

GUÍA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

QUÉ DEBEN HACER LOS PATRONES PARA CUMPLIR CON LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES



GUÍA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN 3

SECCIÓN 1: RECOMENDACIONES APLICABLES A TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO 4

1. Adoptar una política de libertad sindical
2. Facilitar la capacitación en materia de libertad sindical
3. Ser transparente sobre el sindicato o sindicatos
4. Asegurarse de que no haya discriminación
5. Prohibir y prevenir la utilización de listas negras
6. Permitir que las y los representantes sindicales tengan acceso al lugar de trabajo
7. Asegurar la no interferencia
8. Permanecer neutral
9. Adoptar un procedimiento de queja
10. Constituir comisiones mixtas

SECCIÓN 2: RECOMENDACIONES PARA LUGARES DE TRABAJO DONDE NO HAY UN CCT* 9

1. Abstenerse de firmar un "contrato de protección"
2. Negociar de buena fe
3. Ser transparente sobre los CCT terminados

SECCIÓN 3: RECOMENDACIONES PARA LUGARES DE TRABAJO DONDE HAY UN CCT 11

1. Asegurar que las personas trabajadoras reciban una copia del CCT
2. Notificar previamente las negociaciones
3. No incluir una cláusula de exclusión en un CCT
4. Ser transparente con respecto a otros acuerdos

SECCIÓN 4: RECOMENDACIONES PARA LOS PROCESOS DE VOTACIÓN 13

1. Permitir que el sindicato publique convocatorias a las votaciones y los resultados
2. Facilitar el proceso de votación y cooperar con las autoridades laborales
3. No interferir en el proceso de votación

FICHAS INFORMATIVAS Y RECOMENDACIONES

1. [Política de libertad sindical: elementos clave y modelo de política](#)
2. [Listas negras: antecedentes y declaración de compromiso patronal](#)
3. [Neutralidad patronal: principios rectores y declaración de compromiso patronal](#)
4. [Cuotas sindicales: obligaciones patronales](#)
5. [Procedimientos de queja para abordar violaciones a la libertad sindical](#)
6. [Obligaciones patronales después de haber terminado un CCT](#)
7. [Derechos de voto de las personas trabajadoras y obligaciones patronales](#)

*Contrato Colectivo de Trabajo

AGRADECIMIENTOS

Autores: Robert Jeffcott,
Rodrigo Olvera Briseño y Lynda Yanz
Redacción y traducción: Leslie Pascoe Chalke,
Carrie Stengel y Caren Weisbart
Investigación: Gabino Jiménez Velasco
Diseño: Andrea Carter

Nos gustaría reconocer a algunas de las muchas colegas y aliadas(os) cuyos escritos, análisis y esfuerzos organizativos han informado a nuestros análisis y recomendaciones: Graciela Bensusán, Sandra Polaski, Arturo Alcalde Justiniani y Margarita Estrada, así como al Comité Fronterizo de Obreros y Obreras (CFO), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y los y las participantes del Comité México.



INTRODUCCIÓN

Esta *Guía sobre la libertad sindical*¹ incluye recomendaciones sobre lo que deben hacer los patrones para cumplir con la Ley Federal del Trabajo (LFT), incluidos los nuevos requisitos establecidos en la reforma de la justicia laboral de 2019, y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por México.

La *Guía* también incluye recomendaciones para los patrones que van más allá de los requisitos legales y representan buenas prácticas para garantizar un mayor respeto por la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en los lugares de trabajo mexicanos. Muchas de estas recomendaciones se basan en los planes de remediación adoptados como resultado de las quejas presentadas al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) bajo el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Las recomendaciones se organizan en cuatro secciones: las que son aplicables a todos los centros de trabajo; las destinadas a aquellos que no cuentan con un contrato colectivo de trabajo (CCT); las que se aplican a centros con un CCT existente; y las que se refieren a los procesos de votación de las trabajadoras(es). Cada sección incluye referencias legales a los artículos pertinentes de la Ley Federal del Trabajo y los Convenios de la OIT, además enlaces a materiales de referencia sobre cuestiones específicas relacionadas con la libertad sindical y las políticas que los patrones deben adoptar e implementar, así como las acciones que deben tomar, para prevenir violaciones de los derechos de libertad sindical que podrían dar lugar a investigaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y/o quejas ante el MLRR.²

¹ Esta *Guía* se basa en la *Guía para empleadores sobre libertad sindical en México*, adoptada por el Comité México del Grupo de las Américas en junio de 2024. Originalmente para patrones en el sector de la confección, la guía ha sido adaptada para que sea aplicable a todos los patrones mexicanos en el sector manufacturero. Para esta versión actualizada, la RSM también se basó en los resultados de los casos del MLRR, así como en el análisis de expertos laborales en México y Estados Unidos que han publicado ampliamente sobre la reforma de justicia laboral en México y el capítulo laboral del acuerdo comercial trinacional.

