



## ¿QUÉ CAMBIOS IMPORTANTES CONTIENEN LAS NUEVAS DISPOSICIONES DE LA LEY LABORAL PARA OBSERVARSE EN LA VIDA SINDICAL?

La Ley Federal del Trabajo (LFT), después de los cambios publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del **1 de mayo**, da un **plazo de 240 días (8 meses)** a los sindicatos para modificar sus estatutos, sobre todo en lo que se refiere al **mecanismo para elegir a sus direcciones sindicales**, y de **un año para incluir procedimientos de consultas** con el objetivo de dar a conocer y aprobar los contenidos de los contratos colectivos de trabajo, tanto cuando se firman por primera vez, como los que se revisan cada dos años y para definir la titularidad de los mismos.

De hecho, la propia LFT establece que en **cuatro años todos los sindicatos deben consultar a sus trabajadores si conocen sus contratos colectivos y están de acuerdo con su contenido, lo cual deben notificar a la autoridad.**

Adicionalmente, **en materia de transparencia y rendición de cuentas, debe quedar claro, en los estatutos, que las directivas sindicales notifiquen a sus agremiados, cada seis**

**meses y por escrito, sobre el manejo de las cuotas y el patrimonio sindical, así como establecer la proporcionalidad de género en la integración de la representación sindical, a la vez que deben prohibir y sancionarse actos de discriminación y violencia.**

Como podemos ver se trata de un **nuevo modelo de relaciones sindicales y laborales**, basado en la representación democrática, la negociación colectiva auténtica, la equidad de género y la rendición de cuentas, en la que el **voto personal, libre, secreto y directo** juega un papel central en la forma en que los trabajadores toman las decisiones de mayor trascendencia en su organización sindical.

Por tanto, un sindicato ya no podrá demandar la celebración de un contrato colectivo o la titularidad del mismo sin tener trabajadores afiliados que laboren en el centro de trabajo cuyo contrato se demande; asimismo, ya no habrá más sindicatos fantasmas y contratos colectivos de protección.

## 10 ELEMENTOS A CONSIDERAR DEL NUEVO MODELO LABORAL Y SINDICAL

**1** Los **procedimientos de elección** de las directivas sindicales deben **adecuarse a reglas democráticas**. Entre las previstas en la Ley, destacan: que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado; los estatutos ahora tienen que incluir que **todas las elecciones de sus dirigentes sindicales se harán mediante el voto personal, libre, directo y secreto**, independientemente de que se trate de delegados, comités seccionales o comité nacional. El grado de complejidad de la elección y el número de agremiados, a nivel nacional o local, requerirá, de ser el caso, de nombrar una **comisión organizadora del proceso electoral** para garantizar la legalidad y equidad de la competencia, así como el derecho de participar a todos los afiliados.

Asimismo, los estatutos deberán **explicitar**, además del tiempo de **duración del cargo**, su **posible reelección y el número de veces**, sin que se impida que otros miembros del sindicato aspiren a ser representantes de la organización. Hay que recordar que los sindicatos son asociaciones de trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y no son patrimonio de nadie en particular.

**2** La Ley Federal del Trabajo dice que **deberán observarse las normas siguientes:**

**2.1** La **convocatoria** de elección se emitirá con la firma de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

**2.2** La convocatoria deberá **publicarse** en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de afiliados en el o los centros de trabajo, con una **anticipación mínima de 10 días**;

**2.3** El **lugar** para la celebración del proceso electoral, así como la **documentación y materiales** que se elaboren para la realización, deberán **garantizar** que la **votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta**;

**2.4** Se integrará un **padrón completo y actualizado** de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá **publicarse** y darse a conocer entre éstos con **al menos tres días de antelación a la elección**;

**2.5** Establecer un **procedimiento para la identificación** de los afiliados que tengan **derecho a votar**;

**2.6** La **documentación, material y boletas** para la elección de la integración de los órganos internos del sindicato, conteniendo,

do, cuando menos, los siguientes **datos y requisitos: municipio y entidad federativa** en que se realice la votación; **cargo para el que se postula** el candidato o candidatos; **emblema y color de cada una de las planillas** que participan con candidatos en la elección de que se trate; el **nombre completo** del candidato o candidatos a elegir; las **boletas validadas en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral** que para tales efectos acuerde el sindicato.

**2.7** Establecer que el **procedimiento de elección** que realicen los miembros de un sindicato **respecto al Secretario General** o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, **se lleve a cabo de manera independiente** de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales;

**2.8** En la **integración de las directivas sindicales** se establecerá la **representación proporcional en razón de género**;

**2.9** Incluir **normas para la integración y funcionamiento** de una instancia de decisión colegiada (de varias personas, no unipersonales), que será **responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección del sindicato**;

**2.10** Periodo de **duración de la directiva sindical** y de las representaciones seccionales. En el caso de **reelección**, será **facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el periodo de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales.**

**3** En la Ley se considera la **creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)**, que tendrá a su cargo el registro de sindicatos a nivel nacional, la entrega de tomas de nota, de Constancias de Representatividad y la Conciliación, que será obligatoria –esta tarea se compartirá con centros de competencia local. Asimismo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a nivel federal y local, se transforman en **Tribunales del Poder Judicial** y ello les permitirá impartir la justicia laboral de manera más expedita y justa.

