

Guía para personas formadoras en libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral



AMERICANBARASSOCIATION™

Guía para personas formadoras en libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral.

Personas autoras

Arturo Alcalde Justiniani
Oscar Rubio González
Eugenio Narcia Tovar
Daniela Yannini Vázquez
Nancy Barragán Machado
Narda Beatriz Bernal Sánchez

Maquetación y diseño

Daniela Campos
Emigdio Cano

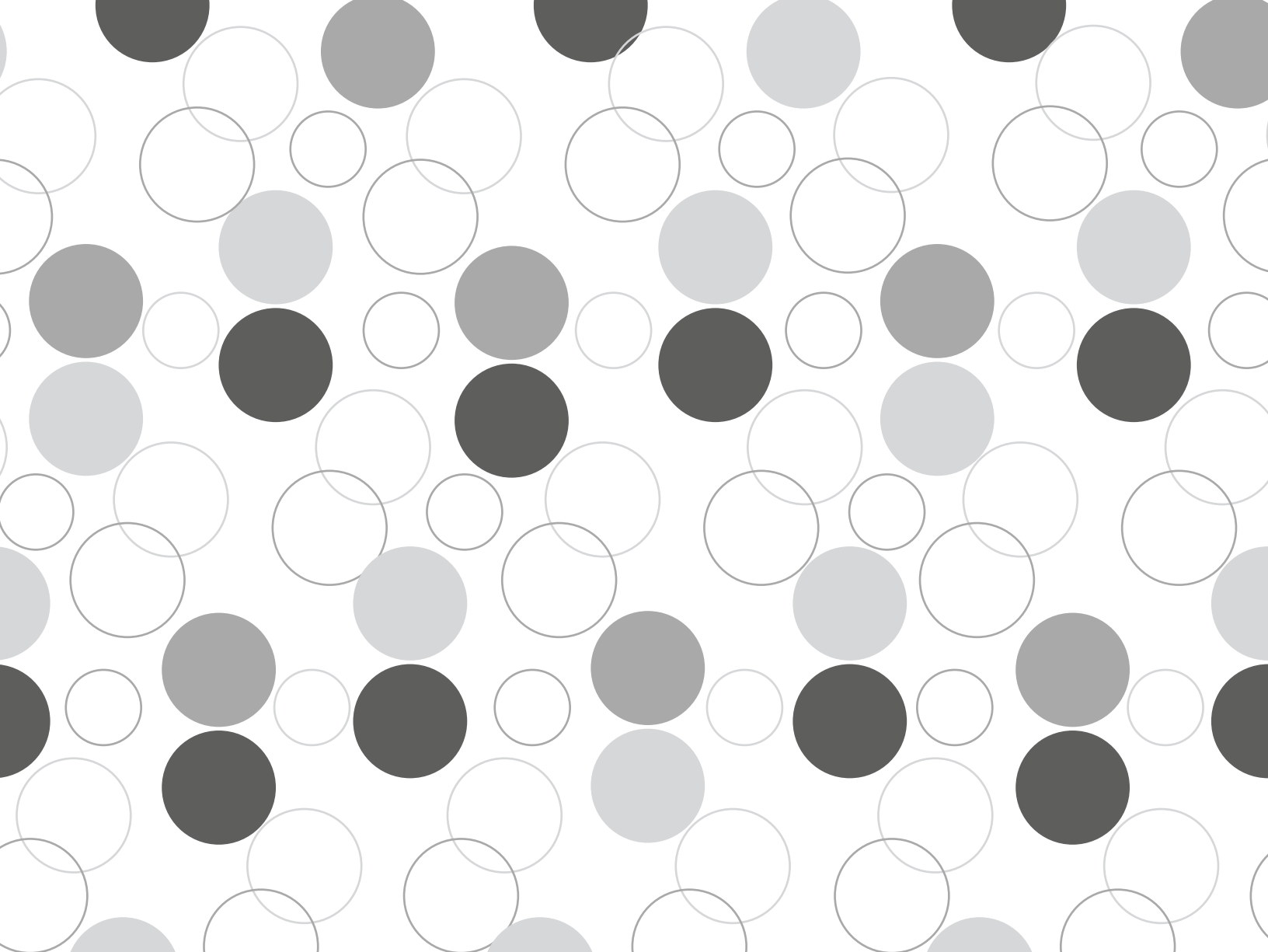
Corrección de estilo

Andrea Díaz B.

Esta guía ha sido financiada mediante una subvención del Gobierno de Canadá. Las opiniones, resultados y conclusiones aquí expresadas son de las personas autoras y no reflejan necesariamente las del Gobierno de Canadá.

Los puntos de vista expresados en este documento representan las opiniones de las personas autoras. No han sido revisadas ni aprobadas por la Cámara de Delegados o el Consejo de Gobernadores de la *American Bar Association* y, en consecuencia, no deben interpretarse como representativas de la posición de la Asociación o de cualquiera de sus entidades.

México, marzo 2026.



Guía para personas formadoras en libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral



AMERICANBARASSOCIATION™

Contenido

Introducción	7
Capítulo 1. La enseñanza-aprendizaje y el proceso de formación de formadores	8
1.1 Conceptos básicos	8
1.2 Modelos pedagógicos	9
1.3 Estilos de aprendizaje	10
1.4 Formación por competencias	11
Capítulo 2. Elementos útiles para el proceso de formación	13
2.1 Etapas del proceso de formación	13
2.1.1 La planeación	13
» Personas a quienes va dirigida la actividad	14
2.1.2 Los objetivos y las competencias	14
» Objetivo general y objetivos específicos	15
2.1.3 El espacio de aprendizaje y los recursos didácticos	17
2.2 Estrategias para la formación por competencias	18
2.2.1 El aula invertida	18
2.2.2 El método de caso	19
2.2.3 La simulación y el juego de roles	20
2.3 Evaluación	20
2.3.1 Los instrumentos de evaluación	21
2.4 Forma de retroalimentación	23

Capítulo 3. Temas selectos de libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral	25
3.1 El papel fundamental de la libertad sindical y la negociación colectiva en la nueva justicia laboral	25
3.2 Tratados y convenios internacionales	27
3.2.1 Convenio 87	27
3.2.2 Convenio 98	29
3.2.3 Convenio 135	29
3.2.4 T-MEC	29
3.2.5 Capítulo 23 laboral y anexo 23 A	30
3.2.6 Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida	30
3.3 Principios y figuras esenciales sobre libertad sindical en la legislación nacional	34
3.3.1 Concepto de sindicato, contrato colectivo de trabajo y huelga	34
3.3.2 Importancia del derecho colectivo del trabajo	36
3.3.3 Cambios en materia de libertad sindical y contratación colectiva en la reforma constitucional de 2017 y en la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo (LFT)	37
3.4 Nuevas instituciones generadas por las reformas constitucional y legal	38
3.4.1 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	39
3.4.2 Los tribunales laborales	40
3.4.3 El repositorio laboral	40
3.4.4 La plataforma digital	41
3.5 Juicios colectivos referidos en la LFT	44
3.5.1 Huelga	44
3.5.2 Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo	47
3.5.3 Conflicto colectivo de naturaleza económica	48
3.5.4 Juicio especial colectivo	50

3.6 Principales reglas en materia de libertad sindical y contratación colectiva	51
3.6.1 En materia de derecho de asociación	51
» Cómo se constituye un sindicato	51
» Requisitos para registrar un sindicato	51
» La toma de nota y su importancia	52
» Contenido estatutario	52
» Radio de acción	53
» Igualdad de género sindical	53
» Transparencia y rendición de cuentas	54
» La reelección (tipos, requisitos, prohibiciones)	55
» La extinción del CCT	55
» Sindicatos minoritarios	56
3.6.2 En materia de contratación colectiva	57
» La firma del contrato colectivo de trabajo	57
» Requisitos y procedimientos para la celebración	57
» Constancia de representatividad	58
» El preconvenio y su aprobación mediante voto personal, libre, directo y secreto	58
3.6.3 La revisión del contrato colectivo	60
» Contrato colectivo ordinario	60
» Contrato ley	61
» Duda razonable	62
» Coordinación de verificación del CFCRL	62
3.6.4 La titularidad del contrato colectivo	63
» El recuento y su importancia	63
» Requisitos (10% de representatividad)	65
3.7 Avances e interrogantes de la reforma laboral 2017-2019	66
3.8 Retos en materia sindical, contratación colectiva y huelga	67
Referencias bibliográficas	69
Conclusión	70

Introducción

La Barra Americana de Abogados (ABA-ROLI, por sus siglas en inglés) es una organización no gubernamental sin fines de lucro, con más de 30 años de experiencia en más de 100 países. A través de la iniciativa para el Estado de derecho, busca fortalecer las instituciones jurídicas, apoyar a personas profesionales del derecho, fomentar el respeto a los derechos humanos y promover la comprensión pública de la ley. En colaboración con los organismos gubernamentales, el poder judicial, las y los abogados, los colegios de la abogacía, las legislaturas y la sociedad civil, diseñamos programas que responden a las necesidades locales y priorizan soluciones sostenibles para los acuciantes retos del Estado de derecho.

