

Pablo Franco

REFORMA LABORAL PARA TODOS



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



LA LEY Y EL TRABAJO

Pablo Franco

REFORMA LABORAL PARA TODOS



**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG



Pablo Franco, Doctor en Derecho Laboral, especialista en relaciones laborales. Ex Diputado Federal y Secretario General de Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO); miembro del Observatorio Ciudadano para la Reforma Laboral; miembro de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; participante en la International Labour Standards Academy del ITCILO.

Fundación Friedrich Ebert en México

Responsable: Yesko Quiroga Stöllger

Yautepec 55, Col. Condesa,
06140, Ciudad de México, México

Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fes-mexico.org

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich Ebert Stiftung.

ISBN: 978-607-8642-72-4

Tabla de contenidos

Presentación	2
PRIMERA PARTE	4
SEGUNDA PARTE	36
TERCERA PARTE	67

Presentación

De acuerdo a los principios constitucionales, el trabajo es un derecho y un deber social. A cambio de nuestro trabajo, se debe recibir un salario suficiente para satisfacer las necesidades personales y de la familia. A través del trabajo se ejercen derechos económicos, sociales; se accede a una justicia laboral pronta y expedita; se organiza el sindicato que queremos para garantizar las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Al ser persona trabajadora se cuenta con otros instrumentos legales para luchar de manera pacífica y obtener, conservar y mejorar las condiciones laborales y salariales, como es la negociación colectiva y del derecho de huelga.

En México los derechos laborales, particularmente durante los últimos 40 años, han perdido efectividad y cada vez son menos las personas trabajadoras a quienes se les respetan y cumplen sus derechos. Durante este periodo floreció la subcontratación laboral y los contratos colectivos de trabajo de protección patronal, esos que se firman atrás de las y los trabajadores y que tienen el objetivo de abaratar los costos laborales y controlar cualquier movimiento sindical libre.

La convergencia de la lucha nacional y las denuncias de sindicatos independientes, abogados, académicos y de la sociedad civil organizada, los reclamos ante foros internacionales, como la OIT, y las condiciones impuestas a México para firmar tratados comerciales y particularmente el TMEC, fue coincidente para consolidar la reforma laboral 2019, qué comenzó con un cambio a la Constitución del 24 de febrero de 2017.

A raíz del cambio político que inició con el proceso electoral de 2018 y en la búsqueda por crear espacios de participación democrática para las personas trabajadoras, así como reglamentar lo dispuesto en la Constitución, se llevó a cabo una importante reforma a la Ley Federal del Trabajo, el 1º de mayo de 2019. Reforma que incorporó nuevos principios para la democracia sindical y la justicia laboral. El establecimiento constitucional y legal del voto libre, personal, secreto y directo para la elección del sindicato, la directiva, el contrato colectivo, la huelga. La proporcionalidad de género en las directivas sindicales, el protocolo para atajar la discriminación y la violencia en el trabajo, entre otros.

En este marco, se realiza el comic *Reforma laboral para todos*, que explica de manera sencilla y básica los principios y derechos laborales, la forma en qué es posible ejercer la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga. Es una herramienta dirigida a las y los trabajadores para promover su interés por el conocimiento, facilitar el aprendizaje para que lleguen a apropiarse de los derechos.

La reforma laboral en curso es de gran importancia y estamos conscientes que ninguna ley logrará sus objetivos si a quienes va dirigida, las personas trabajadoras,

no conocen los nuevos derechos y obligaciones que les proporciona la LFT y sobre todo, si al conocerlas no las toman como algo propio para ponerlas en práctica y asegurarse de que los patrones y las organizaciones sindicales las cumplan.

Para que las organizaciones sindicales cumplan la función que les asignan las leyes, sus afiliados y afiliadas y lo que la sociedad espera de ellos, pasa porque los trabajadores y trabajadoras conozcan los cambios legales y se aseguren de que respeten las leyes, sean transparentes con la información y rindan cuentas, especialmente promuevan el voto libre, personal, secreto y directo y vigilen la no intromisión de la empresa en asuntos que solo compete a las y los trabajadores. Un sindicato democrático se hace con todos y todas y por eso hoy es el momento de las y los trabajadores.

Agradecemos la colaboración de Enrique Rocha, un artista de a pié que se esforzó porque *Reforma Laboral para todos*, fuera atractivo a los ojos de cualquier persona que tome en sus manos el presente texto. Gracias Enrique!

Sin duda, este trabajo es continuidad del esfuerzo que de manera comprometida y permanente, la Fundación Friedrich Ebert en México ha venido realizando para el avance de la democracia laboral, esfuerzo al que se une la Red de Mujeres Sindicalistas bajo su programa La Ley y El Trabajo.

Consideramos que este material, es parte de la fase de difusión, formación e implementación de la reforma laboral, para avanzar a la etapa de la acción con la ley en la mano. Una Ley que llevó décadas consumarse y que consideramos que no estará concluida si las y los trabajadores no se apropian de la nuevas disposiciones, ningún cambio legal por si mismo transforma la realidad, es la acción y es el tiempo de las trabajadoras y los trabajadores.

Consideramos que con esta publicación acompañamos el esfuerzo del gobierno en la instrumentación de la reforma laboral más importante de los últimos 100 años. Deseamos que *Reforma Laboral para todos*, sea una herramienta de utilidad para las trabajadoras y los trabajadores y para el adelanto de la democracia y la justicia laboral en México.

Pablo Franco Hernández,
CdMx, diciembre 2020.

PRIMERA PARTE

1. Tú, que trabajas para alguna persona, empresa o institución, debes saber que:

Si te pagan por realizar alguna actividad, eres trabajador/ra.

Trabajo es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Ley Federal del Trabajo (LFT): art. 8.

El trabajo es un derecho y un deber social. NO ES UNA MERCANCÍA y respetarse la dignidad, la libertad y la igualdad entre hombres y mujeres.

LFT: art. 3.

Trabajador/ra es "la persona física que presta a otra persona, física o moral, un trabajo personal subordinado".

LFT: art. 8.

Toda persona trabajadora debe contar con la protección de los Derechos Humanos Laborales.



2. Muy bien, pero ¿qué son los Derechos Humanos Laborales?

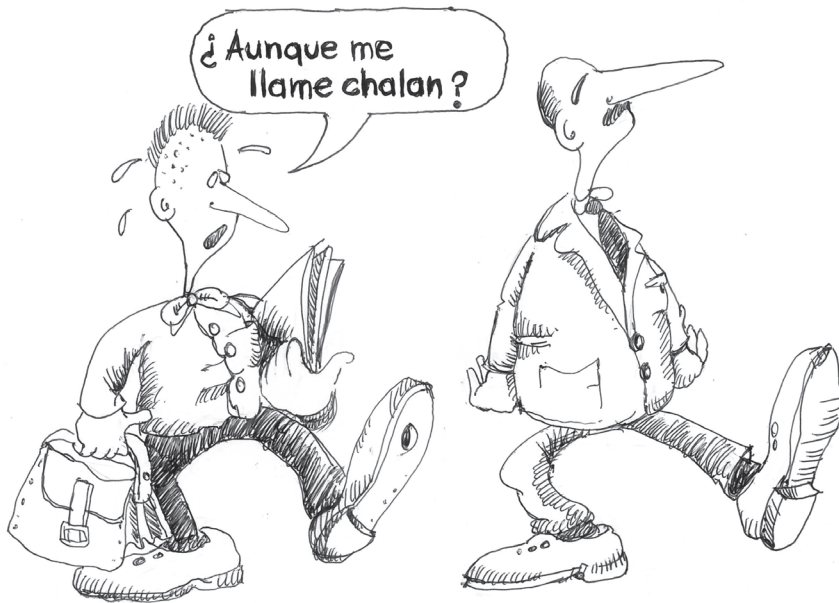
Los Derechos Humanos Laborales son las condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de las personas trabajadoras, por ejemplo, un salario suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador/ra y su familia, trabajo estable, seguro social, tiempo de descanso, seguridad y salud en el trabajo, además de los derechos laborales colectivos.



3. Pero, a mí me dicen que soy colaborador/a o asociado/a, ¿me corresponden esos derechos?

Aunque te digan “colaborador”, “asociado”, “voluntario”, “prestador de servicios” “socio”, si trabajas para una persona, empresa o institución a cambio de un pago, aunque no le llamen salario, eres trabajador/ra y cuentas con esos derechos humanos laborales.

LFT: art. 20, primer párrafo.



4. Entonces, ¿todo trabajador/a puede exigir los derechos laborales?

¡Así es!, es importante que sepas que los derechos laborales son para todos/as.

Aunque se ejercen en forma más efectiva cuando se hace de manera colectiva, o sea, en forma organizada. Por medio de los derechos laborales colectivos.



5. ¿Derechos laborales colectivos? ¿Qué es eso?

Los derechos laborales colectivos son los que se pueden hacer valer solamente organizados/as, como la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

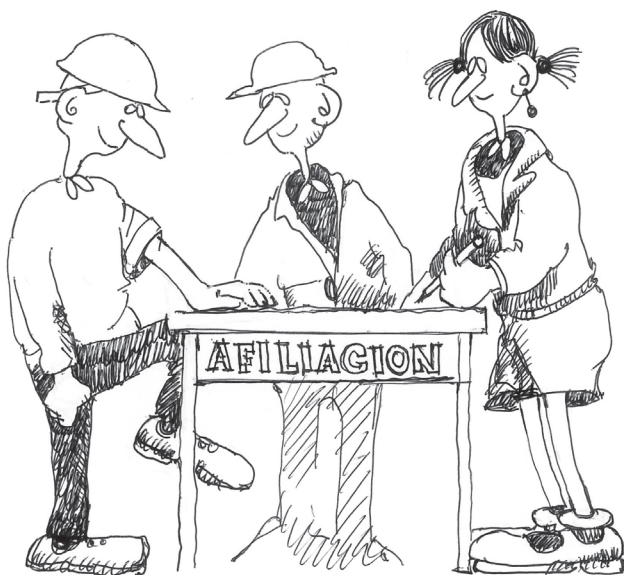
También tenemos derechos individuales que están garantizados por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, LFT.

