede incluir la pérdida del empleo.

2.

DEMOCRACIA SINDICAL

¿Qué es la democracia sindical?

- A. 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 y deliberación que **confieren legitimidad** a los representantes y a las determinaciones mayoritarias que se acuerden.
- B. En suma, refiere al **derecho de las y los trabajadores de ser parte activa de la vida de sus sindicatos**. La democracia sindical devuelve a las y los trabajadores la potestad y el control sobre los líderes y las decisiones en su organización.



La democracia sindical garantiza:

- El derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto personal, libre, directo y secreto.
- El derecho de votar y ser votado para ser parte de la directiva sindical, así como para que la duración de las directivas sindicales, aunque haya reelección, no sea tan larga que limite el derecho de otros a participar y ser parte del Comité Ejecutivo.
- El derecho de emitir opinión y votar para la aprobación de los estatutos y reglamentos administrativos.
- Que se respete la proporcionalidad en materia de género en las directivas sindicales.
- Que se dé a conocer y aprobar el contenido de un Contrato Colectivo de Trabajo inicial o de los convenios derivados de las revisiones de un Contrato Colectivo ya vigente a través del voto libre, secreto, personal y directo.
- Que se vote en los procedimientos de recuento para la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- Apoyar a través del aval particular a un sindicato para que obtenga la Constancia de Representatividad.
- El derecho de respaldar o no una huelga, cuando la autoridad laboral determine la consulta respectiva.

La libertad y la democracia sindical son la base para una efectiva negociación colectiva.

3.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la negociación colectiva?

- A. Se refiere a la **esencia de las relaciones obrero-patronales**, es decir a que los empleadores y los sindicatos 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 y en las revisiones de éste.
- B. Es la **negociación del Contrato Colectivo de Trabajo la posibilidad de ir mejorando, de manera responsable y de acuerdo con las condiciones de la empresa, 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 conscientemente.

La negociación colectiva garantiza:

- Que se elaboren pliegos petitorios objetivos y realistas sobre diagnósticos, objetivos y necesidades recogidas de consultas en las áreas y aprobadas por la base.
- Que las condiciones laborales se establezcan de mutuo acuerdo, derivado de la negociación responsable, considerando salarios, jornadas laborales, bonificaciones, licencias y prestaciones.
- Qué prevalezca el diálogo, la empatía y mutuo entendimiento de las relaciones entre el empleador y el sindicato, destacando: el procedimiento para la solución de conflictos, consultas, comisiones, intercambio de información y definición de sede sindical, sin que exista ningún tipo de injerencia patronal.
- Que existan condiciones de transparencia, confianza y respeto entre el empleador, los trabajadores y su organización sindical.
- Que prevalezca el derecho de las y los trabajadores de votar para aprobar por mayoría los convenios de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, de tal forma que no existan acuerdos no legítimos o firmados a sus espaldas.
- Que, en el caso de la firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato cuente con la real representación de las y los trabajadores, al obtener previamente la Constancia de Representatividad con el aval, al menos del 30% de personas afiliadas.

4.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

¿Cuáles son los derechos y beneficios de trabajar bajo un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)?

Un contrato colectivo de trabajo 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 salariales. Se revisa cada año en materia de salarios y cada dos años de forma integral.

Los beneficios para las y los trabajadores es que:

- Se formaliza el cumplimiento de los derechos laborales; se permiten reconocer los espacios y las representaciones para la atención de obligaciones y eventuales conflictos y se establecen procedimientos para la gestión oportuna de temas diversos.
- 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.



5.

RENDICIÓN DE CUENTAS

¿Qué es la rendición de cuentas por parte de mi sindicato?

La **rendición de cuentas** es un pilar de la vida democrática porque se refiere a la información necesaria para decidir sobre la vida de la organización, en particular sobre su patrimonio.

El derecho de las y los trabajadores de conocer sobre la administración del patrimonio del sindicato al que pertenecen, en especial del destino de sus cuotas, es un derecho que la Ley Federal del Trabajo reconoce sin que, el exigirlo, sea motivo de represalias.

La rendición de cuentas implica:

- Que la directiva sindical tenga la obligación de entregarle por escrito a cada miembro, por lo menos cada seis meses, una copia del Acta de Rendición de Cuentas correspondiente.
- Que la directiva sindical, además, deba entregar una copia del Acta de Rendición de Cuentas al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) en un plazo máximo de 10 días siguientes a la realización de la asamblea correspondiente.
- Que el derecho de las y los trabajadores supone solicitar, en todo momento, información sobre el patrimonio del sindicato a la directiva o al CFCRL.
- Que, en caso de que los trabajadores no reciban información por parte de la directiva o detecten irregularidades en la misma, puedan acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, pudiendo derivar en sanciones si se comprueba la existencia de éstas, incluso puede procederse penalmente.