El programa de **Fortalecimiento de la Representación legal de los Trabajadores y Sindicatos en México (FORTRA)** es una iniciativa financiada por el Gobierno de Canadá. Por medio de este, ABAROLI respalda la mejora de la protección de los derechos de las personas trabajadoras por parte de las instituciones de justicia laboral, de acuerdo con la nueva ley laboral mexicana. El proyecto tiene como objetivo fortalecer las herramientas de las instituciones de justicia laboral para mejorar sus capacidades en litigación oral, asesoría para la conciliación laboral y reforzar su impacto en la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras y sindicatos de México.



El objetivo es facilitar los conceptos básicos tanto en los procesos de enseñanza-aprendizaje como en la formación por competencias en materia de libertad sindical y de negociación colectiva.

Esta guía es una herramienta para facilitar, por una parte, los conceptos básicos necesarios tanto en los procesos de enseñanza-aprendizaje como en la formación por competencias en materia de libertad sindical y de negociación colectiva. Por otro lado, la guía también ofrece los contenidos más relevantes a abordar durante la formación en libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral.

Capítulo 1

La enseñanza-aprendizaje y el proceso de capacitación de formadores

1.1 Conceptos básicos

La capacitación de formadores se entiende como un proceso que se enfoca en instruir a personas profesionales de un área del conocimiento en la que tienen experiencia y se pretende que adquieran las habilidades, herramientas pedagógicas y didácticas que les permitan la formación de más personas.

En este apartado se comparte una aproximación a los conceptos básicos que serán de utilidad para la formación de personas formadoras.

Tabla 1: Conceptos básicos



Educación

Es el proceso continuo que dura toda la vida y que permite a los seres humanos adquirir toda clase de habilidades, conocimientos y actitudes para vivir en sociedad (Pérez- Avendaño, 2006).



Pedagogía

Saber o discurso sobre la educación; se entiende, además, como el saber riguroso sobre la enseñanza de una disciplina científica en construcción con su campo intelectual de objetos y metodología de investigación propios (Pérez-Avendaño, 2006, p. 11).



Didáctica

Es un componente de la pedagogía que se encarga del desarrollo de estrategias, recursos, contenidos, objetivos y todos los medios que se necesiten para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Pérez-Avendaño, 2006).



Enseñanza-aprendizaje

Se define como las interacciones entre los estudiantes y los docentes. La enseñanza se planifica de acuerdo a los planes de estudios, se basa en necesidades identificadas mediante la evaluación y se concreta mediante la capacitación de los docentes. El proceso de enseñanza centrada en el estudiante, participativa e inclusiva, necesita del involucramiento de la comunidad a la hora de entregar y apoyar la educación (Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia, INEE, por sus siglas en inglés, 2024).



Formación profesional

Conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de las personas trabajadoras (Instituto Nacional de Educación Tecnológica, s.f.).



Formación de formadores

Proceso mediante el cual una persona con competencias, habilidades y destrezas profesionales en el campo de una materia determinada, promueve conocimientos y propicia el desarrollo de habilidades a otras que, a su vez, continuarán con el proceso de formación a terceras personas.

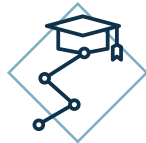

Elaboración propia con datos de diversas fuentes.

1.2 Modelos pedagógicos

Tomando como referencia el contenido de la Tabla 1, se comprende que, con la evolución y desarrollo de la humanidad, diversas áreas del conocimiento se van consolidando, surgen teorías y modelos que aportan diferentes elementos para enriquecer los saberes. En ese sentido, el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene relación con modelos pedagógicos; es importante tener en cuenta que estos se constituyeron a partir de los ideales de mujeres y hombres en una determinada época, por eso tienen relevantes elementos diferenciadores que son contextuales, en su mayoría.

En sus inicios, los modelos se presentaban y aplicaban de una manera rígida, pero, en la actualidad, los de enseñanza-aprendizaje adoptan diversas características entre ellos, lo que les permite atender las necesidades que se presentan en el aula, redactar los objetivos que se ha trazado la institución educativa o la persona docente, y desarrollar las competencias profesionales. En esta guía se comparte una clasificación de los modelos, tomando un criterio desde la persona, por lo tanto, **la Tabla 2 se enfoca en los modelos centrados en la persona docente y la Tabla 3 contiene los modelos centrados en la persona estudiante.**

Tabla 2: Modelos centrados en la persona docente

 <p>Tradicional o de transmisión</p>	<p>El proceso de enseñanza-aprendizaje se caracteriza por la labor docente que transmite los conocimientos de manera lineal. Las personas, en su rol de estudiantes, se convierten en receptores pasivos de información (Tapia-Sosa, 2022; Cantor y Altavaz, 2018, p. 5).</p>
 <p>Conductista de aprendizaje</p>	<p>El aprendizaje se produce cuando un individuo recibe una respuesta positiva o negativa a su comportamiento. Si la respuesta es positiva, el individuo tendrá más probabilidades de repetir esa conducta en el futuro, mientras que, si la respuesta es negativa, tendrá menos probabilidades de repetirla. Es decir, lo importante es el comportamiento visible de las personas (De Agüero, 2004, p. 8).</p>

Elaboración propia con datos de diversas fuentes.

En este apartado se verán cuatro modelos centrados en el estudiantado: modelo naturalista, modelo cognoscitivista o cognitivo, modelo constructivista y modelo conectivista.

Existen algunos manuales que colocan al modelo cognoscitivista y al modelo constructivista como si fueran sinónimos. Sin embargo, el cognitivismo y el constructivismo son dos teorías de aprendizaje distintas, aunque con algunas similitudes. Por un lado, el cognitivismo se enfoca en el proceso de aprendizaje del individuo, considerando que el aprendizaje es una actividad mental y que el conocimiento se construye en la mente de la persona estudiante. Por otro lado, el constructivismo sostiene que

el aprendizaje es un proceso activo en el que el estudiante construye su propio conocimiento a partir de la interacción con su entorno y sus experiencias previas.

Tabla 3: Modelos centrados en las personas estudiantes



modelo naturalista

Sustentado en la idea de que el aprendizaje debe ser natural y espontáneo. Considera la naturaleza como parte del aprendizaje (Luque, 2006).



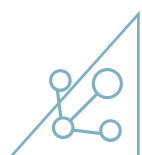
modelo cognoscitivista o cognitivo

Concibe a la persona como un procesador activo de la información, su interés se centra en comprender cómo la mente procesa la información y cómo este proceso afecta el comportamiento humano (Cantor y Altavaz, 2018).



