

# Los Nuevos Derechos de Voto de las Trabajadoras(es) y las Obligaciones de los Empleadores bajo la Reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Red de Solidaridad de la Maquila | mayo de 2022



Las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México de 2019 institucionalizaron un número de nuevos derechos a la votación de las trabajadoras(es), así como las obligaciones de los empleadores. Sin embargo, actualmente existe una gran confusión entre empleadores, periodistas, sindicatos y trabajadoras(es), en torno a las reglas que rigen las votaciones y las diferencias entre los diferentes tipos de votaciones. A continuación, se presenta una breve descripción de los diferentes nuevos derechos a la votación de las trabajadoras(es) y las responsabilidades de los empleadores.

## 1. LAS VOTACIONES PARA LA LEGITIMACIÓN DE LOS CCT

Para el día 1 ero. de mayo de 2023, ya se deberán de haber celebrado las votaciones para la legitimación de todos los contratos colectivos de trabajo (CCT) existentes. En caso de no realizarse esta votación única para esa fecha, o bien si las trabajadoras(es) votan en contra del CCT existente, se rescindirá el contrato. El objetivo de este ejercicio de votación es eliminar los contratos de protección firmados por empleadores y sindicatos no representativos sin el conocimiento o el consentimiento de las trabajadoras(es).

### **Las obligaciones de los empleadores:**

Aunque el sindicato que tiene la titularidad del CCT carga la responsabilidad primordial tanto de organizar y celebrar la votación como de reportar los resultados a las trabajadoras(es) y a las autoridades laborales, el empleador tiene la responsabilidad de proporcionarle a las trabajadoras(es) una copia impresa del CCT por lo menos tres días antes de la votación y de proporcionar un lugar seguro, accesible y neutral para que se celebre la votación de legitimación.

Además de estos requisitos, también se espera que el empleador facilite la exhibición del aviso de la votación de legitimación en lugares visibles en el centro de trabajo y prepare una lista de todas las trabajadoras(es) que cubre el CCT para compartirla con las autoridades laborales, así como proporcionar los recibos firmados por las trabajadoras(es) confirmando que han recibido una copia del CCT. Aparte de estas responsabilidades, se le prohíbe al empleador interferir en el proceso o buscar ejercer algún tipo de influencia en el mismo.

### Los derechos de las trabajadoras(es):

Las trabajadoras(es) tienen el derecho a recibir una copia impresa del CCT existente por lo menos tres días antes de la votación, de participar en un voto personal, libre, directo y secreto, celebrado en un lugar seguro, accesible y neutral y de presentar una inconformidad ante las autoridades laborales en caso de que existan irregularidades en el proceso. Si votan en contra del CCT, tienen el derecho de conservar todas las prestaciones dispuestas en el contrato.

**Ejemplo:** En los días 17 y 18 de agosto de 2021, las trabajadoras(es) de la planta de ensamble de camionetas pick-up de GM Silao en Silao, Guanajuato votaron por NO mantener el CCT en la votación de legitimación. Como resultado, se rescindió el CCT. La votación del mes de agosto fue una reposición de la votación de legitimación celebrada en abril la cual fue suspendida por las autoridades laborales a medio proceso al haberse descubierto boletas electorales destruidas en la oficina del sindicato. En el mes de febrero de 2022, las trabajadoras(es) votaron arrolladoramente a favor de un sindicato independiente, el SINTTIA, en una votación en la cual cuatro sindicatos se disputaron el derecho a representarlas(os) en la negociación de un nuevo CCT.

Ver el Comité México, agosto de 2021 [Protocolo para la legitimación de los CCT y la STPS](#), febrero de 2021 [Guía de acción: legitimación de contratos colectivos de trabajo](#).

## 2. LA VOTACIÓN DE UN CCT INICIAL

Antes de negociar un CCT inicial con un empleador, ahora el sindicato le debe proporcionar evidencia al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (el Centro Federal) de que cuenta con el apoyo de por lo menos un 30% de las trabajadoras(es) que cubrirá el contrato, para poder así recibir un certificado de representatividad. Una vez que se haya alcanzado un acuerdo entre el sindicato y el empleador sobre el CCT inicial, se le deberá someter a la votación de las trabajadoras(es) a las que cubrirá el contrato.

### Las obligaciones de los empleadores:

Aunque es la responsabilidad del sindicato organizar la votación del CCT inicial y proporcionarles a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del contrato propuesto antes de la votación, la LFT también requiere que el empleador proporcione a las trabajadoras(es) una copia impresa del contrato final dentro de los 15 días siguientes posteriores a su depósito ante el Centro Federal. En caso de que la votación se celebre en el centro de trabajo, el empleador además deberá asegurar que se realice en un lugar seguro, neutral y accesible.