Principalmente son estabilidad en el trabajo, salario, aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, prima vacacional, entre muchos otros, estos derechos son mínimos y se pueden mejorar por medio de la acción colectiva que empieza con la sindicalización.



6. ¿Qué es la sindicalización?

La sindicalización es el derecho a formar un sindicato o afiliarse a uno ya existente para promover y defender los intereses y derechos comunes.



7. A ver, a ver, entonces, ¿qué es un sindicato?

La ley dice que:

"es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

LFT: art. 356



8. O sea que ¿los sindicatos son para los trabajadores y también para los patrones?

Patrones/as y trabajadores/as tienen ese derecho, pero cada uno por su lado.

No deben juntarse patrones y trabajadores en un sindicato porque cada quien tiene intereses diferentes, aunque convivan en un mismo centro de trabajo.



9. Bien, entonces ¿para qué me sirve estar en un sindicato?

Los sindicatos deben luchar para que los trabajadores y trabajadoras se beneficien de una mejor distribución de las ganancias de las empresas por la vía legal y pacífica.

Los sindicatos defienden los derechos y prestaciones de todos/as y siempre deben buscar mejorarlas.



10. Entonces, ¿al trabajador/a le conviene más ser sindicalizado que no serlo?

Por lo general, los trabajadores/as que pertenecen a un sindicato activo y democrático ganan más que los no sindicalizados.

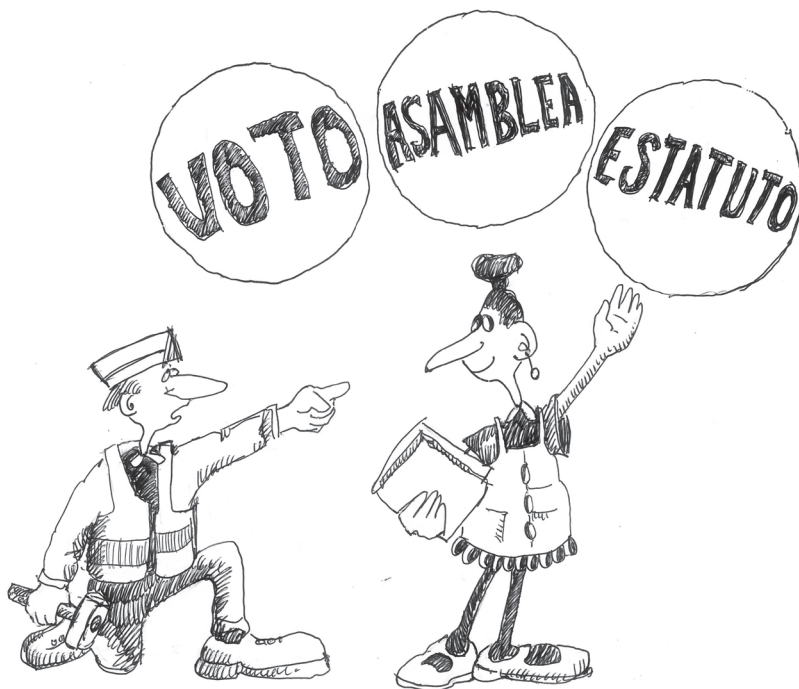
Juntos podemos lograr cambios favorables para las personas trabajadoras, incluso para mejorar a la empresa, estando solos quedamos en desequilibrio ante el/la patrón/a.



11. ¿Sindicato activo y democrático? ¡WTF! ¿Qué es eso?

Es el sindicato que:

- Desde su nacimiento promueve y garantiza la participación de sus integrantes.
- Los representantes sindicales (directivos/as) son electos/as de manera democrática, por medio de voto informado, personal, libre y secreto y directo.
- Realiza asambleas para informar y permitir que los integrantes opinen y decidan las medidas a tomar para la defensa de los derechos de todos/as.
- Tienen en su estatuto, reglas donde la directiva respeta y ejecuta la voluntad de los miembros, rinde cuentas sobre todas sus actividades y sobre las finanzas de la organización.



12. ¿Cómo se defienden los derechos laborales por medio del sindicato?

Recuerda que dijimos que los derechos laborales colectivos son la sindicalización, negociación colectiva y huelga.

En este caso entra en acción la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



13. NEGOCIACIÓN COLECTIVA... se oye complicado. ¿Qué significa?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, institución de las Naciones Unidas, la NEGOCIACIÓN COLECTIVA son los acuerdos entre patrones/nas y los sindicatos de trabajadores/ras para:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre patrones/nas y sus trabajadores/ras, o
- (c) regular las relaciones entre patrones/nas y los sindicatos de trabajadores/ras,
o
- (d) lograr todos estos fines a la vez.



14. Esto ¿cómo funciona en México?

El sindicato debe conseguir un documento llamado CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CCT.

Según la Ley, el CCT es:

"el convenio celebrado con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en... empresas o establecimientos".

LFT: art. 386



15. Entonces si mis compañeros y yo formamos un sindicato, ¿automáticamente podemos tener ese contrato colectivo de trabajo?

¡Sí! Pero en caso que no existiera un CCT firmado previamente, el sindicato debe proponer un CCT y hacer los trámites ante las autoridades para solicitar que el patrón/na se sienta a negociar ese CCT.

Para que el sindicato firme y tenga a su cargo la administración de un contrato colectivo inicial, debe contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores/as.

Entonces se debe consultar a los trabajadores/as, a través del voto libre, personal, secreto y directo si están de acuerdo que ese sindicato sea quien firme el CCT.

LFT: art. 390 Ter.



16. Si nos damos cuenta que ya existe un CCT en la empresa donde trabajamos ¿ya no podemos hacer nada?

¡Claro que sí! En ese caso:

Primero hay que saber qué sindicato ha firmado ese CCT (se le llama sindicato titular), quién es el secretario general, desde cuándo está firmado y qué contiene el CCT.

Segundo, iniciar un juicio donde el sindicato “nuevo” pueda volverse “titular” si cuenta con el apoyo de la mayoría.

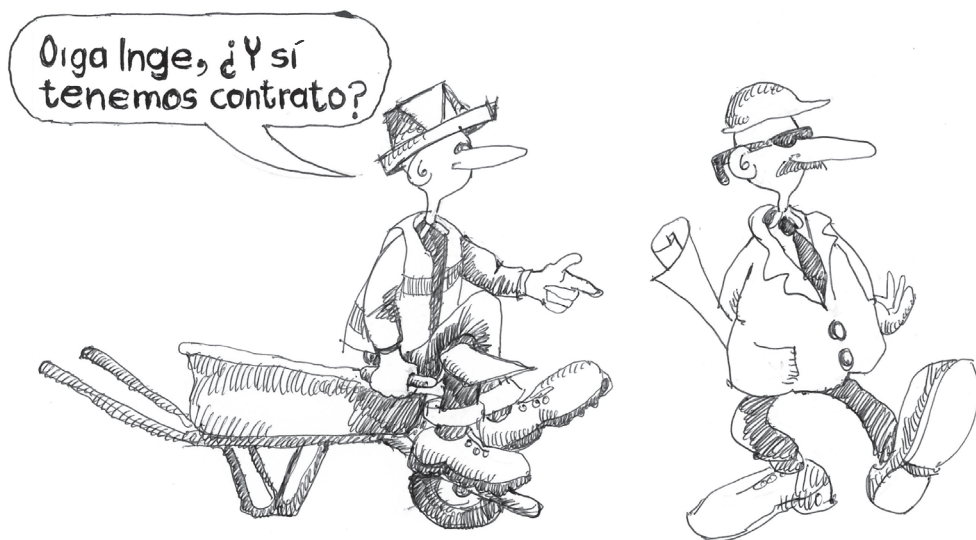


17. Y, ¿Cómo podemos saber si ya hay un contrato?

De hecho, el patrón/na está obligado a:

"Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo".

LFT: art. 132-XXX



18. Si el empleador no lo entrega ¿Qué podemos hacer?

Actualmente los contratos colectivos se encuentran depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las cuales están obligadas a dar copias a quien lo solicite e inclusive a ponerlos en sus páginas web.

LFT: art. 391 bis



19. ¿Por qué nos conviene tener el contrato?

Primero, porque es tu CCT, ahí está escrito todo lo que te beneficia o afecta como trabajador/ra de una determinada empresa.

Porque así se garantiza que las condiciones de trabajo mejoren, con tu participación, eso se hace a través de lo que se conoce como REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL.



20. Y eso ¿cómo funciona?

Cada año se deben “revisar” los salarios y todo el Contrato Colectivo cada dos años.

LFT: arts. 399 y 399 bis

Como cada año los salarios mínimos generales, SMG, suben, entonces los salarios que se establecen en los CCT, se deben negociar y subir año con año. Los salarios que se negocian a través de un CCT, se llaman “salarios contractuales”.

También cada dos años, se revisa el CCT completo, porque las condiciones laborales muchas veces cambian, por ejemplo, con una pandemia, como el Coronavirus, hay que poner en el CCT como deben ser las medidas de seguridad para proteger la vida.