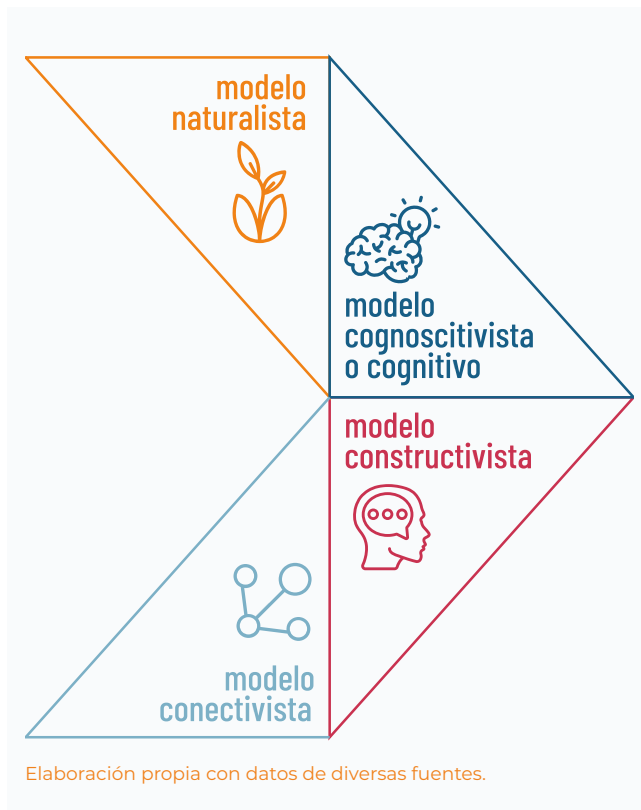
modelo constructivista

Teoría educativa que sostiene que las personas estudiantes construyen su propio conocimiento a través de la experiencia y la reflexión (Tapia-Sosa, 2022).



modelo conectivista

El conectivismo es una teoría de aprendizaje que se enfoca en cómo las personas adquieren conocimiento a través de la conexión con otras y el uso de la tecnología (Gutiérrez, L., 2012).



1.3 Estilos de aprendizaje

Ahora bien, así como se han realizado aportes acerca de los modelos pedagógicos relacionados con la enseñanza-aprendizaje, también existen estudios relevantes sobre los factores que inciden en la forma de percibir la información y procesar los saberes. Este tema ha estado presente en los estudios de especialistas en la psicología y pedagogía, dando pauta al término estilo cognitivo para ir evolucionando hasta denominarse, hoy en día, estilos de aprendizaje.

Hay personas que aprenden mejor escuchando que leyendo, mientras que otras refieren que leer es su mejor forma de aprender.

Por ese motivo los estilos de aprendizajes se clasificaron con relación a los sentidos como se señala a continuación:

- » **Visual**
- » **Auditivo**
- » **Kinestésico**

Sin embargo, con el transcurso del tiempo y el desarrollo de investigaciones se han incluido otros aspectos más, como el estilo social o la posibilidad de lograr aprendizajes de forma individual.

Tabla 4: Tipos de estilos de aprendizaje

En función de los sentidos	En función de la participación
Visual	Cooperativo-social
Auditivo	Individual
Kinestésico	-

Elaboración propia.



Las personas con estilo visual aprenden mejor a través de organizadores gráficos tales como infografías, trípticos, diagramas; en general, formas y colores.



Quienes tienen un estilo predominantemente auditivo, se les facilita el aprendizaje usando recursos como escuchar conferencias de forma presencial o en plataformas de internet; los *podcasts* son excelentes recursos tratándose de este estilo.



El estilo kinestésico es útil para las personas que aprenden mejor por medio de metodologías como la de aprender-haciendo, en la cual se implementan juegos de roles o las prácticas de simulación en entornos interactivos.

Las dimensiones consideradas para estos estilos están relacionadas con la interacción con otras personas, así se determina la dimensión cooperativa o social, haciendo referencia a la posibilidad de lograr aprendizajes en compañía de otros. De igual forma, se reconoce la posibilidad del autoaprendizaje, es decir, obtener conocimientos de forma individual.

1.4 Formación por competencias






Ahora bien, el modelo que se ha denominado **formación por competencias** se enfoca en “suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral” (Tobón, 2012, citado en Cejas et al., 2019).

En ese sentido, la formación basada en competencias es útil tratándose de personas que ya laboran, siendo posible aportarles elementos que les permitan mejorar su desempeño. Este modelo se ha trabajado de forma tal que se han clasificado y determinado en consecuencia sus características. En México, existen documentos

que se denominan Acuerdos Secretariales, expedidos por la Secretaría de Educación Pública. En particular, el acuerdo número 444 muestra una interesante clasificación de los tipos de competencias, a continuación su descripción:

Tabla 5: Tipos de competencias

Clasificación	Definición
 <p>Competencias genéricas</p>	<p>Son competencias clave por su importancia y aplicación en todos los contextos en los que se desarrolla el estudiante a lo largo de la vida: son transversales, refuerzan la capacidad de los estudiantes para adquirir otras competencias.</p>
 <p>Competencias disciplinarias</p>	<p>En el acuerdo se subdividen en básicas y extendidas. Las primeras se refieren a la base común de la formación disciplinar.</p>
 <p>Competencias profesionales</p>	<p>De igual forma, se subdividen en básicas y extendidas. A partir de estas competencias se forma a la persona para desempeñarse en la vida laboral.</p>

Elaboración propia con datos del Acuerdo Secretarial 444.

Es importante que las personas formadoras puedan identificar cuáles son las competencias que deben tener quienes asesoran y representan casos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Para ello, deberán contar con el diseño curricular basado en competencias y, a partir de este, desarrollarán el material y

los instrumentos de evaluación, y seleccionarán cada elemento útil en los procesos de formación. A continuación, se comparte una propuesta de algunas competencias que deben desarrollarse en la capacitación de formadores.

Tabla 6: Propuesta de competencias para quienes asesoran y representan casos en materia de libertad sindical y negociación colectiva



Elaboración propia.

Para cerrar este capítulo, se considera importante identificar algunas diferencias entre la enseñanza y la formación, pues esta última está orientada en actividades prácticas, partiendo del conocimiento previo que puede tener la persona en formación, es decir, su propia experiencia.

Tabla 7: Algunas diferencias entre enseñanza y formación

Enseñanza	Formación
Actividad académica	Aprendizaje sustentado en la práctica
El docente transmite conocimiento	El profesional comparte instrucciones para realizar una tarea específica
Competencias profesionales	Asume el compromiso de constante actualización del aprendizaje del derecho
Sustentada en teorías, principios y modelos	Sustentada en la práctica
Contexto áulico	Contexto laboral

Elaboración propia.

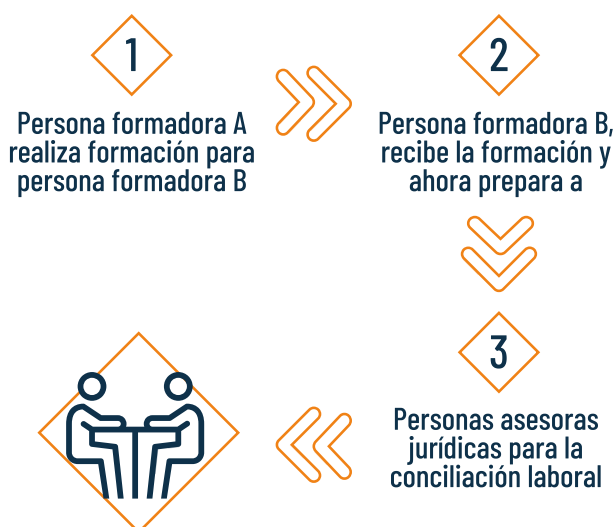
Capítulo 2

Elementos útiles para el proceso de formación

2.1 Etapas del proceso de formación

Estos son los elementos del proceso de persona capacitadora en libertad sindical y negociación colectiva:

Figura 1: Proceso de persona capacitadora en libertad sindical y negociación colectiva



Elaboración propia.

2.1.1 La planeación

La persona formadora seguirá una serie de pasos para lograr el proceso que se observa en la Figura 1. La primera tarea por realizar es la planeación, esta quedará plasmada en el documento que ha de integrar diversos elementos que permitirán constituirse como una guía adecuada para los momentos relacionados con la

formación. En esta guía, cada una de las etapas del proceso se comparte colocando temas que pueden incluirse en el diseño curricular de la formación por competencias acorde al perfil esperado.

Planificar es una competencia de la persona que realizará la función de ser formadora, por lo tanto, la etapa de planeación es un momento de toma de decisiones, estas deben ser propicias para lograr una formación enfocada en competencias conforme a los modelos adoptados y aplicables a este caso concreto.