**4** Tener en cuenta que las elecciones de las directivas sindicales estarán sujetas a un **sistema de verificación** que observe el cumplimiento de la Ley y los propios estatutos. La verificación puede ser solicitada por **las direcciones sindicales o por lo menos el treinta por ciento de los afiliados con el fin de obtener el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión So-**

cial a efecto de que certifique el cumplimiento de dichos requisitos. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá levantar un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que se llevó a cabo.

**5** Las sanciones que impongan las organizaciones sindicales a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos, por lo que, para tal efecto, se deberá cumplir con los **derechos de audiencia y debido proceso** del involucrado (esta disposición de la Ley implica que **las expulsiones ya no podrán asociarse a las cláusulas de exclusión** plasmadas en los contratos colectivos de trabajo).

**6** Establecer que, al menos cada **seis meses**, se presentará la cuenta completa y detallada de la **administración del patrimonio sindical** y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento. Debido a lo anterior, incluir en los estatutos instancias y **procedimientos** internos que **aseguren la resolución de controversias** por motivo de la gestión de los fondos sindicales. De este tema se deberá **rendir cuentas a la Asamblea** y consignarlo en un **acta**, misma que deberá **remitirse dentro de los 10 días siguientes al CFCRL** o enviarla por **vía electrónica**. Así también debe quedar establecido que a cada **miembro del sindicato deberá entregarse por escrito dicha información completa**. Con independencia de que se pueda acudir a las vías internas del sindicato para obtener las aclaraciones pertinentes, los trabajadores podrán hacer las gestiones que correspondan ante el CFCRL o al Tribunal (antes Junta) para el cumplimiento de dicha obligación.

**7** Señalar que los **documentos sindicales**, tales como las tomas de nota, las actas de asambleas, los estatutos, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interno y otros que sean de interés de los trabajadores, además de **enviarse y estar disponibles en los sitios de internet del CFCRL**, deberán ser **asequibles a los agremiados**.

**8** Los sindicatos pueden **establecer mecanismos** para fomentar el desarrollo y **fortalecimiento de las economías** de sus afiliados, así como establecer y gestionar **sociedades cooperativas y cajas de ahorro**. Asimismo, puede señalarse en los estatutos la prohibición de participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto de los trabajadores; ejercer violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes, sus bienes o en contra de terceros. Asimismo, prohibir el hacer constar o utilizar constancias en las que se **señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que éstas se hayan efectuado; obstaculizar la participación** de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado; **cometer actos de extorsión** u obtener dadas del patrón ajenas al contrato colectivo.

**9** Incorporar dentro de las **obligaciones de los miembros del Sindicato, su registro y firma en la lista que acompaña la solicitud de la Constancia de Representatividad** que tramite la dirección sindical para solicitar la firma inicial de un contrato colectivo de trabajo, su revisión integral cada dos años o la titularidad del mismo, avalando su legitimidad.

**10** **Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores** mediante voto personal, libre y secreto para la **aprobación del contenido de contratos colectivos iniciales y sus revisiones**. Para tal efecto, los estatutos deberán observar los pasos siguientes:

- Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores **dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, por escrito o vía electrónica, que **someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato**. Dicho aviso deberá hacerse con un **mínimo de diez días de anticipación** a que se realice la consulta;
- El **aviso señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores** mediante voto personal, libre y

secreto, y deberá **anexar un ejemplar del contrato negociado y firmado por las partes**. Asimismo, el sindicato deberá **emitir la convocatoria por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;**

► El **procedimiento de consulta** que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes **requisitos**:

**a)** El sindicato deberá poner oportunamente a **disposición** de los trabajadores un **ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo** inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

**b)** **Datos de la votación** (día, hora y lugar señalados en la convocatoria);

**c)** Se **garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible** a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

**d)** El **empleador no podrá tener intervención** alguna durante el procedimiento de consulta;

**e)** El **resultado de la votación será publicado** por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un **plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;**

**f)** El sindicato dará **aviso del resultado de la votación al CFCRL** dentro de los **tres días hábiles siguientes** a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo **publique en su sitio de Internet**. El aviso señalado se hará bajo protesta de decir verdad (en caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el CFCRL declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma);

**g)** Las **actas de votación** serán **resguardadas** durante **cinco años** para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral;

**h)** El **CFCRL podrá verificar que el procedimiento de consulta** se haya realizado conforme a los requisitos antes señalados. De **contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores** al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

**1)** Para contratos **colectivos de trabajo inicial**, el sindicato procederá a **realizar la solicitud de registro** ante la Autoridad Registral conforme a lo dispuesto en la Ley;

**2)** Para **convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo** deberá **celebrarse ante el CFCRL, el Tribunal o el Centro de Capacitación competente;**

**3)** En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión **no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores** cubiertos por el mismo, el sindicato **podrá:**

► **Ejercer su derecho a huelga**, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y

► **Prorrogar** el periodo de prehuelga con el objeto de **continuar con la negociación y someter el acuerdo a consulta**, por una **ocasión hasta por 30 días** –si el patrón depende del acceso a recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor–; si se trata de la **no aprobación del convenio por los afiliados, ya sea para un contrato colectivo inicial o su revisión**, el sindicato podrá prorrogar **hasta por 15 días** o, en su caso, si se justifica, **hasta por 30 días**. Con independencia de lo anterior, las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga, con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

En términos generales estos son los puntos mínimos que la nueva LFT obliga a considerar en la vida cotidiana de todos los sindicatos. Cada uno, de acuerdo a sus necesidades y condiciones, determinará los alcances y modalidades para adecuar su normatividad.