O por otros cambios o mejoras que es importante hacer, como negociar, por ejemplo, más días de vacaciones o un bono para comida, etc.

También se deben acordar los ritmos y tiempos de la producción y en general, lo que tiene que ver con lo que le afecta a los trabajadores/as.



21. ¿Qué pasa si no se hace esa REVISIÓN del CCT?

Se quedan las mismas prestaciones y salarios como están.

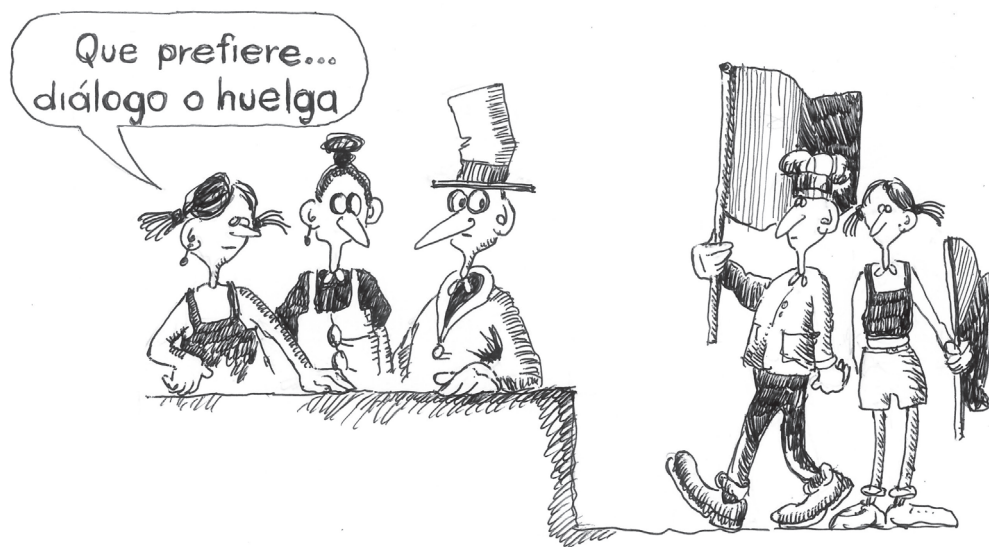
El objetivo de la revisión de un CCT es mejorarlo.

LFT: art. 400



22. Entonces, entiendo que son derechos que hay que cuidar y defender ¿Cómo se hace?

Los trabajadores tenemos dos herramientas, el DIÁLOGO SOCIAL y la HUELGA.



23. Otra vez palabras extrañas, ¿DIALOGO SOCIAL?, ¿de qué va eso?

El diálogo social es un término creado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que tiene por objetivo mejorar el mundo del trabajo en cada país.

El término es algo poco visto en México, se trata de negociaciones y consultas (incluso el mero intercambio de información) entre representantes de los gobiernos, los patrones y los trabajadores o solo entre patrones y trabajadores.



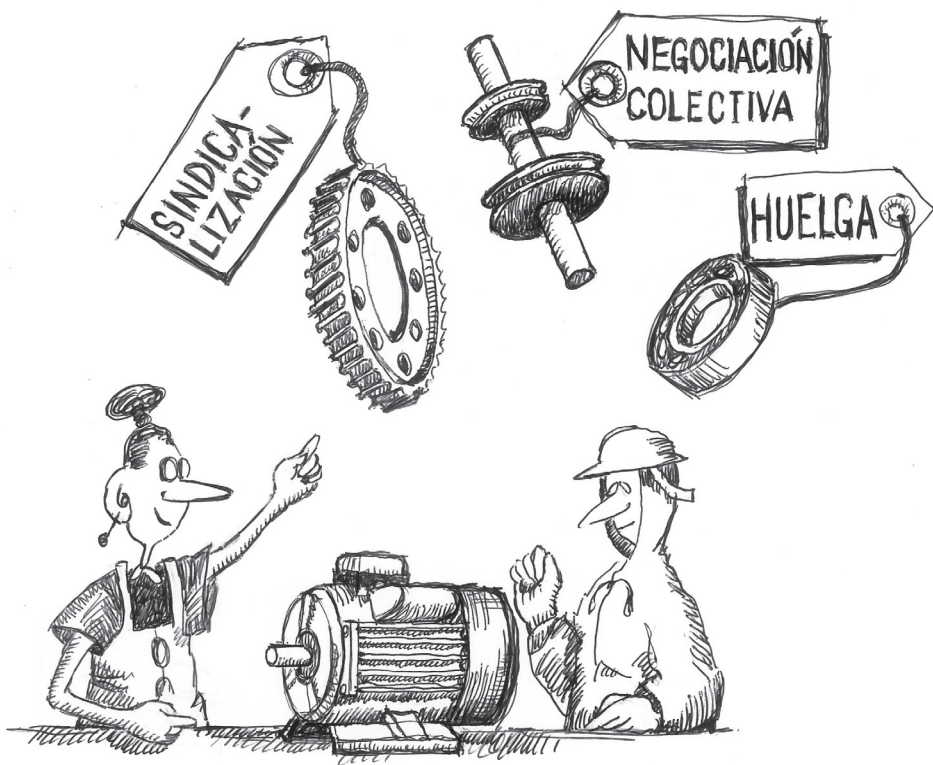
24. Y, ¿Para qué sirve ese diálogo?

Sirve para resolver por medio de la conciliación o mediación las posibles diferencias en cuanto a la forma de aplicar y revisar el contrato colectivo de trabajo y así evitar recurrir a la HUELGA.



25. Ya recuerdo, dijiste que los derechos colectivos laborales son sindicalización, negociación colectiva y huelga ¿ves cómo estoy al tiro?

Es correcto, entre las personas que estudian esos temas se dice que son una trilogía, o sea, siempre van juntos esos tres grandes derechos.



26. ¿Cómo es eso?

Mira, se necesitan las tres partes para hacer efectivos esos derechos; Te organizas en un sindicato (sindicalización); es decir, si no tenemos un sindicato, no podemos tener los otros dos derechos.

Ya que tienes sindicato, buscas tu contrato (negociación colectiva) y si el patrón no quiere firmarlo, no lo respeta o no lo mejora (revisa), se puede recurrir a la huelga para forzar una negociación que convenga a las partes.



27. ¡Ahí surgen las banderas del Atlas!

En efecto, el rojo y negro son los colores que simbolizan la huelga y en general la lucha de los trabajadores/as a nivel mundial.



28. Bien bien, pero ¿qué es la HUELGA?

Es un derecho de autodefensa de los trabajadores/as que consiste en la suspensión de labores con el fin de forzar al patrón a negociar:

1. La solución a una serie de demandas (pliego petitorio).
2. Lograr la firma de un CCT inicial
3. La revisión de un CCT,
4. El cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo.



29. ¿Siempre es necesario hacer huelga para lograrlo?

La huelga es un instrumento legal. Se emplaza a huelga, que es el anuncio de posible huelga, para abrir negociaciones.

Si no se logra un acuerdo satisfactorio por las partes, se puede llevar a cabo la suspensión de labores, es decir estallar la huelga y colocar las banderas rojinegras en las puertas del centro de trabajo.



30. ¿Podemos decir que es el último recurso?

¡Sí, es el último recurso de los trabajadores/as!

La suspensión de labores, la huelga, ocurre cuando después de llevar a cabo el dialogo social, con la conciliación por parte de la autoridad laboral, no es posible llegar a un acuerdo.



31. ¿Eso es legal o te pueden dar bote por ponerte la del Atlas?

La huelga es un derecho que está protegido por la Constitución y la Ley, claro que para ir a huelga el sindicato y los trabajadores deben seguir los procedimientos de Ley, actuar de manera pacífica y respetar los derechos de terceras personas.



32. Pues todo esto se ve muy bien, pero los sindicatos tienen muy mala fama y yo conozco muy poca gente sindicalizada.

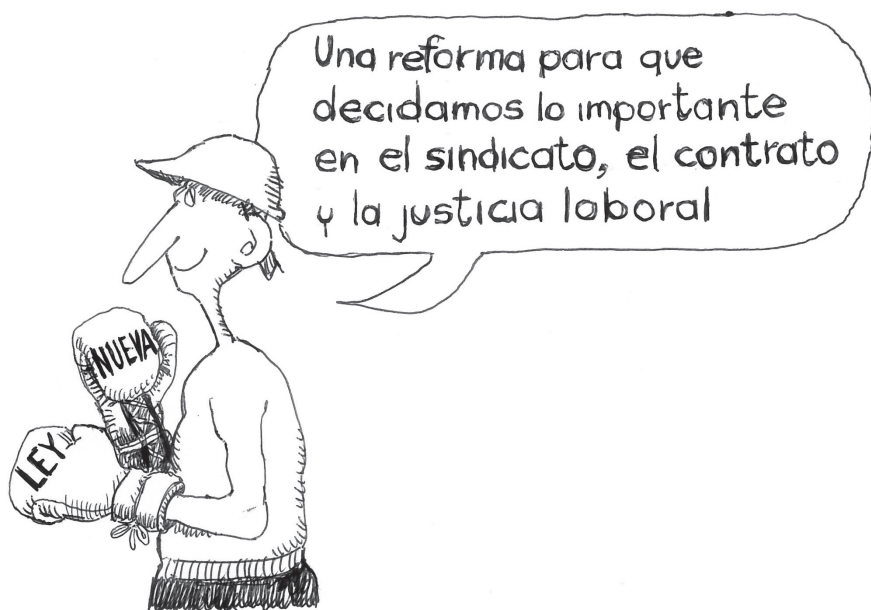
Es cierto, por eso en México se realizó una REFORMA LABORAL, que incluyó cambios a la Constitución Federal y a la Ley Federal del Trabajo.