A continuación, se muestran los criterios que deben considerarse en esta etapa:



Personas a quienes va dirigida la actividad

La persona formadora realizará su planeación teniendo en cuenta que cada actividad será de utilidad para quienes asesoran y representan casos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. La preparación está dirigida a personas que son parte de instituciones a cargo de garantizar el derecho a la asesoría jurídica, que cuentan con conocimientos adquiridos a partir de la preparación profesional relacionados con la materia de Derecho Laboral. Por tal motivo, la planeación debe considerar que las actividades que se elijan deben estar en sintonía con la experiencia, disposición y motivación de la persona que participa en los cursos y talleres de formación. En general, es indispensable que cada actividad les permita fortalecer sus competencias laborales realizando sus servicios con altos estándares de calidad, aunado a la realización personal y profesional.

2.1.2. Los objetivos y las competencias

Cada actividad de formación debe contar con redacción clara y precisa de los objetivos que permitan el desarrollo de los aprendizajes. Es necesario distinguir la redacción de los objetivos enfocados en el aprendizaje de aquellos que son para la formación de competencias.

A continuación, se observa una de las formas de redactar los objetivos de aprendizaje a partir de sus componentes mínimos:

- » **¿Cuándo?** La temporalidad en la que se realizará la actividad.
- » **¿Quiénes?** Las personas que toman el curso o actividad académica.
- » **Verbo.** Qué indica la acción. El verbo debe ser observable y medible.
- » **¿Qué?** La actividad por desempeñar.
- » **¿A partir de qué?** Dónde se describe o cuál es el parámetro observable.
- » **¿Para?** Cómo o dónde se utilizará.

Los objetivos generales contribuyen a lograr uno o más de los aprendizajes o competencias acordes al perfil de la persona que desempeñará la labor de asesoría jurídica.

Tratándose de los objetivos específicos, estos tienen como característica desglosar con mayor detalle las metas de aprendizaje que las personas deben lograr.

Los objetivos específicos permiten llevar a la práctica el enfoque de competencias cuando conducen eficientemente al logro de los objetivos generales de la estructura temática, ya que estos, a su vez, se derivan de las competencias definidas en el perfil de egreso del programa.

Objetivo general y objetivos específicos



Es importante diferenciar entre el objetivo general y los específicos. Cuando se redacta el objetivo general, el propósito es expresar de forma sintética lo que se pretende que logren las personas al concluir el curso.



Ejemplo de objetivo general:

Al término del curso-taller las personas participantes identificarán los derechos de las personas trabajadoras descritos en la Ley Federal del Trabajo para incorporarlos en las sesiones de asesoría jurídica.

Tabla 8: Ejemplo de redacción de objetivos


¿Cuándo?	¿Quiénes?	Verbo	¿Qué?	¿A partir de qué?	¿Para?
Al término del curso taller	Las personas participantes	Describirán	Los principios de la negociación colectiva	Citados en la Ley Federal del Trabajo	Aprendizaje sustentado en la práctica
Al término del curso taller	Las personas participantes	Identificarán	Los derechos de las personas trabajadoras	El profesional comparte instrucciones para realizar una tarea específica	El profesional comparte instrucciones para realizar una tarea específica

Elaboración propia.

Tabla 9: Ejemplo de objetivos y competencias

Objetivos específicos	Valores, actitudes (compromiso social)	Competencia disciplinaria (compromiso ético)	Competencia profesional (compromiso profesional)
Demuestra su capacidad de comunicación y trabajo en equipo	x		
Asume la responsabilidad de informar los derechos laborales a la persona trabajadora		x	
Explica los derechos laborales de las personas trabajadoras			x

A continuación se comparte un ejemplo de redacción de competencias centradas en las habilidades que debe tener la persona que proporciona la asesoría jurídica:



Ejemplo de competencia:
Interviene en las sesiones de asesoría jurídica para la conciliación laboral, a partir de la escucha activa y la comunicación asertiva.

- ◆ **Acción:** interviene
- ◆ **Conocimiento necesario:** escucha activa y comunicación asertiva
- ◆ **Complemento:** en las sesiones de asesoría jurídica para la conciliación laboral

Estos pasos permiten que la persona formadora cuente con los elementos para redactar objetivos o competencias acordes a lo que determine la guía curricular y el diseño de sus planeaciones.

Para concluir este apartado, a continuación se determinan algunos aspectos

que permiten diferenciar un objetivo de aprendizaje de las competencias.

Tabla 10: Diferencias entre objetivos y competencias

	
Objetivos	Competencias
Pueden clasificarse en generales y específicos	Pueden clasificarse en genéricas, disciplinares y profesionales
▼	▼
Se enfocan en el aprendizaje y en la enseñanza	Tienen relación en la formación y desempeño profesional
▼	▼
Propósitos para seleccionar actividades y contenidos de la materia de aprendizaje	Encaminadas a actividades prácticas en un contexto real asumiendo el rol profesional

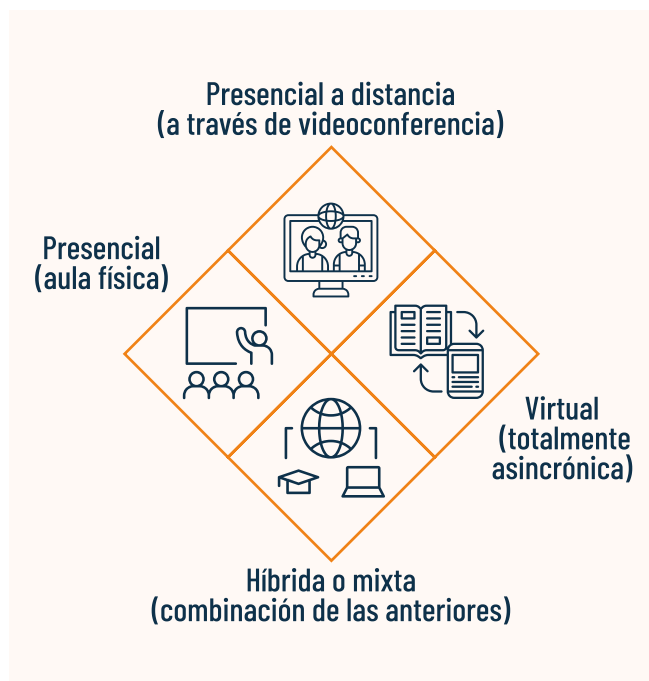
Elaboración propia.

2.1.3. El espacio de aprendizaje y los recursos didácticos

Otro tema importante que debe considerarse desde la planeación se relaciona con el espacio que se ha seleccionado para la formación. Cada tipo de espacio puede presentar beneficios, así como también algunos retos a superar.

A continuación, se describen algunos puntos que deben considerarse en el momento de la planeación. Primero hay que diferenciar los tipos de espacios; es posible llevar a efecto la actividad académica de las siguientes formas:

- » **Presencial (aula física)**
- » **Presencial a distancia (a través de videoconferencia)**
- » **Virtual (totalmente asincrónica)**
- » **Híbrida o mixta (combinación de las anteriores)**



Cuando se hace referencia al tiempo de duración de los cursos y talleres de formación, pueden considerarse dos aspectos: las horas con docente y las horas que la persona estudiante utiliza para las actividades de forma autónoma. Por ejemplo, se puede considerar un curso taller de 40 horas con docente frente a grupo o utilizando una plataforma para videollamadas. En ese ejemplo, las horas se acomodan de acuerdo al número de días. Ahora bien, hay que incluir las horas independientes que se requieren para la elaboración de tareas o actividades de aprendizaje, siendo pertinente considerarlas como parte de la formación total. La duración de los cursos es una decisión en función de aspectos diversos, uno de estos puede ser el alcance de la formación: básica, intermedia o especializada.

Por lo que se refiere al material, recursos y apoyos didácticos, la persona formadora considerará dentro del material a utilizar: marcadores, hojas, equipo de cómputo, proyector, pantalla, que son elementos generales, hasta los que se diseñan de forma propia para el curso, como los casos que se redactan para la práctica, juego de roles, material impreso como jurisprudencias o tesis, entre otros.

En la siguiente tabla se enlistan, de forma enunciativa, algunos de los requerimientos a utilizar acorde al espacio de aprendizaje:

Tabla 11: Modalidades para el aprendizaje

Presencial		Virtual		Híbrida	
Aula física	A distancia	Asincrónica	Mixta		
Mobiliario	Equipo de cómputo	Equipo de cómputo	Combinación de las anteriores modalidades		
Iluminación	Internet	Internet			
Espacio cómodo	Plataforma educativa	Plataforma educativa			
Material	Plataforma para videollamada				

Elaboración propia.