² Al 31 de diciembre de 2025, las autoridades laborales estadounidenses habían aceptado 45 quejas en el marco del MLRR. Además, se han instalado paneles laborales para la resolución de controversias en cinco ocasiones. El sitio web de la Oficina del Representante Comercial de EE.UU. ofrece documentación sobre el estado de cada caso relacionado a dichas quejas. En muchos casos, existen planes de remediación detallados que orientan a los patrones sobre las políticas que deben adoptar e implementar para cumplir con las normas de la libertad sindical. Ver: ustr.gov/trade-topics/enforcement/dispute-settlement-proceedings/fta-dispute-settlement/usmca/chapter-31-annex-facility-specific-rapid-response-labor-mechanism.



SECCIÓN 1: RECOMENDACIONES APLICABLES A TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO

LOS PATRONES DEBEN:

1. Adoptar una política de libertad sindical

Adoptar una política que exprese su compromiso con el derecho de todas las trabajadoras(es) que emplea a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Comunicar efectivamente esa política a todas las trabajadoras(es) y al personal gerencial, incluidas las nuevas trabajadoras(es).

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 357* garantiza el derecho de las trabajadoras(es) a constituir organizaciones según lo crean conveniente, sin autorización previa, o a afiliarse a las mismas mientras respeten los estatutos de dichas organizaciones. El Artículo 387 obliga a los patrones a negociar un contrato colectivo cuando un sindicato, que representa al menos el 30% de las trabajadoras(es) en su lugar de trabajo, lo solicite.

Normas internacionales: *El Convenio 98 de la OIT*, ratificado por México en 2018, consagra el derecho de las trabajadoras(es) a la negociación colectiva con sus patrones respecto a los términos y condiciones de su trabajo.

Consulte [Política de libertad sindical: elementos clave y modelo de política](#).

2. Facilitar la capacitación en materia de libertad sindical

Facilitar la capacitación en materia de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para todo el personal gerencial y todas las trabajadoras(es). Dicha formación debe ser llevada a cabo por expertos independientes en derechos laborales o, siempre que sea posible, por personal de la STPS. Las capacitaciones para el personal gerencial y las trabajadoras(es) deben llevarse a cabo por separado. Los materiales de capacitación deben incluir la política de libertad sindical de la empresa, así como materiales educativos preparados por el STPS y/o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro Federal).

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 153-E* exige el establecimiento de comisiones mixtas de capacitación con representación equitativa de trabajadoras(es) y del patrón. Además, los planes de remediación para la mayoría de los casos del MLRR bajo el T-MEC han incluido el requisito de que la capacitación en libertad sindical sea realizada por la STPS. Dichos planes de remediación deben ser acordados tanto por el gobierno de Estados Unidos o Canadá como por el gobierno mexicano.

3. Ser transparente sobre el sindicato o sindicatos

Informar el nombre de cualquier sindicato, o los nombres de todos los sindicatos cuando haya varios, a todas las trabajadoras(es) en el lugar de trabajo, incluidas las nuevas trabajadoras(es) en el momento de su contratación. Compartir también la federación a la que está(n) afiliado(s) y los nombres de las y los representantes sindicales junto con su información de contacto.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no requiere que los patrones proporcionen a las trabajadoras(es) información específica sobre los sindicatos, sí requiere que el sindicato sea transparente respecto a sus estatutos y que los miembros del sindicato elijan a sus líderes mediante votos personales, libres, directos y secretos.

4. Asegurarse de que no haya discriminación

No amenazar, despedir ni penalizar de otro modo ni discriminar a ninguna persona trabajadora en la contratación, ascensos, degradaciones o transferencias por sus actividades sindicales presentes o pasadas, por sus presuntas simpatías sindicales, por dejar de ser miembro del sindicato titular del CCT y/o por intentar formar o unirse a otra organización de trabajadoras(es).