SEGUNDA PARTE

1. ¿Reforma laboral? ¿Por qué y desde cuándo?

La reforma laboral se hizo a las leyes laborales el 1º de mayo de 2019, sobre todo a la Ley Federal del Trabajo, LFT, y se efectuó para que las y los trabajadores decidan todo lo importante de su sindicato, su contrato colectivo y tengan acceso imparcial a la justicia laboral.



2. ¿Entonces, la LFT no estaba bien?

No, la Ley está bien y se mejoró porque en los últimos años nuestro país recibió reclamos nacionales e internacionales por no respetar esos derechos, entonces para darle poder a los trabajadores, se ampliaron sus derechos colectivos.



3. ¿Cómo es eso de que gobiernos y sindicatos de otros países reclamaban a México por no respetar los derechos laborales?

Sí, porque ahora todo está globalizado y como México ha firmado tratados comerciales con otras naciones, estamos interconectados, por eso la situación laboral y sindical mexicana es conocida en muchas partes del mundo.



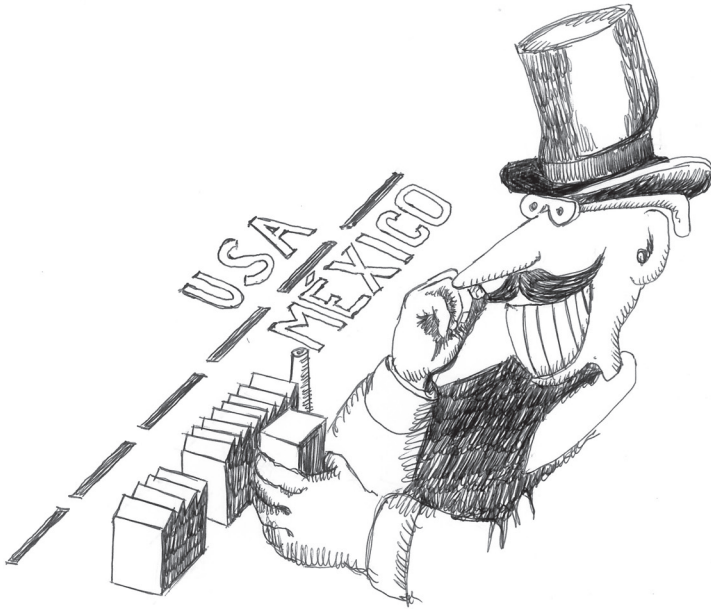
4. ¡Por favor explícame más!

Porque al no respetarse los derechos en México, las empresas extranjeras pagan salarios menores de los que pagan en sus países de origen y prefieren venir a México por los bajos salarios y por sindicatos débiles y pocos representativos.



5. ¿Y los gobiernos qué reclaman?

Sobre todo los gobiernos de los países de América del Norte quieren que México mejore sus salarios y exista una competencia más pareja para que las empresas no se vean atraídas a nuestro país por los bajos salarios.



6. O sea: libre sindicalización, negociación colectiva y huelga. ¿Estos derechos también los tienen los países?

Así es y en México lo tenemos en las leyes, pero, en los hechos no se aplican o se aplicaban a pocas personas, sobre todo de sindicatos realmente representativos.



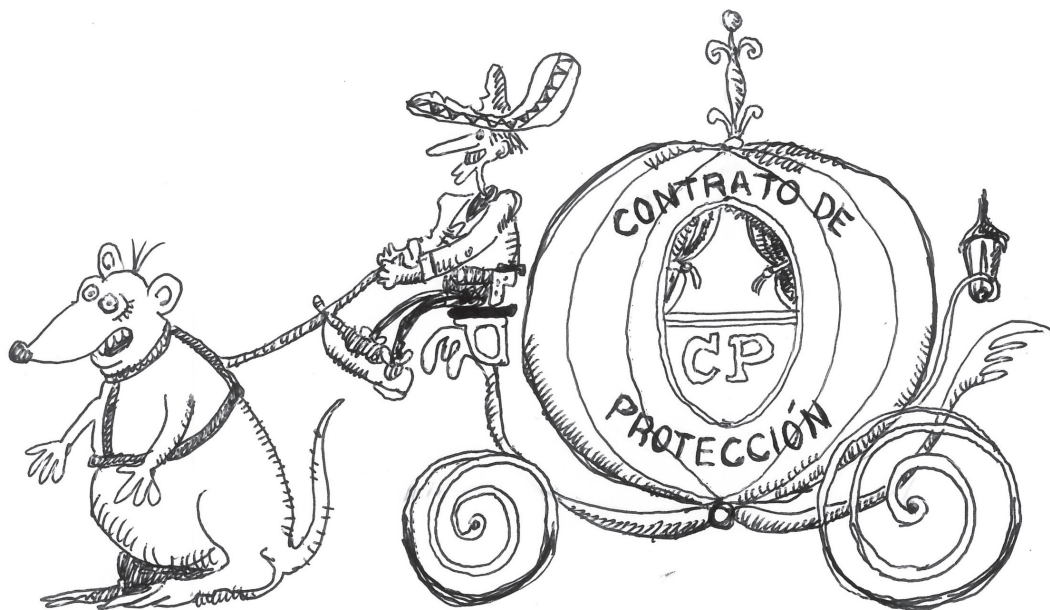
7. Y, ¿cómo es posible que existan en las leyes pero que no se cumplan los derechos laborales colectivos?

Por medio de una práctica conocida como CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PROTECCIÓN PATRONAL, CCPP.



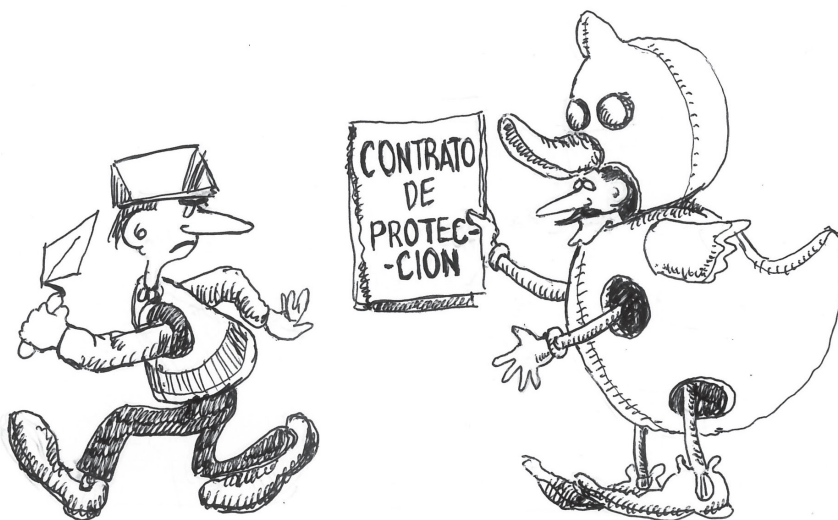
8. Antes dijimos que un CCT es para fijar las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva, ¿Cierto?

Sí. Debe ser para que queden garantizados los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, pero el Contrato Colectivo de Protección Patronal no cumple con la razón de ser de un CCT.



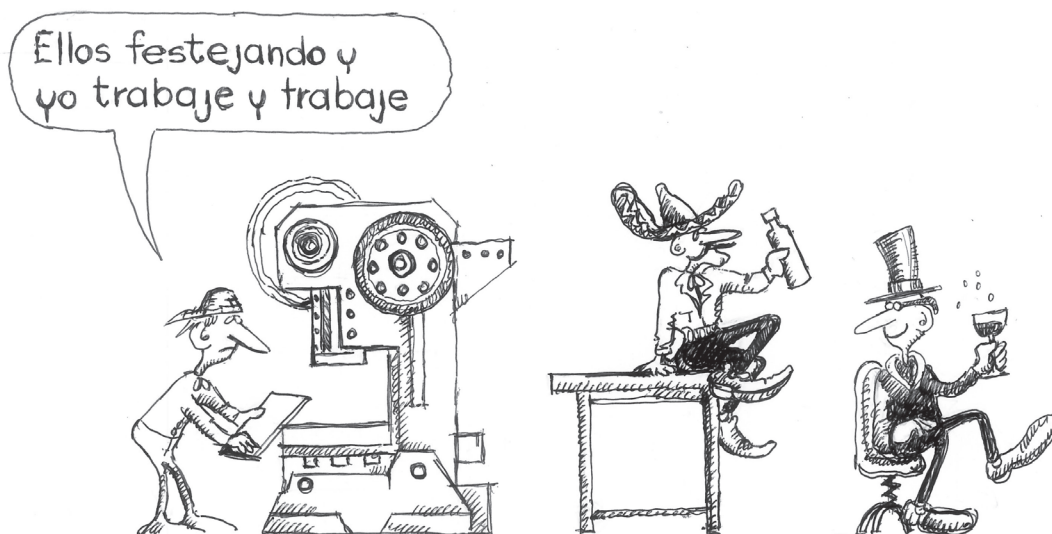
9. Entonces ¿para qué sirve ese contrato?

Sirve, y espero que pronto ya no, para fingir que se garantizan los derechos colectivos, por medio de un contrato firmado entre un sindicato y el patrón.



10. ¿Sólo entre ellos? y las personas trabajadoras ¿cómo participaban?

No tenían ninguna participación. Podemos decir que se firmaba un CCPP a sus espaldas, sin tomarles parecer.