2.2. Estrategias para la formación por competencias

Otra tarea importante en el proceso de planeación consiste en elegir las actividades que permitirán desarrollar el proceso de formación. Las estrategias se consideran el conjunto de procedimientos que se aplican para lograr las metas u objetivos que se diseñaron desde la planeación. Existen estrategias de enseñanza, las cuales se diseñan y ejecutan por parte de la persona formadora, en tanto, las estrategias de aprendizaje son aquellas que pone en práctica la propia persona en formación que, acorde a su experiencia, le han sido útiles para su propio aprendizaje.

Respecto a las estrategias que permitan adquirir competencias, es importante que se elijan con el fin de lograr un aprendizaje significativo, es decir, dejar al margen los procesos memorizados para dar lugar a estrategias que favorecen al análisis y la síntesis, logrando así la aplicación práctica.

Las estrategias de enseñanza se relacionan con los momentos de la clase: en el inicio se denominan preinstruccionales; en el desarrollo, coinstruccionales, y en el cierre, postinstruccionales.

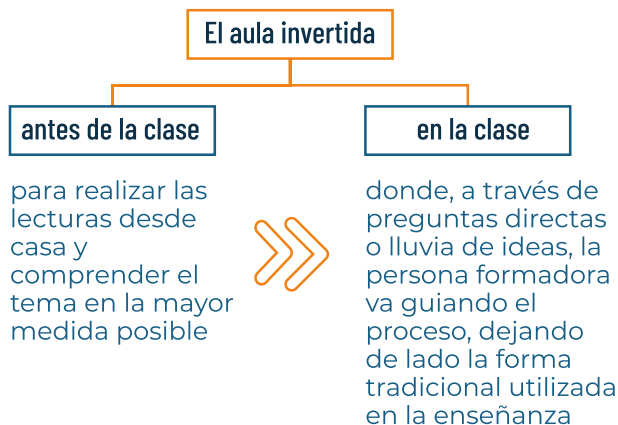


A continuación, se describen algunas estrategias de utilidad para el proceso de formación. Es pertinente considerar que estas estrategias son enunciativas, pueden utilizarse tantas más como se requieran, de acuerdo a cada tema que se incluya en el curso.

2.2.1. El aula invertida

Es una estrategia con mucho potencial para activar conocimientos previos o para generarlos cuando no existan. Esta estrategia requiere que la persona formadora proporcione material para que se estudie días antes de que se lleve a cabo la clase. Las personas en formación cuentan con el material, estudian desde casa y luego trabajan de manera conjunta en el aula.

Como resultado, tiene dos momentos identificables:



A partir del aula invertida, las personas en formación acuden al aula o se conectan a través de plataformas especializadas en un tema y, a través de la conducción o mediación de la persona formadora, se convierten en agentes de su propio aprendizaje. La creación de esta forma de colaborar en la clase se atribuye a Jonathan Bergman y Aaron Sams, profesores que decidieron modificar los roles tradicionales en los procesos donde intervienen estudiantes y docentes (Martínez-Castillo et al., 2014, pp. 145-147).

2.2.2. El método de caso

Otra estrategia que permite alcanzar experiencias de aprendizaje significativas es el método de caso, el cual encuentra su sustento en un modelo aplicado en la Escuela de Derecho de Harvard (Universidad de Navarra, s.f.). Para su ejecución se utilizan casos apegados a la realidad para resolverlos a través del análisis grupal, ideas creativas e innovación. El método de caso

prepara a las personas en formación para afrontar el mundo real y así despertar su capacidad de análisis, creatividad y sentido crítico para la solución del problema jurídico que se les esté planteando.

Los aspectos a considerar en la aplicación del método de caso son los siguientes:



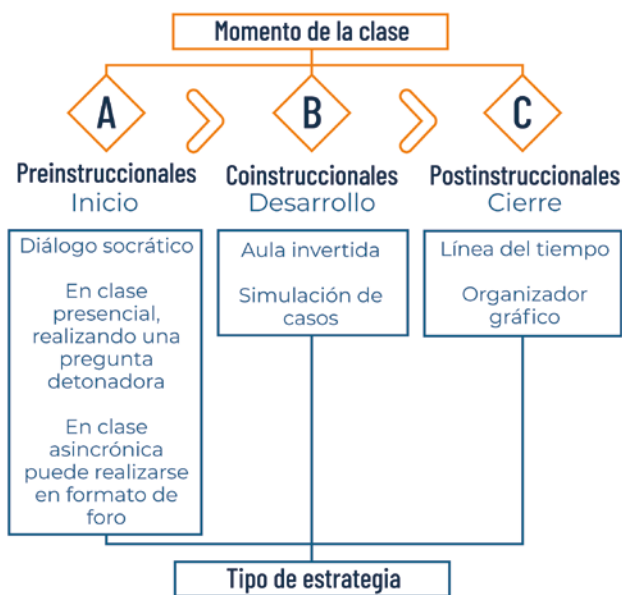
Además, es necesario atender los aspectos propios de la actividad, tales como:

1. Redactar un objetivo claro al diseñar el caso
2. Determinar la competencia que adquiere la persona participante
3. Redactar el caso con claridad y precisión para que permita un aprendizaje significativo
4. Precisar de forma clara las instrucciones para quien realizará el análisis del caso

2.2.3. La simulación y el juego de roles

En los distintos contextos educativos se ha propiciado contar con espacios que permitan realizar ciertos ejercicios o prácticas en un entorno similar al espacio laboral real, así, se han denominado laboratorios o áreas experimentales. Esta forma de incorporar los aprendizajes permite a las personas en formación interactuar asumiendo el rol asignado o *role-playing*. Tratándose del aprendizaje del derecho, existen salas de juicio oral, centros de mediación y consultorías jurídicas. En la tabla siguiente se observa el momento de la clase y se presenta a la persona lectora una propuesta de la estrategia que puede ser utilizada acorde al avance del proceso de formación.

Tabla 12: Estrategias para la formación

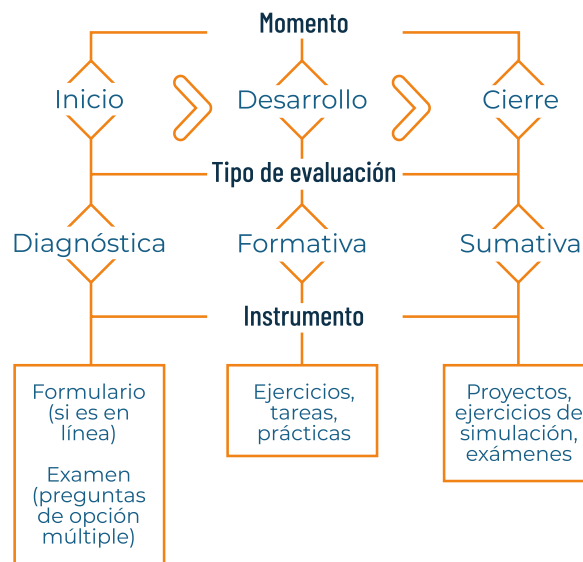


Elaboración propia.

2.3. Evaluación

El proceso de evaluación constituye una oportunidad para verificar la funcionalidad de las estrategias utilizadas, el material y los recursos que seleccionó la persona formadora. Es necesario tener en cuenta que evaluar no se limita a la aplicación del examen como única forma, por lo tanto, elegir el medio para evaluar es una actividad fundamental de la persona a cargo de la formación. Existen diversos instrumentos que se pueden utilizar para la evaluación, atendiendo a la fase o momento de la clase. De la misma forma en la que existen instrumentos diversos, también se distribuyen acorde a los momentos de la actividad. A continuación, se presenta una propuesta que es bastante común y, por su practicidad, de utilidad en los procesos de formación.

Tabla 13: Momentos de la clase y tipos de evaluación



Elaboración propia.