6. AUTONOMÍA SINDICAL Y LA NO INJERENCIA DEL EMPLEADOR

¿Qué es la autonomía sindical y la no injerencia del empleador?

La **autonomía sindical** permite que el **derecho de asociación**, constituido en un sindicato, pueda ejercerse libremente para lograr sus objetivos, sin obstáculos ni intromisión del gobierno, del patrón o de otro u otros sindicatos, federaciones o confederaciones. Significa la **soberanía de la organización, el control del sindicato por parte de sus integrantes** y sus formas para decidir, de acuerdo con sus propias reglas internas (estatutos).

La autonomía sindical se traduce en la libertad del sindicato para:

- Redactar sus estatutos, reglamentos administrativos y actas de acuerdos.
- Elegir libremente a sus representantes y sus formas de decidir, donde el voto libre, secreto, personal y directo, se vuelve una constante obligada para regular los asuntos sustantivos de la vida sindical.
- Organizar su administración y sus actividades.
- Formular su programa de acción y sus demandas plasmadas en pliegos petitorios decididos democráticamente.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación por la vía administrativa.

Por su parte, la **no injerencia del empleador** refiere a la prohibición que tiene de no intervenir, de ninguna manera, en la libertad, autonomía y vida sindical; o sea, en los asuntos que sólo corresponden atender a los afiliados.

Si bien es cierto, que el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo tiene protagonismo en la administración de éste, hay derechos, en caso de existir otros sindicatos, que deben ser respetados y de ninguna manera ser desplazados, menospreciados o dejados de lado de toda consideración.

Para no caer en actos de injerencia, los empleadores no deberán:

- Fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón u organización de patronos.
- Apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control e influencia.
- Manifestar, de manera expresa o implícita, favoritismos hacia determinado sindicato o intentar cooptar a sus dirigentes.
- Conceder ventajas a una organización sindical determinada en perjuicio de los demás.
- Interferir en la vida interna de los sindicatos, su administración o funcionamiento.
- Presionar, intimidar, persuadir o aconsejar a los trabajadores a favor o en contra de determinado sindicato, o bien coaccionarlos para su desafiliación.
- Desairar o amenazar a dirigentes de los otros sindicatos que tienen que atender asuntos laborales de sus agremiados y, por tanto, deben ser respetados y atendidos.

7.

VIOLENCIA LABORAL.

¿Qué es la Violencia Laboral?

Conjunto de comportamientos entre personas que conviven en un entorno laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las y los trabajadores, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en uno o varios eventos que causen una afectación psicológica, sexual o económica e incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Implicaciones respecto a la violencia laboral:

- La Violencia y acoso en el mundo del trabajo puede incluir una diversidad de acciones, tales como: intimidación, amenazas, abuso, hostigamiento, humillación, contacto físico no deseado, difundir o enviar palabras o imágenes ofensivas, bromas inapropiadas o burlas, entre otras.
- Cuando existe violencia laboral ésta se expresa en el aumento de las tensiones, conflictos, número de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, afectando el clima laboral y la productividad.
- Es obligación de los centros de trabajo, implementar en acuerdo con los trabajadores, un Protocolo para la prevenir, atender y erradicar la violencia; así mismo, eliminar el trabajo forzoso e infantil; ésta obligación está establecida en la Ley Federal del Trabajo (artículo 132, fracción XXXI).
- Es un derecho fundamental de todo trabajador y trabajadora contar con centros de trabajo libres de cualquier tipo de violencia. Asimismo, ante un acto de violencia, las y los trabajadores pueden acudir ante las instancias internas en su centro de trabajo y/o ante las autoridades laborales para recibir la orientación correspondiente.
- Para más información puedes consultar la propuesta del Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que está disponible en <https://www.gob.mx/stps> en la sección de "documentos" a efecto de que se implemente en tu centro de trabajo.

REFERENCIAS DE INFORMACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Ley Federal del Trabajo.

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

ATENCIÓN A LAS Y LOS TRABAJADORES

Si tienes dudas puedes escribir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a atencionciudadana@centrolaboral.gob.mx o al teléfono: 55-88-74-86-00

De igual manera, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) te atiende dentro de las oficinas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ubicadas en todo el país.

Conoce las ubicaciones en:

<https://www.gob.mx/profedet/acciones-y-programas/procuradurias-foraneas-237363>

Atención ciudadana a los teléfonos: 80-07-17-29-42 y 80-09-11-78-77

Vía WhatsApp: 5514848737

Para conocer más sobre tus derechos colectivos de trabajo, visita:

https://reformalaboral.stps.gob.mx/capacitacion_reforma2

Dirección General de Capacitación Laboral

Teléfono 55 2000 5300 Ext: 63714

Correo electrónico: sergio.patino@stps.gob.mx

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Dirección General de Capacitación Laboral

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