11. Y, ¿eso es legal?

La Ley permitía que los sindicatos actuaran libremente, lo cual está bien, pero muchos sindicatos aprovecharon esa libertad para firmar CCTs sin ningún beneficio para las personas trabajadoras.



12. ¿Todos los sindicatos firman CCTs de protección patronal?

No todos, pero si la mayoría. Algunos estudiosos de temas laborales señalan que el 90% de todos los CCTs existentes a nivel nacional son de protección patronal.



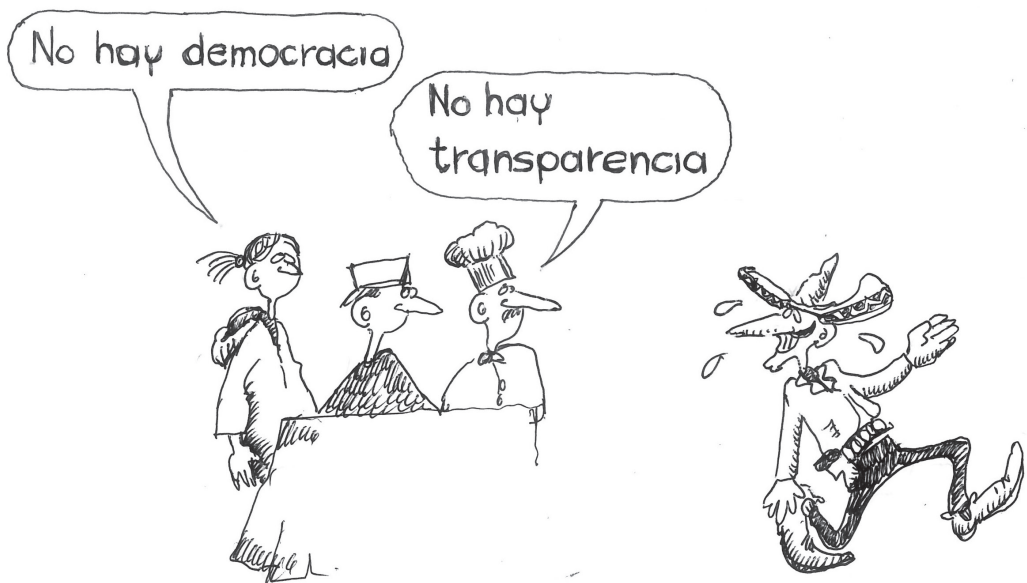
13. ¡Esos CCTs, llamados de protección patronal, no nos sirven a los trabajadores/as ¡

Es cierto, no tienen utilidad práctica pues la mayoría solo incluye los derechos que ya garantiza la Ley Federal del Trabajo y los CCTs deben servir para mejorar esos derechos.



14. ¿Entonces son correctos los reclamos que se hacen contra los CCPP?

Sí, son correctos y justos. También se ha reclamado la falta de democracia y transparencia de los sindicatos.



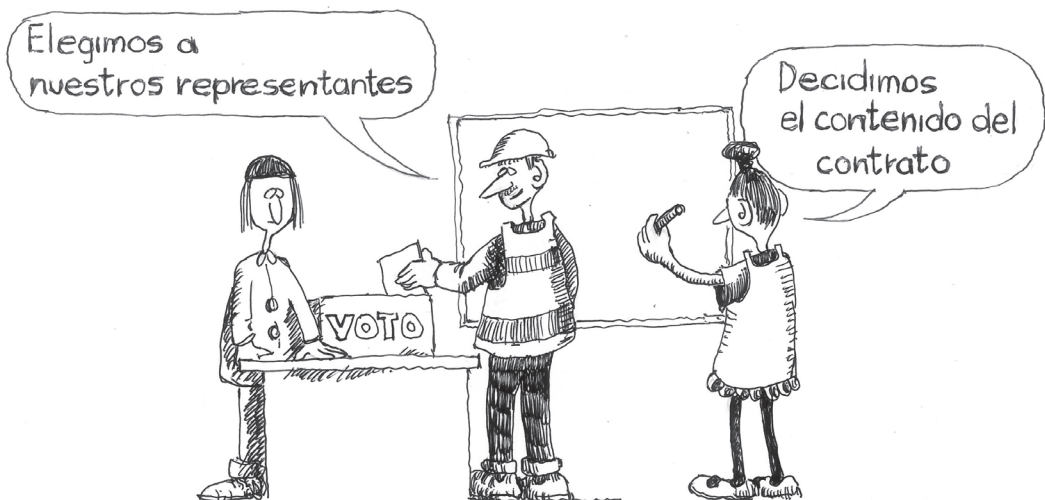
15. ¿Democracia y transparencia?, vamos por partes ¿Qué es democracia?

La democracia es el derecho que tenemos todas las personas a tomar decisiones sobre los asuntos que nos afectan o interesan.



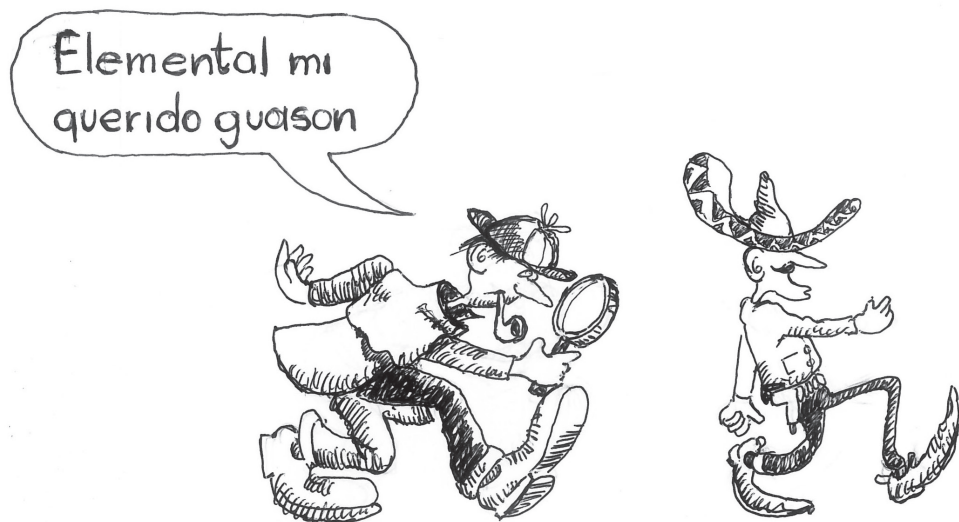
16. ¿Cómo se nos aplica eso a las personas trabajadoras?

En primer lugar, debemos poder elegir por medio del voto, a los representantes sindicales y decidir sobre el contenido de los CCTs.



17. ¿Y en segundo lugar?

Debemos conocer y discutir lo que hacen los representantes en su encargo, el contenido de los CCTs y sus revisiones, la forma en que se utilizan los recursos del sindicato, tanto los asuntos financieros como los bienes materiales.



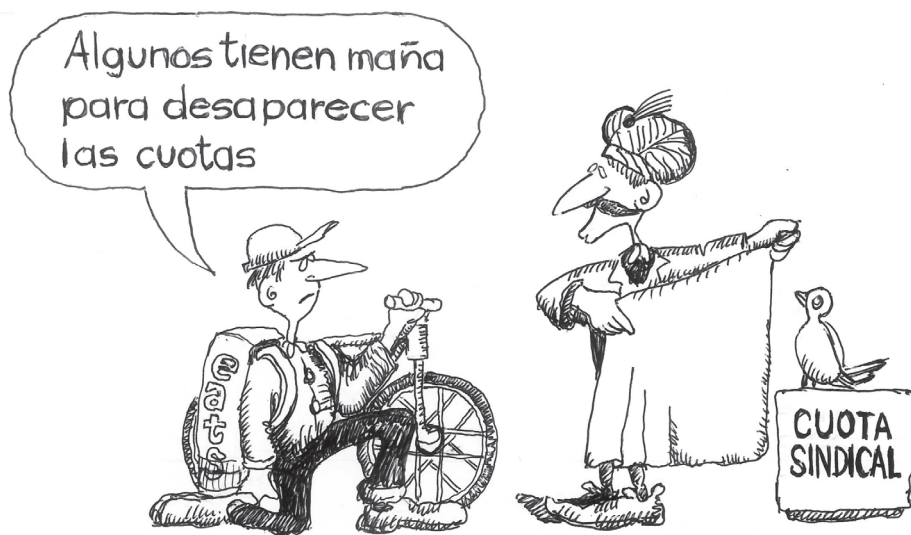
18. Ciertamente, la lana ¿de dónde sale el dinero de los sindicatos?

Principalmente de las cuotas que pagan sus integrantes. Pero en algunos casos negocian con la patronal que se otorguen apoyos para las actividades sindicales o de otra índole y está bien, siempre y cuando se usen bien y se informe.



19. Mucho se habla de la corrupción de los sindicatos.

La mayoría de los sindicatos no rinden cuentas a sus miembros, en general se manejan de manera poco transparente.



20. Es cierto, y ¿qué es la rendición de cuentas? ¿Qué significa?

En este caso, es que podamos conocer de donde viene y en que se gasta el dinero del sindicato, un derecho que no se ha respetado por la mayoría de las dirigencias sindicales y en general que se informe todo lo que hace el sindicato.



21. Entonces que pasa con las reclamaciones de los sindicatos y gobiernos de otros países.

Desde 2007, varios sindicatos mexicanos denunciaron internacionalmente malas prácticas como el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PROTECCIÓN PATRONAL.



22. ¿Internacionalmente?

Si, la denuncia se hace ante la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Estas denuncias han sido apoyadas por sindicatos de otros países.