La **evaluación diagnóstica** ayuda a conocer los conocimientos, habilidades y actitudes previas de las personas que participarán en el proceso de aprendizaje. Dependiendo del tipo de curso, puede realizarse mediante un formulario o un examen impreso. Su principal beneficio es comprobar si las estrategias de enseñanza elegidas serán efectivas, según los resultados de esta evaluación. La **evaluación formativa** se realiza durante todo el proceso de aprendizaje y sirve para dar retroalimentación sobre el progreso de las personas, además de identificar áreas donde se puede mejorar. Por último, la **evaluación sumativa** combina los resultados finales para determinar en qué medida se lograron los objetivos, y en función de ello, se asigna una calificación o se certifica una competencia.

De igual forma, de acuerdo a la persona que aplica la evaluación, es posible tener en cuenta las modalidades siguientes:

- » **Autoevaluación**
- » **Coevaluación**
- » **Heteroevaluación**

Tabla 14: Otras modalidades de evaluación



Autoevaluación

La propia persona se evalúa. Permite un proceso de reflexión y autocrítica en un ejercicio de honestidad.



Coevaluación

Se evalúa entre las personas del grupo. Propicia la responsabilidad, enriquece las relaciones interpersonales, favorece el trabajo colaborativo.



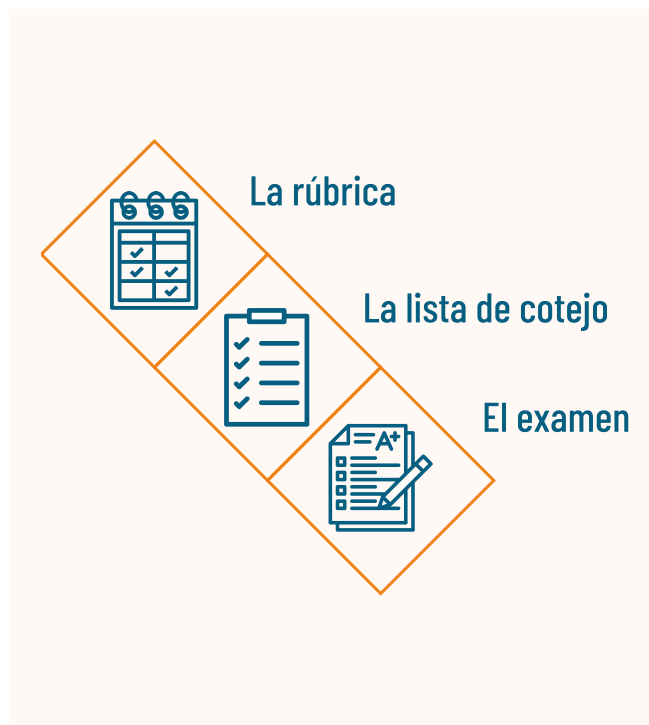
Heteroevaluación

La persona formadora (docente) es quien asume la responsabilidad de aplicar la evaluación.

Elaboración propia.

2.3.1 Los instrumentos de evaluación

Las líneas anteriores han asomado la importancia de evaluar, a partir de distintas etapas, modalidades o personas que intervienen en el proceso; ahora, hay que verificar algunos instrumentos o herramientas de utilidad para determinar los alcances respecto a los aprendizajes obtenidos y las competencias desarrolladas. Es relevante que cuenten con un rigor metodológico y objetivo. Para efectos de esta guía, se comparten como instrumento de evaluación: la rúbrica, la lista de cotejo y el examen.



La rúbrica

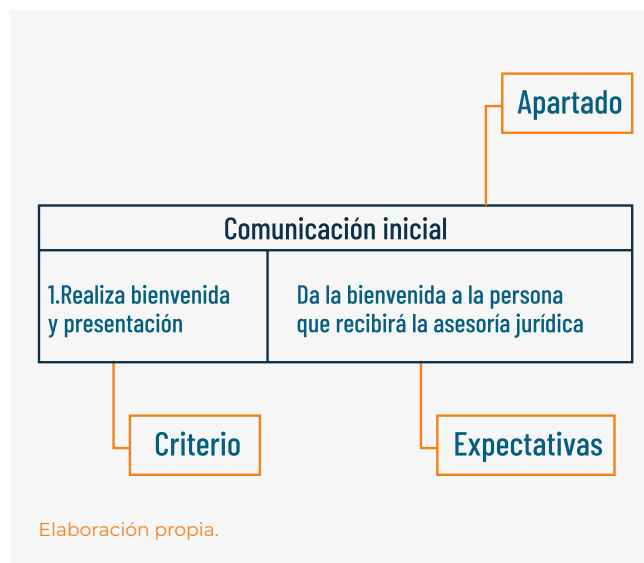
La rúbrica es una escala de puntuación utilizada para evaluar el desempeño de los estudiantes a lo largo del desarrollo de una tarea o proyecto, a partir de un conjunto de criterios de evaluación, niveles de logro y descriptores de la tarea.

Las rúbricas como instrumentos de evaluación se diseñan en función de:

- » Apartados
- » Criterios
- » Expectativas
- » Puntajes

En el apartado Anexos de esta guía se comparte un ejemplo de rúbrica que contiene los puntajes.

Figura 2: Distribución de los componentes de la rúbrica



Elaboración propia.

Lista de cotejo

La lista de cotejo es un documento o formato que puede ser utilizado de manera impresa o también puede decidirse que su uso sea a través de un enlace o código QR de forma digital. Su estructura comprende un recuadro donde se ordenan las categorías a evaluar, a diferencia de la rúbrica, que contiene un apartado de puntaje que va de 0 a 2 o 3, según se considere. En las listas de cotejo, en los recuadros se colocan las palabras SÍ o NO, de acuerdo con la actividad que se describe en la lista y con el desempeño observado. En el apartado Anexos se ubica un ejemplo de este instrumento.

Examen

Una de las formas tradicionales en los procesos de evaluación es el examen. Además

de los exámenes, las evaluaciones pueden realizarse por medio del método de casos, ejercicios de simulación o incluso organizadores gráficos. Esto es, existen diversos medios para realizar la evaluación.

Para redactar los exámenes, hay que considerar los tipos de reactivos o preguntas como son abiertas, multireactivos o dicotómicas. Asimismo, es importante tener en cuenta la cantidad de preguntas que se van a incluir, así como las indicaciones, que deben ser claras para evitar confusión a las personas sustentantes.

En el apartado Anexos se comparte un modelo de examen utilizando distintos tipos de reactivos.

2.4. Forma de retroalimentación

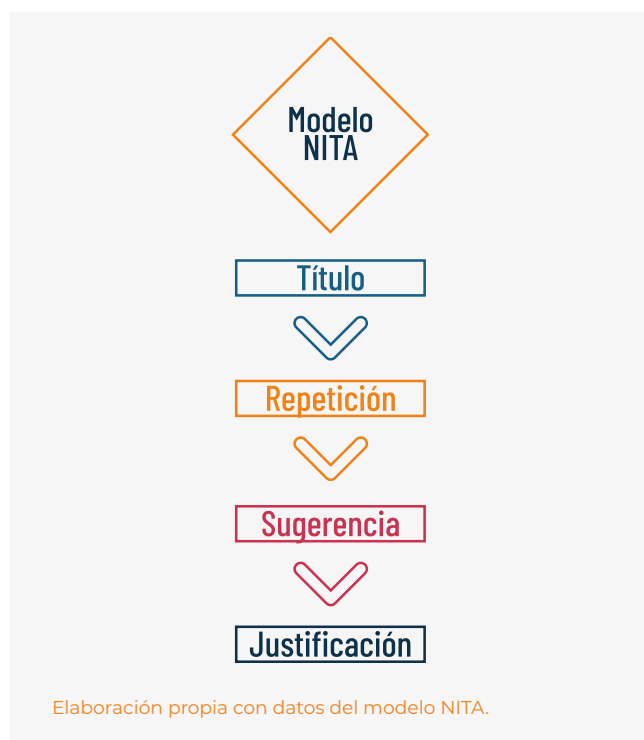
Evaluar consiste en dar información a las personas en formación acerca de su desempeño, por lo tanto, una vez que se hayan utilizado los instrumentos para evaluar, la persona formadora cuenta con información relevante que le permite identificar áreas de oportunidad para compartir con las personas del grupo. Tratóndose de estrategias como la simulación, donde la persona realizó lo solicitado por quien cumple el rol de formar, es de mucha practicidad utilizar la retroalimentación denominada modelo NITA (National Institute of Trial Advocacy), propuesta para la enseñanza de la litigación oral por Broun, K. en 1977.