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 3* exige un ambiente laboral libre de discriminación y violencia. El Artículo 133 prohíbe diversas acciones u omisiones que podrían constituir discriminación antisindical, tales como la coacción, represalias, incentivos y listas de exclusión para desalentar o impedir el ejercicio de la libertad sindical por parte de las trabajadoras(es).

5. Prohibir y prevenir la utilización de listas negras

Abstenerse de y no tolerar la participación del personal de la empresa en el manejo de listas negras de trabajadoras(es), incluido el intercambio de información con otros patrones y/o asociaciones de patrones sobre las actividades sindicales actuales o anteriores de las trabajadoras(es) o sus presuntas simpatías sindicales. Si un sindicato, otro patrón o una asociación de la industria proporciona o solicita información o documentación escrita de una persona trabajadora, o una persona que busca empleo, sobre su asociación con sindicatos o un intento de organización sindical, no acepte ni comparta esa información.

Eliminar cualquier pregunta o referencia a afiliación sindical o actividades sindicales de los formularios de solicitud de empleo, y asegurarse de que las preguntas sobre la asociación pasada de las trabajadoras(es) con los sindicatos o las actitudes hacia ellos no se incluyan en las entrevistas de contratación.

Adopte un compromiso que comprometa a la empresa a abstenerse de participar en todas las formas de listas negras y haga circular el compromiso a todas las trabajadoras(es).

Ley Federal del Trabajo: La lista negra constituye discriminación en el reclutamiento y la contratación y está prohibida en virtud de las secciones I y IX del Artículo 133. También es una violación de la Ley Federal de Protección de Datos en Posesión de Particulares de México. El 24 de marzo de 2026, el Senado mexicano aprobó una reforma que prohibiría explícitamente el uso de servicios y bases de datos en línea, incluido el *Buró Laboral*, para negar contratación laboral a las trabajadoras(es) con base en sus actividades sindicales y de otro tipo. Se prevé que la Cámara de Diputados también la apruebe, tras lo cual se convertiría en ley.³

Normas internacionales: La inclusión en una lista negra es reconocida como una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y una violación del Convenio 98 de la OIT, que México ha ratificado.

Consulte [Listas negras: antecedentes y declaración de compromiso patronal](#).

6. Permitir que las y los representantes sindicales tengan acceso al lugar de trabajo, y sus instalaciones

Cuando un sindicato tiene trabajadoras(es) afiliadas en el lugar de trabajo, permita que las y los representantes del sindicato accedan al lugar de trabajo y a las trabajadoras(es) para llevar a cabo sus funciones sindicales legítimas sin interrumpir el proceso de producción. Cuando haya más de un sindicato, permita que las y los representantes tengan igual acceso al lugar de trabajo, y a sus instalaciones y equipo, tal como espacios para reuniones privadas, oficinas, equipo, y áreas para publicar avisos y comunicaciones, para poder comunicarse con sus miembros y representarlos. La buena práctica consiste en negociar un acuerdo por escrito con el sindicato o los sindicatos que

³ ¡Adiós listas negras de trabajadores! Senado prohíbe el uso del buró laboral en las contrataciones, *El Economista*, 24 de marzo de 2026, eleconomista.com.mx/capital-humano/adios-listas-negras-trabajadores-senado-prohibe-buro-laboral-contrataciones-20260324-803751.html.

establezca los términos y condiciones de acceso al lugar de trabajo, incluyendo sus instalaciones y equipo, para llevar a cabo sus funciones de representación, así como mecanismos para abordar los problemas de las trabajadoras(es) con la gerencia.

Normas internacionales: Aunque la LFT no aborda el acceso de las y los representantes sindicales al lugar de trabajo o sus instalaciones y equipo, el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT incluyen el derecho de las y los representantes sindicales de tener acceso al lugar de trabajo y a las trabajadoras(es) para representarlas efectivamente.

7. Asegurar la no interferencia

No interferir en los asuntos internos de ningún sindicato, por ejemplo, mediante sobornos, incentivos u otros medios, tratando de alentar a las trabajadoras(es) a renunciar a su afiliación sindical. No utilizar medios financieros u otros medios para poner un sindicato bajo el control de la empresa.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 133, inciso IV*, establece que queda prohibido obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlas en la negociación colectiva (ver también el Artículo 357).