23. Los sindicatos de los países con quien México tiene Tratados Comerciales ¿en qué le benefician esas denuncias?

Si los trabajadores mexicanos gozan de sus derechos humanos laborales y salarios dignos, es posible que esas empresas no se trasladen a México para abaratar sus costos y los trabajadores de esos países de donde viene la inversión extranjera protegen sus fuentes de empleos y sus derechos laborales.



24. ¿Como lo consiguen?

Gracias a las demandas nacionales y a las denuncias internacionales, se ha puesto en el Tratado con Estados Unidos y Canadá la obligación de que México garantice los derechos laborales colectivos.



25. ¡Explica un poco más este caso!

El Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, conocido como T-MEC, contiene un capítulo laboral que establece varias obligaciones para nuestro país y asegura que, cuando se vaya a negociar un CCT, el sindicato tenga el apoyo de las personas trabajadoras y que, para firmarlo, se apruebe por la mayoría mediante el voto libre, personal, secreto y directo.



26. Eso terminaría con los Contratos Colectivos de Protección Patronal ¿cierto?

Ese es el objetivo y por eso los CCTs que ya existen se tienen que LEGITIMAR, es decir, se debe consultar a las y los trabajadores a través del voto libre, personal secreto y directo, si apoyan los CCTs que se firmaron antes y que se hayan consultado o no a las y los trabajadores. A través del voto las y los afiliados tienen la oportunidad de rechazar los contratos colectivos de protección patronal que firmó la empresa con el pseudo sindicato a espaldas de todas y todos.



27. ¿Y la democracia? ¿Y la transparencia?

También se incluye en ese Tratado (T-MEC) que los dirigentes sindicales deben ser electos por los trabajadores y que las votaciones para elegirlos y para aprobar la firma y la revisión del CCT, se haga por VOTO PERSONAL, LIBRE, SECRETO Y DIRECTO. La transparencia de la información es un derecho y el Tratado también lo establece, así como la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



28. ¡Faltó la rendición de cuentas de los sindicatos!

Es cierto, como ya dijimos, hay un procedimiento para asegurar que las personas trabajadoras tengan la información de la utilización del dinero y patrimonio del sindicato (Artículo 373, LFT).



29. Y eso, ¿lo van a aplicar los países del T-MEC?

Para cumplir con esas obligaciones se hizo una reforma a la Constitución el 24 de febrero de 2017 y después se reformó la Ley Federal del Trabajo el 1° de mayo de 2019, esta fecha no la olvides y los cambios legales menos. Y el gobierno está haciendo su parte para ponerla en marcha.



30. Entonces es cosa del gobierno hacer que funcione.

Eso nos toca a los trabajadores y trabajadoras, el gobierno cumple sus funciones, y a nosotros nos corresponde asegurar su aplicación ejerciendo conjuntamente con las demás personas trabajadoras los derechos que nos asigna LA REFORMA LABORAL en materia colectiva.



31. Y ¿cuál es el primer paso?

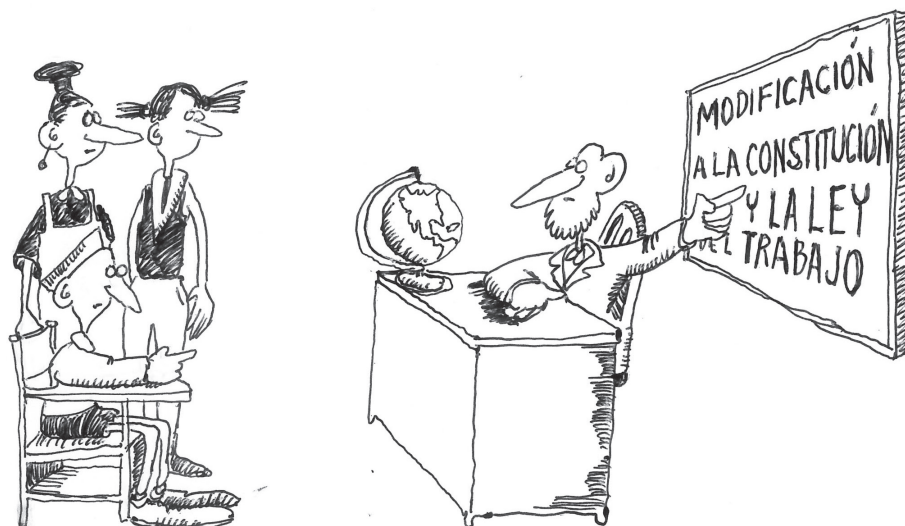
Sin duda conocer en qué consiste esa reforma y CÓMO PODEMOS utilizar los derechos que hemos mencionado.



TERCERA PARTE

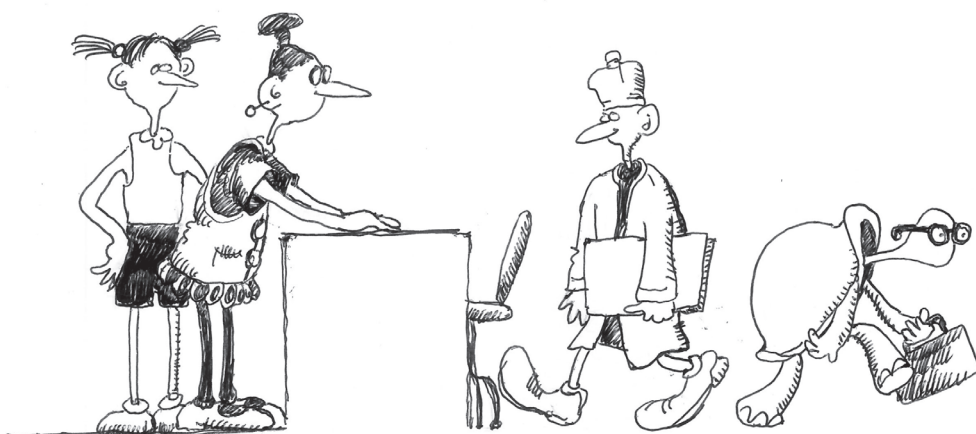
1. Ya hemos mencionado la Reforma Laboral (RL) que se hizo en México, ¿de qué más trata?

Se modificó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo, para asegurar que las personas trabajadoras tengan acceso a los Derechos Humanos Laborales. Se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) el 24 de febrero de 2017 y la Ley Federal del Trabajo (LFT) el 1° de mayo de 2019.



2. ¿Y qué es lo más importante de la reforma?

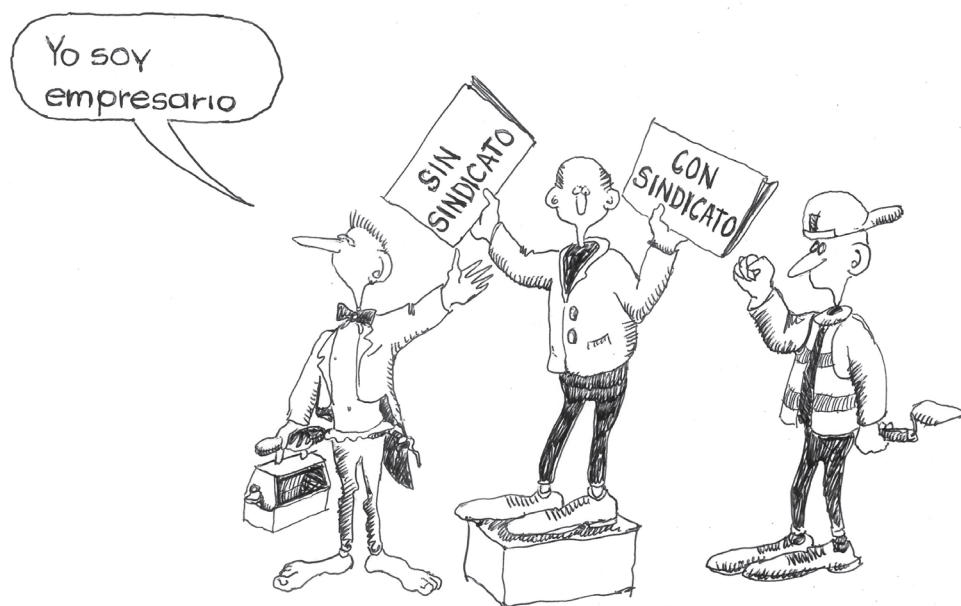
Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se crean tribunales laborales dependientes del Poder Judicial para tramitar los juicios laborales y se reforma lo que tiene que ver con los derechos laborales colectivos. A esto llamamos nueva justicia laboral.



3. O sea, los derechos que hemos venido platicando, la sindicalización, la negociación colectiva y huelga. ¿Cómo los obtenemos los trabajadores?

En primer lugar, la RL promueve la LIBERTAD SINDICAL, es decir, el derecho a participar o no en una organización sindical.

LFT: art. 358, párrafo primero.



4. ¿Solo podemos participar en los sindicatos que ya existen?

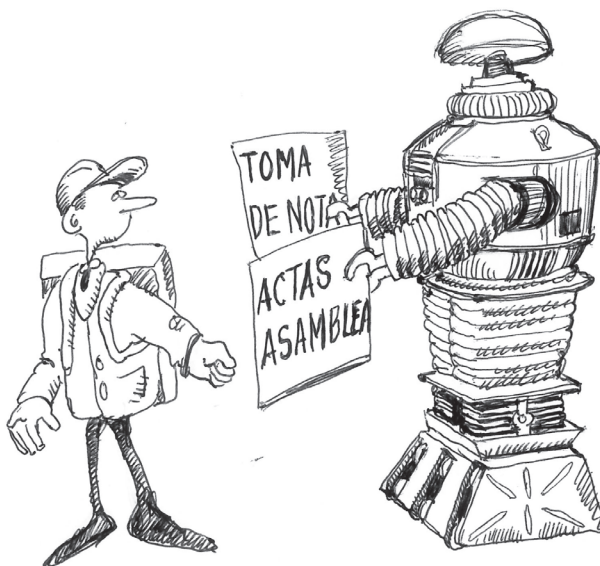
Podemos afiliarnos a un sindicato que ya exista o formar uno nuevo para después redactar nuestro CCT donde se fijen condiciones de trabajo que queremos conforme a la ley.