El modelo es útil, ya que posee diversos beneficios en su aplicación y permite

atender aquellos aspectos que se pueden mejorar por parte de la persona evaluada. Además, la estructura del modelo NITA propicia el diálogo constructivo entre la persona en formación con el docente, pues se evitan preguntas o comentarios de confrontación.

A continuación, se contempla la estructura del modelo NITA:

Figura 3: Modelo NITA



Título

Es el tema que ha seleccionado la persona formadora para proporcionar la retroalimentación a las evaluadas. Debe ser corto, pero conciso, de tal forma que permita la comprensión de quien está siendo evaluado:



Ejemplo de títulos:

La relevancia de la libertad sindical en el nuevo modelo de justicia laboral

Debe iniciar en contexto positivo. Por ejemplo: “(Indicar el nombre de la persona que recibe la retroalimentación), el título de esta retroalimentación es ¿Qué pasa si las personas trabajadoras no reciben asesoría jurídica?”.

Repetición

En esta etapa de la retroalimentación la persona evaluadora deberá decir el momento en que ocurrió o no la expectativa descrita en la rúbrica o lista de cotejo, según el instrumento que utilizó. La repetición debe ser de forma respetuosa.

(Indicar el nombre de la persona que recibe la retroalimentación)... habían transcurrido 15 minutos desde que iniciaste tu ejercicio de simulación, en el minuto 16 le indicaste a la persona que esa era toda la información que tenías que proporcionar, dando por concluida la intervención, sin explicarle cuáles son los derechos que le garantiza el marco normativo aplicable.

Sugerencia

Es el momento en el cual la persona evaluadora menciona la forma en la que debe llevarse a cabo la práctica, debiendo ser

una sugerencia concreta, de tal forma que propicie la mejora en el desempeño de la persona evaluada: “(Indicar el nombre de la persona que recibe la retroalimentación)... es necesario informar a las personas que acuden a la asesoría jurídica sus derechos”.

Justificación

Es el momento en el que la persona evaluadora cita el sustento de la sugerencia realizada:

(Indicar el nombre de la persona que recibe la retroalimentación), de una revisión de la propia Ley Federal del Trabajo, se desprende que las personas tienen derecho a contar con información.

Además, existen criterios y principios relacionados con este derecho de las personas.

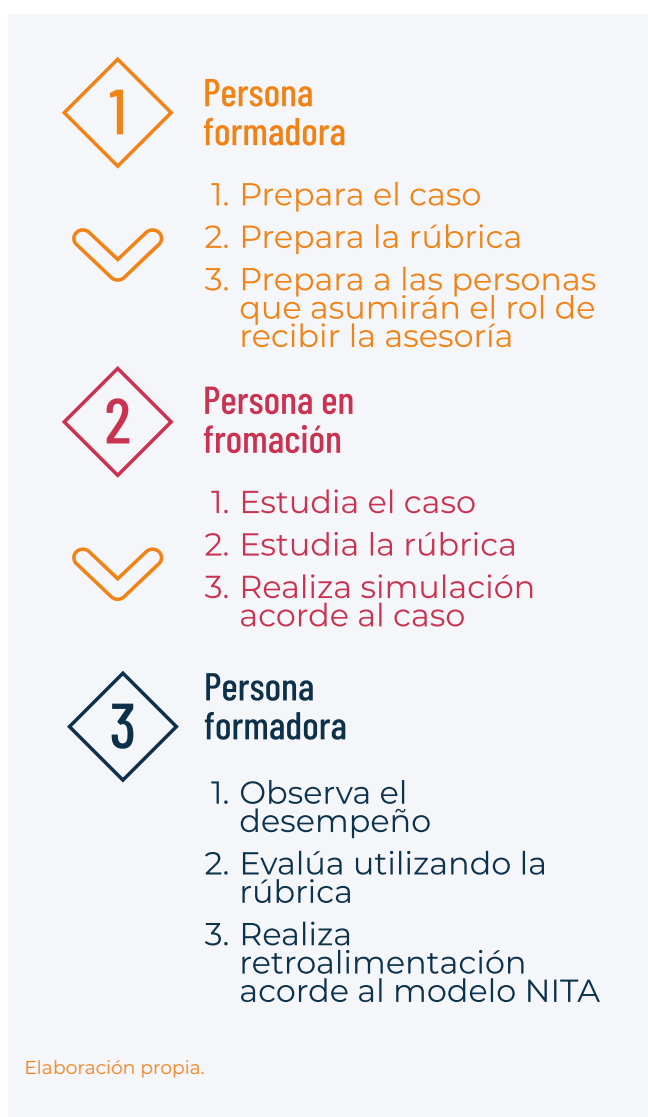
Es importante que puedan citar fuentes donde las personas evaluadas sean capaces de realizar consultas referentes al tema de la retroalimentación, de tal forma que se les pueda decir: “Sugiero que, además de la Ley Federal del Trabajo, consulten el texto (mencionar ejemplos de material acorde a la experiencia de la persona formadora)”.

El modelo NITA es un ejercicio que permite analizar el desempeño de la persona evaluada. No deberá convertirse en críticas o descalificaciones. Es necesario omitir expresiones como “me gusta tu práctica” o, por el contrario, expresiones como las siguientes: “yo lo haría así” o “me gusta mucho, pero...”.

Evitar la narración de anécdotas que impiden el uso óptimo del tiempo y tomar en cuenta que la retroalimentación debe generar un efecto positivo en cada persona evaluada.

Observa el ejemplo siguiente:

Figura 4: Proceso para evaluar y retroalimentar



Capítulo 3

Temas selectos de libertad sindical y negociación colectiva en el marco del nuevo sistema de justicia laboral



En este capítulo se mencionan los temas más relevantes a incluir en la formación en libertad sindical y negociación colectiva, considerando tópicos coyunturales como la reforma laboral del año 2019 o el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Los temas de este apartado se abordan de forma sintética, de tal manera que sirvan como una guía del contenido indispensable que debe ser estudiado por personas servidoras públicas, abogados y abogadas, integrantes de sindicatos y, en general, por quien tenga interés en conocer la situación actual y los antecedentes de la libertad sindical y negociación colectiva en México.

3.1 El papel fundamental de la libertad sindical y la negociación colectiva en la nueva justicia laboral

La reforma laboral del año 2019 respondió a distintos factores. Uno de estos tiene su origen en una larga lucha de los hombres y las mujeres trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales, quienes, para lograrlo, requerían de un instrumento de defensa y representación. Esa es la trascendencia de tener un régimen de libertades en el mundo de la agremiación laboral

y posibilidades de pactar mejores condiciones de trabajo con la parte empleadora.

Un segundo factor estuvo vinculado con la presión internacional, sobre todo porque el sistema corporativo de control sindical y de negociación colectiva simulada, en donde prevalecía la voluntad empresarial, fue motivo de crítica cuando nuestro país negoció con Estados Unidos y Canadá acuerdos de libre comercio. En este acuerdo se pusieron sobre la mesa las diferencias en los modelos laborales que, a juicio de nuestros socios comerciales, generaban una competencia desleal. Así fue como se vincularon los temas laborales con los comerciales.



El tema de las diferencias de los modelos laborales estuvo presente cuando se firmó el **Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)**, que entró en vigor el 1° de enero de 1994 y dio vida al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Dicho acuerdo amplió enormemente la posibilidad del escrutinio externo de las leyes y políticas laborales nacionales en Canadá, México y Estados Unidos.

Su contribución más importante fue que la comunidad internacional prestara atención a asuntos como las limitaciones prácticas a la libertad de asociación y negociación colectiva en México. El Acuerdo de Cooperación Laboral emanado del **Tratado de Libre Comercio de América del Norte** (TLCAN) de 1994 tuvo un impacto político muy limitado (Middlebrook, 2025,

p. 429), y, por ello, años después, cuando hubo la posibilidad de suscribir otros convenios comerciales como fue el caso del Tratado de Asociación Transpacífico, nuevamente **se condicionó la suscripción de dicho acuerdo a una serie de obligaciones laborales para México** con el objetivo de lograr competitividad frente a la inversión extranjera. Se demandaba la creación de órganos jurisdiccionales imparciales, así como una reingeniería renovada que salvaguardara los derechos fundamentales en materia de derecho colectivo y la creación de tribunales laborales (Molina, 2024, pp. 23-24).