8. Permanecer neutral

Cuando haya más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo, permanezca neutral y abstenerse de hacer cualquier declaración o tomar cualquier acción que pueda colocar a una organización en una ventaja o desventaja en relación con la otra(s). Este compromiso con la neutralidad también se aplica a las elecciones entre dos o más sindicatos por la titularidad del CCT. En tales elecciones, abstenerse de realizar cualquier acción que pudiera retrasar, influir o perjudicar los resultados de tal votación. Adopte un compromiso de neutralidad patronal y circule el compromiso a todas las trabajadoras(es).

Respete y no trate de influir en las decisiones de las trabajadoras(es) con respecto al descuento de las cuotas sindicales que deben transferirse al sindicato de su elección.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 357* prohíbe actos de injerencia por parte de los patrones o sus representantes en los asuntos de un sindicato, incluyendo su formación, función o administración. Se consideran actos de injerencia aquellas acciones y medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por un patrón o una asociación de patrones, o que apoyan de cualquier forma organizaciones de trabajadoras(es) con la intención de someterlas a su control. El Artículo 897-F describe las reglas procesales para las elecciones de representación sindical (recuentos) mediante voto personal, libre, directo y secreto, y el Artículo 897-G señala que se puede sancionar a

los patrones por acciones que favorezcan a un sindicato sobre otro en dichas votaciones.

La mayoría de los planes de remediación que se han establecido como resultado de las quejas del MLRR bajo el T-MEC han incluido requisitos de que los patrones adopten y publiquen un compromiso de la neutralidad patronal

Consulte [Neutralidad patronal: principios rectores y declaración de compromiso patronal](#).

Consulte [Cuotas sindicales: obligaciones patronales](#).

9. Adoptar un procedimiento de queja

Adopte un procedimiento de queja como una política interna de la empresa que incluya canales para que las trabajadoras(es) registren quejas anónimas ante el departamento de recursos humanos de la empresa u otro personal gerencial designado para recibir quejas con respecto a cualquier violación de la política de libertad sindical. Este procedimiento debe garantizar la confidencialidad del denunciante y garantizar el compromiso por parte de la gerencia de investigar y resolver dichas denuncias de manera oportuna, incluida la adopción de medidas disciplinarias contra los responsables que sean proporcionales a las violaciones.

Informar a todo el personal gerencial de su empresa de la política de tolerancia cero para las violaciones de la libertad sindical, y que cualquier personal que cometa tales actos enfrentará las medidas disciplinarias apropiadas, incluyendo el despido.

Ley Federal del Trabajo: Aunque no hay requisitos específicos en la LFT, se ha recomendado que los patrones adopten un mecanismo de queja como parte de la mayoría de los planes de remediación para los casos del MLRR del T-MEC. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU también ofrecen orientación sobre mecanismos de denuncia no estatales.

Consulte [Procedimientos de queja para abordar violaciones a la libertad sindical](#).

10. Constituir comisiones mixtas

Asegurar que todas las comisiones mixtas legalmente establecidas estén debidamente constituidas y que las trabajadoras(es) y/o sus sindicatos tengan derecho a seleccionar representantes para las comisiones mixtas.

Ley Federal del Trabajo: Varias secciones de la LFT requieren la formación y establecen el mandato de las comisiones mixtas, incluido el Artículo 153-E sobre la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad; el Artículo 509 sobre la comisión mixta para salud y seguridad laboral; el Artículo 987 sobre la comisión mixta para la participación de utilidades; y el Artículo 424, fracción I, sobre la comisión mixta para la formulación del reglamento interior de trabajo.



SECCIÓN 2: RECOMENDACIONES PARA LUGARES DE TRABAJO DONDE NO HAY UN CCT

Aplicable a los lugares de trabajo donde nunca ha habido un CCT o donde se dio por terminado un CCT anterior y no hay un CCT vigente.

LOS PATRONES DEBEN:

1. Abstenerse de firmar un “contrato de protección” _____

Cuando no haya un CCT en el lugar de trabajo, abstenerse de firmar un “contrato de protección” (un contrato colectivo simulado firmado sin el conocimiento y/o consentimiento de las trabajadoras(es)) con un sindicato o abogado no representativo que pretenda representar a las personas trabajadoras.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 133, fracción IV* prohíbe a los patrones o sus representantes obligar a las trabajadoras(es) por coacción o por cualquier otro medio a unirse a un sindicato o a retirarse del sindicato al cual están afiliadas. Los Artículos 390 Bis y 390 Ter establecen que, para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, el sindicato debe primero obtener la Constancia de Representatividad del Centro Federal, y el Centro Federal verificará que el contenido sea aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) cubiertas por el CCT, a través de un voto personal, libre, directo y secreto.