Si las trabajadoras(es) votaran en contra del CCT propuesto, el sindicato y el empleador podrían regresar a la mesa de negociaciones a negociar cambios que más probablemente recibirían el apoyo de las trabajadoras(es). Una vez que las trabajadoras(es) aprueben el CCT, se le deberá presentar al Centro Federal.

### Los derechos de las trabajadoras(es):

Las trabajadoras(es) tienen el derecho a recibir una copia impresa o electrónica del CCT propuesto del sindicato antes de la votación, a participar en una votación personal, libre, directa y secreta del contrato, y de recibir una copia impresa

dentro de los 15 días posteriores a su depósito ante el Centro Federal. Si hubiera cualquier irregularidad en el proceso de la votación, las trabajadoras(es) tienen el derecho a presentar una inconformidad ante las autoridades laborales.

### 3. LAS NEGOCIACIONES DE LAS REVISIONES DE LOS CCT

Bajo la LFT, se requiere que los empleadores y los sindicatos negocien las revisiones a los CCT cada dos años y las revisiones a la escala salarial cada año. Con la reforma laboral de 2019, las trabajadoras(es) deben de aprobar las revisiones negociadas cada dos años a través de un voto personal, libre, directo y secreto. Sin embargo, la ley contiene algunas contradicciones con respecto a si se requiere que además se celebre una votación de las revisiones anuales del tabulador salarial, las cuales muy probablemente se resolverán en futuras demandas judiciales. Es importante hacer notar que se trata de un proceso de votación separado y diferente de la votación única de la legitimación de los CCT existentes.

#### Las obligaciones de los empleadores:

Al igual que con un CCT inicial, es responsabilidad del sindicato organizar las votaciones de las revisiones a los CCT y proporcionar a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del convenio de revisión antes de la votación. Sin embargo, la LFT también requiere que el empleador le entregue a las trabajadoras(es) una copia impresa del CCT revisado dentro de un plazo de 15 días posteriores a su entrega ante el Centro Federal. Si la votación se realiza en el centro de trabajo, el empleador deberá además asegurar que la votación se celebre en un lugar seguro, accesible y neutral. El documento guía sobre la libertad sindical del Comité México también alienta a los empleadores a dar previo aviso a las trabajadoras(es) sobre las próximas negociaciones de las revisiones de los CCT, para que así las trabajadoras(es) puedan incidir en las propuestas que el sindicato le presente a la gerencia.

Si las trabajadoras(es) votan en contra de las revisiones propuestas al CCT, el sindicato y el empleador podrán regresar a la mesa de negociaciones para negociar cambios adicionales que más probablemente recibirían el apoyo de las trabajadoras(es). Una vez que las trabajadoras(es) hayan aprobado el CCT revisado, deberá ser registrado ante el Centro Federal.

#### Los derechos de las trabajadoras(es):

Las trabajadoras(es) tienen el derecho a recibir una copia impresa o electrónica del convenio de revisión por parte del sindicato, antes de la votación, a participar en un voto personal, libre, directo y secreto, a recibir una copia impresa de la versión aprobada del convenio de revisión dentro de los 15 días posteriores al registro de la misma ante el Centro Federal y a presentar inconformidades ante las autoridades laborales en caso de que existan irregularidades en el proceso.

**Ejemplo:** Los días 1 y 2 de marzo de 2022, las trabajadoras(es) de una planta de autopartes de Mazda en Salamanca, Guanajuato votaron en contra de las revisiones al CCT negociadas en la fábrica por el sindicato afiliado a la CTM con su empleador. El sindicato ya ha anunciado su intención de regresar a la mesa de negociaciones para negociar una versión mejorada de las revisiones al CCT, que las trabajadoras(es) también tendrán el derecho de votar.

Ver [El nuevo modelo laboral para empleadores](#) y [Guía para empleadores: Asegurando respeto a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva](#).

## 4. LAS VOTACIONES PARA LA ELECCIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES Y LAS REVISIONES A LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Bajo la reforma a la LFT, los miembros de un sindicato deberán elegir a sus dirigentes por medio de un voto personal, libre, directo y secreto. También se requiere que los sindicatos revisen sus estatutos con el fin de cumplir con las nuevas regulaciones sobre la representación de género de su liderazgo y que los miembros del sindicato tengan acceso a los registros financieros del mismo.

### Las obligaciones de los empleadores:

Aunque la organización de las votaciones de las(os) dirigentes sindicales es responsabilidad exclusiva del sindicato, incumplir con la organización de votos que sean personales, libres, directos y secretos (por medio de urnas o por vía electrónica) podría tener implicaciones negativas para la gerencia de la compañía, ya que en caso de que existan irregularidades en tales votaciones, una o más de las trabajadoras(es) podrían presentar una inconformidad ante las autoridades laborales, lo cual podría llevar a que se abra una investigación.