5. Pues con la mala fama que tienen algunos sindicatos tal vez sea mejor uno nuevo, ha de ser bien complicado. ¿Cuáles son las opciones?

Sí ya perteneces a un sindicato tienes derecho a conocer los documentos de los sindicatos, gracias a la Reforma Laboral, como son: las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas. Esos documentos deben estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

LFT: art. 365 bis.



6. ¿Qué es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)?

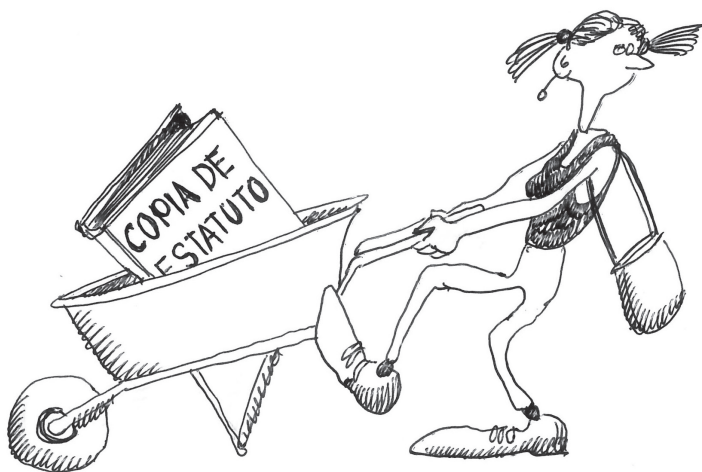
Es un organismo independiente que se creó con la Reforma Laboral para realizar la conciliación de los conflictos laborales y los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. También vigilará que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de las personas trabajadoras, a través de procesos libres y democráticos.

CPEUM: art. 123, apartado A, numeral XX.



7. Entonces si soy parte de un sindicato en el CFCRL me pueden dar el contrato colectivo?

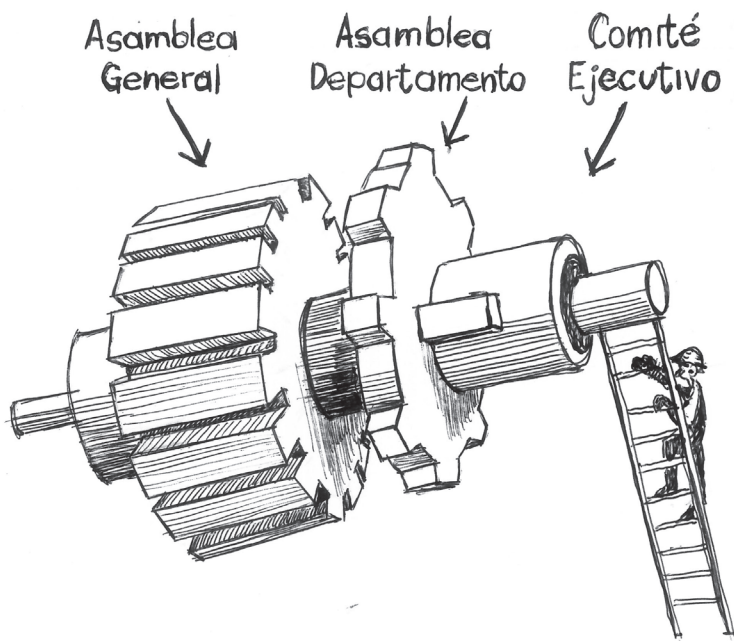
Es obligación de la empresa y de la dirigencia sindical darte una copia del contrato colectivo, si no lo hace, los puedes solicitar al CFCRL o consultarlo en su página web: centrolaboral@gob.mx



8. ¿Cuál es la función del estatuto?

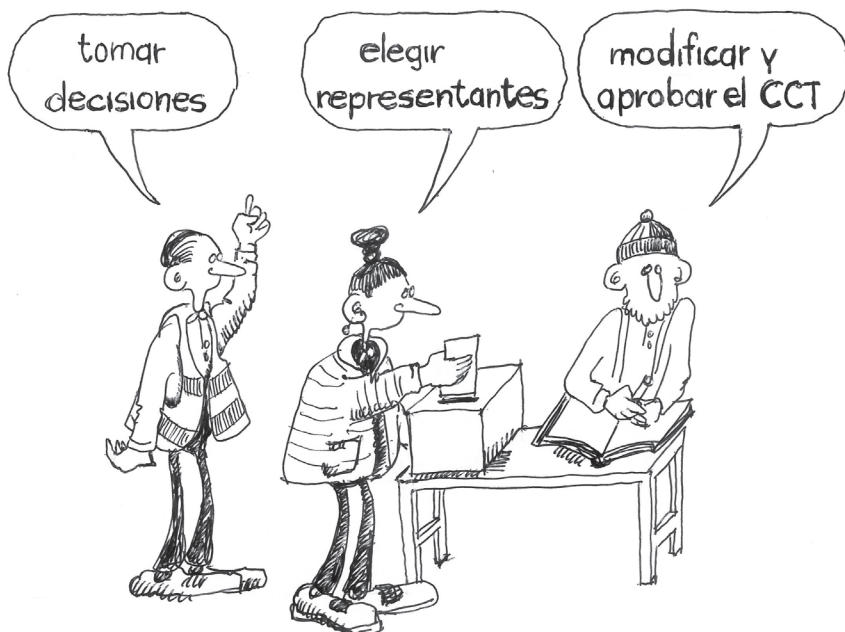
Contiene las normas internas que rigen todas las acciones del sindicato, ahí se establecen las funciones de los integrantes y dirigentes, las obligaciones y derechos de las personas que lo integran, los procedimientos para elegir a su directiva y mucho más.

LFT: art. 371.



9. ¿Cuáles son los derechos de una persona sindicalizada?

Participar en todas las decisiones sindicales, por ejemplo, elegir a los dirigentes y avalar o rechazar el contenido de los contratos colectivos de trabajo y sus revisiones por medio de voto personal, libre, secreto y directo. Recibir cuenta detallada del dinero y los bienes del sindicato y estar al pendiente para que siempre sepamos como está, qué hace y cómo fortalecer el sindicato. Esto es parte de la RL y lo vigila el CFCRL.



10. O sea, el CCT tiene que votarse ¿cómo es eso?

Cuando se trata de un CCT nuevo, el sindicato primero debe obtener una CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD, con ella demuestra que una parte de las personas trabajadoras a las que se aplicará el CCT apoya a ese sindicato para que negocie con la empresa el contrato colectivo.

LFT: art. 390 bis.



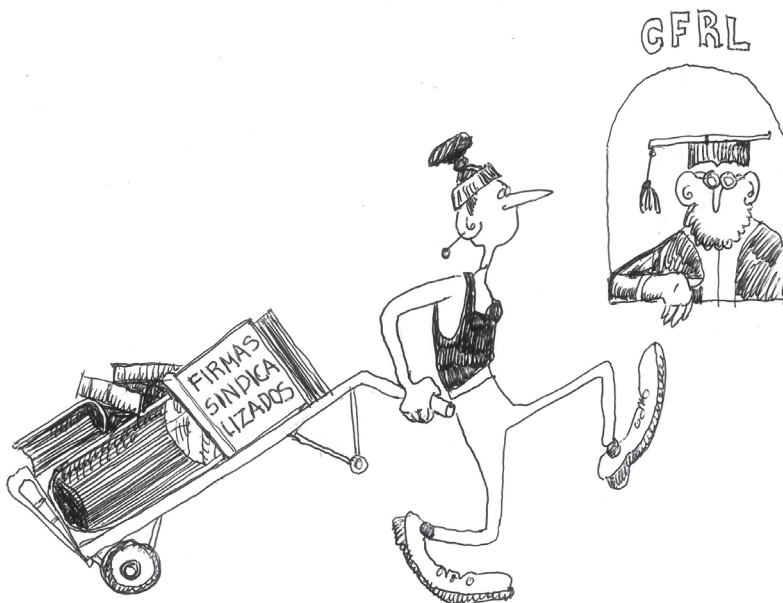
11. ¿Quién da esa constancia?

La expide el CFCRL, para eso el sindicato que quiera negociar un CCT inicial debe presentar una lista que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de las personas trabajadoras cubiertas por el CCT; esa lista debe incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma de los trabajadores/as que respalden al sindicato solicitante.

Si solo hay un sindicato que quiere negociar el CCT y los trabajadores le dan la firma, el CFCRL va comprobar la información y si procede, le dará la constancia al sindicato para que empiece la negociación del CCT.

La constancia tiene una vigencia de seis meses.

LFT: art. 390 bis.



12. ¿Pueden ser varios sindicatos los que quieran negociar el CCT?

Las personas trabajadoras pueden dar la firma a dos o más sindicatos. En ese caso, se hace una consulta para decidir qué sindicato será titular a través del voto personal, libre, secreto y directo, organizado por el CFCRL y al sindicato que obtenga la mayoría de los votos, se le da la constancia de representatividad y por tanto le toca negociar el CCT inicial. El número de trabajadores/as votantes debe ser de por lo menos del 30% de los trabajadores/as cubiertos/as por el CCT del que se solicita la firma.