2. Negociar de buena fe

Negociar de buena fe con el sindicato que ha recibido una Constancia de Representatividad del Centro Federal, confirmando que cuenta con el apoyo de al menos el 30% de las trabajadoras(es) elegibles. Cuando un sindicato obtiene una Constancia de Representatividad, el patrón debe negociar de buena fe un contrato colectivo de trabajo con ese sindicato.

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 387 establece la obligación de negociar un CCT cuando lo solicite un sindicato. El Artículo 390 requiere que el sindicato obtenga una Constancia de Representatividad del Centro Federal para negociar, firmar y registrar un CCT.

3. Ser transparente sobre los CCT terminados y la continuación de los beneficios

Cuando un CCT haya sido terminado a través de una votación de legitimación o porque la votación no se llevó a cabo durante el período de tiempo permitido, informar a las personas trabajadoras de esa situación y continuar respetando los derechos y proporcionando todos los beneficios en el CCT anterior que sean superiores a los requeridos por la ley. La buena práctica es revisar los contratos de trabajo individuales para incluir esos beneficios y compartir los contratos revisados con todas las trabajadoras(es) empleadas en el centro.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no exige explícitamente que los patrones informen a las trabajadoras(es) sobre la terminación del CCT, el Artículo Transitorio 11 establece que los beneficios y condiciones de trabajo previstos en cualquier contrato colectivo de trabajo terminado, que sean superiores a los establecidos en la ley, deben continuar siendo proporcionados por el patrón.

Consulte [Obligaciones patronales después de haber terminado un CCT](#).



SECCIÓN 3: RECOMENDACIONES PARA LUGARES DE TRABAJO DONDE HAY UN CCT

Aplicable a lugares de trabajo donde hay un CCT existente o nuevo.

LOS PATRONES DEBEN:

1. Asegurar que las personas trabajadoras reciban una copia del CCT_

Cuando exista un CCT firmado, garantizar que todas las trabajadoras(es), incluidas las nuevas trabajadoras(es) en el momento de su contratación, reciban una copia de dicho contrato, con la fecha de su firma y cualquier revisión realizada.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 132, fracción XXX* establece que el patrón debe proporcionar a sus trabajadoras(es), sin costo alguno, una copia impresa del contrato colectivo de trabajo inicial o las revisiones del contrato dentro de los 15 días posteriores a su depósito en el Centro Federal, y que las trabajadoras(es) deben firmar el recibo de esta copia. En cuanto a la consulta con las trabajadoras(es) sobre el contenido del CCT negociado, el Artículo 390 Ter II establece que el sindicato debe proporcionar a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del CCT inicial o las revisiones del contrato de manera oportuna y antes de la votación sobre el contenido del CCT o las revisiones del CCT.⁴

⁴ Los Artículos 132 XXX y 390 TER II son ambiguos en indicar si el patrón y el sindicato deben proporcionar copias del CCT completo revisado o copias de las revisiones negociadas del CCT. Sin embargo, el Centro Federal ha interpretado que esos artículos se refieren a las revisiones del CCT.

2. Notificar previamente las negociaciones

Proporcionar a las trabajadoras(es) aviso previo de las negociaciones del CCT inicial, revisiones del CCT, o cualquier otro acuerdo entre el sindicato y el patrón que afecte los términos y condiciones de su empleo.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no obliga al patrón a proporcionar notificación previa de las negociaciones, el Artículo 390 Ter II de la ley reformada requiere que el sindicato proporcione a las trabajadoras(es) el texto del CCT inicial y de las revisiones del contrato antes de la votación para aprobarlo antes de que sea registrado en el Centro Federal.

3. No incluir una cláusula de exclusión en un CCT

Al negociar un CCT o revisiones al CCT, no aceptar incluir una "cláusula de exclusión" ilegal que exija el despido de trabajadoras(es) expulsadas del sindicato o trabajadoras(es) que renuncien voluntariamente a él. Cuando exista una cláusula de exclusión en un CCT existente, garantizar que la cláusula se elimine del contrato lo antes posible y que no se adopte posteriormente ninguna otra cláusula con el mismo efecto.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 391, fracción X* prohíbe la inclusión de una cláusula de exclusión para despido en un contrato colectivo de trabajo. Esto significa que los contratos ya no pueden especificar que las trabajadoras(es) pueden ser despedidas por haber sido expulsadas del sindicato o por haber renunciado a su membresía sindical. El Artículo 133, fracción IV prohíbe a los patrones obligar a las trabajadoras(es) por coacción, o por cualquier otro medio, a unirse a un sindicato o a retirarse del sindicato al cual están afiliadas.