Los empleadores son responsables de facilitar la exhibición del aviso del sindicato de la votación en lugares visibles en el centro de trabajo, así como de facilitar el lugar donde se celebrará la votación, en caso de que se efectúe en el centro de trabajo. Más allá de estos requisitos mínimos, el empleador no deberá interferir de ninguna manera en estas votaciones internas de los sindicatos, incluyendo buscar ejercer algún tipo de influencia en la votación de los miembros del sindicato.

### Los derechos de las trabajadoras(es):

Los miembros de un sindicato tienen el derecho a elegir a sus dirigentes por medio de un voto personal, libre, directo y secreto y, en caso de que ya sea el sindicato y/o los empleadores incurran en irregularidades en dicho proceso, los miembros del sindicato tienen el derecho de interponer una inconformidad ante las autoridades laborales.

**Ejemplo:** El 31 de enero de 2022, 63,700 trabajadoras(es) de PEMEX votaron electrónicamente a favor de los dirigentes de su sindicato, el STPRM. Aunque la gran mayoría de los votos fueron a favor del candidato para ocupar el puesto de Secretario General apoyado por el liderazgo tradicional de este sindicato, que tiene fama de corrupto, esta fue la primera vez que sus miembros pudieron elegir a sus dirigentes por medio del voto personal, directo y secreto. Sin embargo, el Centro Federal reporta haber recibido 191 inconformidades sobre irregularidades que se dieron antes o durante la votación.

## 5. LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS(ES) CON RESPECTO A LOS SINDICATOS MINORITARIOS

En 2011, la Suprema Corte se pronunció sobre los derechos de los sindicatos minoritarios y sus miembros en aquellos casos en los cuales otro sindicato tiene la titularidad del CCT en el mismo centro de trabajo. El dictamen abordó los derechos de las trabajadoras(es) en los sindicatos minoritarios con respecto al descuento de las cuotas sindicales, el no sometimiento de las trabajadoras(es) a represalias debido a su membresía sindical, la representación proporcional en las comisiones mixtas y el derecho de las trabajadoras(es) en los sindicatos minoritarios a que su sindicato las(os) represente en defensa de sus derechos individuales.

Aunque la sección 388 de la LFT se enfoca en los derechos de los sindicatos gremiales, no aborda los casos en los que los sindicatos mayoritarios y minoritarios representen la misma categoría de trabajadoras(es) en el mismo centro

de trabajo. Sin embargo, los cambios a la LFT en 2012 prohíben que los CCT contengan cláusulas de exclusión por despido, que anteriormente se utilizaban para exigirle al empleador que despidiera a las trabajadoras(es) que hubieran renunciado al sindicato o que hubieran sido expulsadas(os) del sindicato que detentaba la titularidad del CCT. Aunque la reforma a la LFT de mayo de 2019 no prohíbe de manera explícita que un CCT contenga una cláusula de inclusión para la contratación que requiera que las trabajadoras(es) nuevas(os) sean miembros del sindicato que tiene la titularidad del CCT, el artículo 133, IV prohíbe a los empleadores o sus representantes a forzar a las trabajadoras(es), ya sea por medio de la coerción o de cualquier otro medio, a unirse a un sindicato o retirarse del sindicato al que estén afiliadas(os).

La jurisprudencia y los cambios anteriores a la LFT han reforzado los derechos de los sindicatos minoritarios y sus miembros, así como han aclarado cuáles son las responsabilidades de los empleadores en aquellos casos en los que haya más de un sindicato en un centro de trabajo. Sin embargo, la LFT requiere de más cambios para poder definir más claramente los derechos de los sindicatos minoritarios y de sus miembros, así como las obligaciones de los empleadores ahí donde existen esos sindicatos. Vale la pena señalar que la presencia de más de un sindicato en un centro de trabajo podría, en algún momento determinado, llevar a un recuento para determinar cuál sindicato detendrá la titularidad del CCT.

### **Las obligaciones de los empleadores:**

Ahí donde hay más de un sindicato en el centro de trabajo, se obliga al empleador a mantener una posición de neutralidad, a no favorecer a un sindicato por encima de otro y a no someter a las trabajadoras(es) a represalias por su afiliación sindical o por la postura con la que simpaticen. Los empleadores también deberán respetar los derechos de los sindicatos minoritarios y de sus miembros con respecto al descuento de las cuotas sindicales de su nómina, la representación proporcional en las comisiones mixtas y la representación de las trabajadoras(es) por parte del sindicato de su elección en defensa de sus derechos individuales. Al mismo tiempo, los empleadores deberán respetar el derecho del sindicato mayoritario que detenta la titularidad al CCT de negociar las revisiones a los CCT y a otros términos y condiciones de empleo.