13. ¿Dónde se hace la negociación del CCT?

Puede hacerse de manera directa entre la empresa y el sindicato o solicitar la intervención del CFCRL para que designe un conciliador. El sindicato también puede emplazar a huelga para negociar el CCT ante el juez. El lugar se puede elegir entre ambas partes.

LFT: art. 450, párrafo II.



14. ¿Cómo se negocia un CCT?

Una vez que ya tiene la constancia de representatividad, el sindicato debe elaborar (con los trabajadores/as) un proyecto de CCT y entonces puede pedir una reunión al patrón para negociar de manera voluntaria; también solicitar al CFCRL que cite a reunión conciliatoria para discutir el proyecto; si no hay acuerdo, recurrir al recurso de emplazar a huelga para que la negociación se lleve ante el tribunal.



15. ¿En esa negociación se decide como queda el CCT?

En la negociación surge el proyecto de CCT, ese proyecto, para ser válido tiene que ser apoyado por la mayoría de las personas trabajadoras a las que se le va a aplicar el CCT, mediante una votación personal, libre, secreta y directa.

LFT: art. 390 ter.

Este procedimiento también aplica para las revisiones del CCT. Recuerda que antes dijimos que los CCT deben revisarse cada año para salarios y cada dos años para todo el contrato, prestaciones y salarios.

LFT: art. 390 ter.



16. ¿Qué pasa si no aprueban los trabajadores/as el proyecto de CCT?

El sindicato podrá ejercer el derecho de huelga con el apoyo de los trabajadores/as, si es que se hizo el emplazamiento, o tomar más tiempo ampliando el periodo de prehuelga para lograr un proyecto que sea apoyado por los trabajadores/as, y hacer una nueva consulta a los trabajadores.

LFT: art. 390 ter, párrafo IV.



17. ¿Los CCTs de protección patronal desaparecen con este procedimiento?

La RL busca eliminar esa mala práctica, pero lo que realmente eliminará a los CCTs de protección patronal es que las personas trabajadoras conozcan sus derechos, se organicen, participen en la vida sindical y exijan los derechos que la ley les otorga.



18. Esto se aplica cuando se busca firmar un CCT inicial, pero ¿qué pasará con los CCTs que ya existen y son de protección patronal?

Ahora, la RL ordena que todos los contratos que se firmaron antes de la Reforma Laboral se sometan a un proceso de LEGITIMACIÓN, es decir, como lo señalamos antes, se debe preguntar a las y los trabajadores si están de acuerdo con ese contrato colectivo y deberán de aprobarlo o rechazarlo a través del voto, libre, personal, secreto y directo.



19. ¿Qué es un proceso de LEGITIMACIÓN?

Es lo que dice la ley, que las personas trabajadoras deben conocer el contenido de los CCTs. Recuerda que antes dijimos que la mayoría de los CCT se firmaron sin que los trabajadores supieran. Ahora es obligatorio darlos a conocer previamente para que cuando acudan a votar a través del voto personal, libre, secreto y directo, decidan informadamente si quieren seguir con ese CCT.



20. ¿Qué pasa después de la votación?

Si la mayoría aprueba el CCT, se considerará que es legítimo y continuará aplicándose. Siempre, en el futuro deberá consultarse a los trabajadores/as los cambios que se le hagan al CCT. Los cambios se hacen en las revisiones y es para mejorar las condiciones de trabajo, las prestaciones, los derechos.



21. ¿Qué pasa si las personas trabajadoras no votan a favor de continuar ese CCT?

Si no lo aprueban o no se hace la consulta, el CCT se da por terminado, pero si este CCT tiene algún beneficio o prestación extra a lo que ya otorga la ley, esos beneficios se mantienen para los trabajadores/as, no se pierden.



22. ¿Entonces ya no habrá CCT?

Temporalmente no habrá CCT, pero es la oportunidad de que los trabajadores/as, por medio de un sindicato auténtico, soliciten un CCT que sea digno, que corresponda realmente al trabajo que prestan y sea elaborado de manera participativa, entre todos y todas.



23. ¿Por fuerza tiene que ser por medio de un sindicato?

Sí. La LFT indica que el CCT lo firman y lo gestionan los sindicatos, así que es necesario afiliarse a uno ya existente o formar uno nuevo.

LFT: art. 386.



24. Si queremos formar un sindicato ¿qué tenemos que hacer?

Los sindicatos deben formarse con un mínimo de veinte trabajadores/as (LFT: art. 364). Para ello es necesario que se organicen y hagan una asamblea donde aprueben constituir el sindicato y su estatuto, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de la LFT.



25. El estatuto es muy importante, ya lo mencionamos antes.

Así es, se trata de la ley interna del sindicato y lo deben elaborar y revisar todos los trabajadores/ras. Entre otras cosas señala los derechos y obligaciones de sus integrantes, las formas de llevar a cabo las asambleas y la elección de la dirigencia.



26. ¿Ya con eso funciona el sindicato?

Es necesario que se registre ante el CFCRL presentando una copia del acta de la asamblea constitutiva y de la elección de la directiva, una lista numerada con los nombres, CURP y domicilios de sus miembros. La lista debe tener también el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

LFT: art. 365.

Una vez que se cumplen los requisitos, el CFCRL entrega la Toma de Nota, que es el documento que demuestra la legal existencia del sindicato y su directiva.



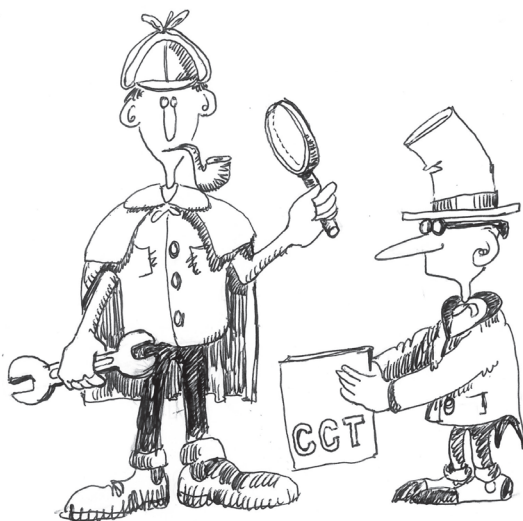
27. Lo que sigue entonces es tener el CCT ¿Qué hay que hacer?

Lo primero es saber si en tu centro de trabajo ya existe un CCT. Es obligación del patrón entregarte una copia.

LFT: art. 132, numeral XXX.

La información también debe estar disponible en donde se registran los CCTs, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el CFCRL.

LFT: art. 391 bis.



28. Si resulta que hay un CCT, pero no se nos avisó, entonces es de protección patronal ¿qué hacemos?

Es necesario que el sindicato “nuevo” demande ante un tribunal laboral al sindicato que firmó el CCT con el patrón, para que los trabajadores/ras decidan por medio de voto personal, libre, secreto y directo qué sindicato quieren que sea titular del contrato.



29. ¿Eso del voto secreto, es algo nuevo en la ley?

Sí, la RL busca que todas las personas trabajadoras participen de manera democrática, tomando las decisiones más importantes por medio del voto personal, libre, secreto y directo, es un principio constitucional.

CPEUM: art. 123, apartado A, numeral XXII bis.



30. En resumen, ¿cuáles son las decisiones que hay que tomar por medio del voto?

Se debe votar para decidir qué sindicato debe tener la constancia de representatividad para negociar el CCT (cuando más de un sindicato la busca); para aprobar el contenido del CCT inicial y de las revisiones salariales y las revisiones de todo el contrato; para elegir a la directiva sindical y cuando dos sindicatos disputan el CCT.

CPEUM: art. 123, apartado A, numeral XXII bis, entre otros.



31. ¿La democracia es muy importante para la reforma laboral?

Es fundamental y también es muy importante la transparencia y la rendición de cuentas, por eso ahora es obligatorio que se entregue a los trabajadores/as cada seis meses un informe detallado sobre la gestión y administración del patrimonio del sindicato, además también lo tienen que entregar al CFCRL.

LFT: art. 373.



32. ¿Y si no se nos entrega a los trabajadores/ras el informe financiero?

Se puede solicitar al CFCRL para que te lo entregue. También se puede demandar a la directiva sindical y se le puede sancionar si no lo entrega o si hay irregularidades.



33. Es muy importante la participación de todos/as para que el sindicato funcione.

Así es, la ley promueve también la igualdad de género para que pueda haber participación de todos/as y no se discrimine por razón de género.



34. ¿Cuál sería un ejemplo de cómo se evita la discriminación?

Las directivas sindicales deben estar formadas con una representación proporcional de género, para que todos/as podamos ser parte de la dirección sindical. Es decir, si hay una o muchas mujeres afiliadas, deben estar representadas en la directiva sindical.



35. Ahora la ley nos da nuevos derechos a las personas trabajadoras. ¡Es una buena noticia!

Pero lo más importante es que los trabajadores/as nos involucremos en la actividad diaria del sindicato, desde que nace, es muy importante que participemos en las asambleas; que si no se convocan exijamos que se haga; que conozcamos los estatutos; que exijamos la información financiera y participemos de manera informada y consciente en las diferentes consultas que ordena la ley.





Fundación Friedrich Ebert en México

Responsable: Yesko Quiroga Stöllger

Yautepec 55, Col. Condesa,
06140, Ciudad de México, México

Teléfono +52 (55) 5553 5302
Fax +52 (55) 5254 1554
www.fes-mexico.org

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respecto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.

ISBN: 978-607-8642-72-4

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