4. Ser transparente con respecto a otros acuerdos

Informar a las trabajadoras(es) de cualquier otro acuerdo que pueda existir entre el patrón y el sindicato sobre los términos y condiciones de su empleo.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no exige explícitamente que los patrones informen a las trabajadoras(es) sobre cualquier otro acuerdo negociado con el sindicato, el Artículo 424, fracción IV establece el derecho de las trabajadoras(es) a presentar una queja respecto a omisiones legales o violaciones en tales acuerdos o en el reglamento interior de trabajo. Además, en su herramienta de orientación para patrones sobre la reforma laboral, la STPS insta a los patrones a informar a las trabajadoras(es) de los acuerdos con los sindicatos sobre los términos y condiciones de su empleo.



SECCIÓN 4:

RECOMENDACIONES PARA LOS PROCESOS DE VOTACIÓN

Aplicable a los lugares de trabajo donde hay una votación de las trabajadoras(es) de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Bajo la reforma a la LFT, las trabajadoras(es) tienen el derecho a votar a través del voto secreto: un CCT inicial, las revisiones negociadas al CCT, sus dirigentes sindicales, y las elecciones de representatividad sindical para determinar cuál de dos o más sindicatos tendrá la titularidad del CCT.

Consulte [Derechos de voto de las personas trabajadoras y obligaciones patronales](#).

LOS PATRONES DEBEN:

1. Permitir que el sindicato publique convocatorias a las votaciones y los resultados

Cuando se haya programado una votación sobre un CCT inicial o revisiones al CCT, permita que el sindicato responsable de organizar el proceso de votación publique en el lugar de trabajo la convocatoria a la votación, así como los resultados de la misma. La mejor práctica consiste en permitir que dichos avisos se coloquen en el mismo lugar en el que la gerencia publica información pertinente para las personas trabajadoras.

Ley Federal del Trabajo: La reforma laboral de 2019 creó nuevos procesos de votación, como la votación para obtener la Constancia de Representatividad y la votación para apoyar el contenido del CCT negociado. En cualquier tipo de votación, tanto la convocatoria a la votación como los resultados deben ser publicados en el lugar de trabajo por el sindicato responsable del proceso. La gerencia debe permitir que el sindicato cumpla con esta obligación (Artículo 132, fracciones XXXII y XXXIII).

2. Facilitar el proceso de votación y cooperar con las autoridades laborales

En la mayoría de los casos, el sindicato es responsable de seleccionar un lugar para realizar una votación. Si el sindicato solicita tener la votación en el lugar de trabajo, colaborar proporcionando un lugar seguro para realizarla. En algunos casos, las autoridades laborales son responsables de llevar a cabo o supervisar una votación, como las elecciones de representación sindical. Cooperar plenamente con la autoridad laboral que lleva a cabo o supervisa la votación, y no hacer nada para obstruir o negar la entrada al lugar de votación a los observadores autorizados de la votación. Si la autoridad laboral identifica cualquier irregularidad en el proceso de votación, o las trabajadoras(es) presentan una queja alegando irregularidades, coopere plenamente con cualquier investigación y/o plan de remediación.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no obliga al patrón a proporcionar un lugar para la votación, los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical (LGPDS)⁵ requieren que los patrones cooperen con las autoridades laborales en los procesos de votación (Artículo 12 de LGPDS).

3. No interferir en el proceso de votación

Las empresas y sus representantes deben abstenerse de tomar cualquier medida para influir en el proceso de votación o en la forma en que las trabajadoras(es) votan. La gerencia debe abstenerse de hacer declaraciones o tomar medidas que puedan entenderse como indicativas de la opción preferida por el patrón. Si las trabajadoras(es) votan en contra del CCT negociado o de las revisiones del CCT, el sindicato y el patrón podrían regresar a la mesa de negociación para negociar un cambio que podría ser más aceptable para las trabajadoras(es).

Ley Federal del Trabajo: La LFT prohíbe a los patrones coaccionar o influir en las votaciones de las trabajadoras(es) (Artículo 133, fracción IV) o tener cualquier participación en el proceso de votación (Artículo 390 Ter, fracción II, inciso d).

⁵ Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical, centrolaboral.gob.mx/CFCL/Idemocracia_sindical.pdf.