### **Los derechos de las trabajadoras(es):**

Las trabajadoras(es) tienen el derecho de afiliarse al sindicato de su libre elección o bien de abstenerse de afiliarse a un sindicato. También tienen el derecho de renunciar al sindicato al que estén afiliadas(os) y de informar por escrito a la gerencia que ya no desean que se les descuenten las cuotas sindicales de la nómina. Los cambios a la LFT le abren la puerta a la posibilidad de que las trabajadoras(es) puedan solicitar que un sindicato minoritario reciba esas deducciones a la nómina, en vez del sindicato que detenta la titularidad del CCT.

**Ejemplo:** Al redactar esta nota, un grupo de trabajadoras(es) de la fábrica de confección Mex Mode en Atlixco, Puebla está buscando obtener que la empresa reconozca a su sindicato independiente, la *Liga Sindical Obrera Mexicana*, como sindicato minoritario en un centro de trabajo en donde otro sindicato, apoyado por Antorcha Campesina, una organización con una historia de violencia, detenta la titularidad del CCT.

El Tribunal Laboral del Estado de Puebla dictaminó que el empleador debe reconocer el derecho a que el sindicato la *Liga Sindical Obrera Mexicana*, como sindicato minoritario represente a sus miembros, debe proporcionar las instalaciones necesarias para que el sindicato realice sus funciones en el centro de trabajo, debe respetar el principio de la neutralidad con respecto a la libertad sindical, debe recibir información sobre la afiliación sindical de cada una de las trabajadoras(es) y su voluntad de que se les deduzcan las cuotas sindicales de la nómina y se debe abstener de someter a las trabajadoras(es) a represalias por su membresía sindical o por la postura con la que simpaticen. El empleador está apelando el fallo.

## 6. LOS RECUELTOS

Los recuentos son votaciones en las cuales se decide cuál de dos o más sindicatos detendrá la titularidad del contrato colectivo de trabajo y el derecho a negociar las revisiones al contrato. En el pasado, muchas veces los recuentos no se hacían por voto secreto: las trabajadoras(es) tenían que comunicar verbalmente a cuál sindicato apoyaban frente al personal de la gerencia, los dirigentes sindicales y los observadores. Muchas veces se les despedía si votaban a favor de un sindicato que no tuviera el apoyo de la gerencia. Además, muchas veces los sindicatos corruptos y no representativos reclutaban a golpeadores para intimidar a las trabajadoras(es) antes y durante la votación.

### Los derechos de las trabajadoras(es) y las obligaciones de los empleadores:

Aunque con el paso de los años, ha habido algunas mejoras en las condiciones bajo las cuales se celebran los recuentos, la reforma laboral de 2019 ha dejado en claro que se deben celebrar los recuentos por medio de voto secreto y que se prohíbe que los empleadores y los sindicatos utilicen amenazas, intimidaciones o coacciones para influir sobre el voto de las trabajadoras(es). La guía sobre la libertad sindical del Comité México llama a los empleadores a mantener una postura de neutralidad en el caso de los recuentos.

Ejemplo: El día 28 de febrero de 2022, el sindicato independiente SNITIS ganó el 80% de los votos en un recuento en la fábrica de autopartes Tridonex en Matamoros, Tamaulipas en contra de un sindicato afiliado a la CTM que detentaba la titularidad del CCT. Como resultado, el SNITIS tendrá el derecho de representar a las trabajadoras(es) en futuras negociaciones con el empleador sobre revisiones al CCT y sobre otros términos y condiciones de su empleo.

RSM presenta periódicamente novedades sobre temas relevantes y desarrollos centrales en el proceso de implementación de la reforma laboral de 2019 en México. Las consecuencias e impactos de este proceso sobre el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y mejorando la transparencia de las relaciones laborales son cruciales para que las trabajadoras(es) tengan justicia en México. Para ver el listado de publicaciones de la RSM sobre el proceso de reforma laboral, incluyendo a otros documentos de la serie de Al Día con la Reforma Laboral ver: [maquilasolidarity.org/es/publicaciones-de-la-rsm-analisis-de-la-reformaconstitucional-al-sistema-de-justicia-laboral](http://maquilasolidarity.org/es/publicaciones-de-la-rsm-analisis-de-la-reformaconstitucional-al-sistema-de-justicia-laboral).

EQUIPO EDITORIAL: Bob Jeffcott, Rodrigo Olvera Briseño, David Foust, Caren Weisbart y Lynda Yanz.  
DISEÑO: Andrea Carter, berthalarck.com