Arturo Alcalde (2020, p.8) señala que, entre otros puntos, se requería que nuestro país contara con un régimen respetuoso del Estado de derecho, incompatible con el sistema tripartito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje —controladas por el Ejecutivo federal y los gobiernos locales— y se incluyó la eliminación de la expresión más concreta de nuestro déficit democrático: la práctica de los contratos de protección patronal. Para responder a estas exigencias, el Gobierno mexicano promovió la **reforma constitucional al artículo 123 en 2017**. En esta última se generaron cambios muy importantes en materia de justicia, de contratación colectiva y de libertad sindical, además de la creación de un órgano autónomo para la conciliación y el registro laboral. Años después, este órgano se convirtió en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El Tratado de Asociación Transpacífico finalmente no se concretó en los términos esperados, ante la oposición del presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, Donald Trump (Molina, 2024, p. 25), durante su primer periodo de gobierno en 2016. Sin embargo, la reforma constitucional ya estaba muy avanzada. En este entorno emergió en nuestro país un cambio político con una nueva administración muy favorable en materia laboral colectiva. Parte de los compromisos del entonces candidato a presidente Andrés Manuel López Obrador fue precisamente promover la libertad y la democracia sindical. En 2018, él obtuvo la victoria y así coincidió con las exigencias laborales planteadas por Estados Unidos y Canadá, que se reflejarían más tarde en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá que entró en vigor el 1 de julio de 2020. Su contenido establece una agenda muy amplia de exigencias orientadas a los temas de libertad y democracia sindical y contratación colectiva auténtica, entre otros, siempre con la intención de reducir las diferencias laborales entre nuestro país y sus socios comerciales. Así se da vida a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2019.

No obstante, Molina (2024, pp. 37-38) señala que, una vez firmado el T-MEC, en los Estados Unidos de América se pidió hacer cambios sin que México se opusiera realmente. La salida formal acordada fue la suscripción de una adenda al pacto original, mediante la suscripción de lo que se conoció como un protocolo modificatorio al T-MEC y en el que se ampliaron los

compromisos laborales a cargo de nuestro país. Ese tema incluyó un mecanismo de solución de controversias aplicable casi exclusivamente en México, que es el que hoy conocemos como **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida** y que se ha convertido en un instrumento muy eficaz para impulsar los derechos colectivos.

Sobre la base de estos puntos fueron sentadas las bases constitucionales para un ajuste a la realidad en el mundo del trabajo en México, la más importante en los últimos 100 años, concretándose la reforma constitucional de 2017 y, en consecuencia, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2019.

3.2 Tratados y convenios internacionales

La libertad sindical no es un tema nuevo, ha sido el resultado de una larga lucha de personas trabajadoras en búsqueda de condiciones de trabajo dignas y la cual, en distintos documentos históricos, ha sido reconocida como un principio. A continuación, se presentan algunos de los tratados y convenios más importantes.

3.2.1 Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación del año 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificado por México en 1950, es uno de los denominados convenios fundamentales y protege el derecho de las personas trabajadoras a



Tratados internacionales

a.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

b.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

c.

Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo

d.

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

formar y afiliarse a la organización sindical de su elección sin represalias. Los puntos clave son los siguientes: libertad de asociación, protección contra la discriminación, derecho a la negociación colectiva y autonomía de los sindicatos.

Este convenio destaca que los gobiernos y las partes empleadoras deben abstenerse de cualquier tipo de intervención que pueda entorpecer su ejercicio legal. Esto quiere decir que las personas empleadoras y los gobiernos deben abstenerse de influir en la creación de un sindicato, de condicionar quiénes pueden integrarlo, de promover la creación de sindicatos controlados por la empresa, de decidir o influir en la elección de dirigentes sindicales y de controlar o influir en la redacción de los estatutos, reglamentos o su programa de acción. Dicho acuerdo también prevé el derecho de los sindicatos a constituirse en federaciones y confederaciones.

Producto de la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo de 2019, el artículo 371 fue uno de los modificados y trata precisamente de los estatutos de los sindicatos, que se analizarán más adelante. Alcalde et al. (2019) señalan que dicho artículo fue modificado sustancialmente para garantizar la democracia, la libertad y la transparencia sindical. Sus cambios fueron objeto de múltiples debates, tanto en el ámbito académico como en parte del sindicalismo democrático y del foro. Estas modificaciones se encuentran en las fracciones IX, IX bis, IX Ter, X, XII y XIV bis, y

son totalmente compatibles con los convenios 87 y 98 de la OIT porque preservan el derecho de las personas trabajadoras a vivir la democracia y la participación en las organizaciones sindicales.

3.2.2 Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1948) es otro de los llamados fundamentales que se sumó a esta nueva configuración normativa y fue ratificado en septiembre de 2018, pues, en términos generales, reconoce y potencia los derechos de libertad de afiliación sindical y de negociación colectiva (Molina, 2021, p. 220), enfrentando una gran resistencia empresarial y gubernamental. Este convenio garantiza a las personas trabajadoras y empleadoras el derecho a formar y unirse a organizaciones que representen sus intereses y a negociar colectivamente las condiciones de trabajo.

Tiene cinco principios fundamentales:

1. **No intromisión patronal** en la constitución, funcionamiento y administración de sindicatos. Prohíbe el apoyo económico de la parte patronal para controlar al sindicato.
2. **Protección contra la discriminación** en el empleo que perjudique a una persona trabajadora por su participación sindical.
3. Obligación del Estado de **impulsar la contratación** colectiva. No incluye funcionarios públicos.
4. Obligación de **estimular y fomentar** la negociación colectiva.
5. La legislación nacional debe determinar el **alcance de estas garantías**.

3.2.3 Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de las personas trabajadoras en la empresa (1971)

Este convenio establece que las y los representantes de las personas trabajadoras deben gozar de protección contra repercusiones, incluyendo el despido.

Señala que las empresas deberán facilitar el desempeño de sus actividades sindicales de manera rápida y eficaz, sin que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.

3.2.4 Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

El T-MEC fue acordado entre los tres países el 30 de septiembre de 2018 y fue firmado el 30 de noviembre de dicho año, en el marco de la Cumbre de Líderes del

G20, celebrada en Argentina, por los respectivos líderes de cada país. El objetivo general de este tratado es modernizar las relaciones comerciales entre los tres países que conforman la región de América del Norte. Busca profundizar y expandir la relación comercial y de inversión en la región para ampliar las oportunidades de negocios de las y los mexicanos, incluyendo a las pequeñas y medianas empresas. Dicho tratado también incorpora nuevas disposiciones en materia de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), medio ambiente, anticorrupción, asuntos laborales y competitividad, entre otros (T-MEC, 2018, p. 5).

3.2.5 Capítulo 23. Laboral y anexo 23 A

El **capítulo 23** del T-MEC busca reafirmar los compromisos contenidos en la declaración de la OIT y la implementación de derechos internacionalmente reconocidos, como condiciones aceptables sobre salarios mínimos, horarios de trabajo, seguridad y salud, en contra de la discriminación, protección de la libertad de asociación y la negociación colectiva.

El **anexo 23 A de dicho tratado** regula de manera más específica estos últimos derechos. A continuación, se enumeran las exigencias depositadas en el citado acuerdo comercial:

- i) Reglas que aseguran la libertad sindical, sea en acción individual o colectiva;
- ii) disposiciones vinculadas con el ejercicio efectivo de la libertad en la contratación colectiva;
- iii) normas relacionadas con el registro administrativo de los sindicatos, su actividad interna y los contratos colectivos;
- iv) reglas de transparencia y publicidad en contratos colectivos del trabajo y estatutos;
- v) normas vinculadas con la solución de conflictos sindicales (Molina, 2024, pp. 29-31). Estas disposiciones se tratan con más profundidad en el presente capítulo.

3.2.6 Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Se regula expresamente en el **capítulo 31** del T-MEC y se complementan con los apartados

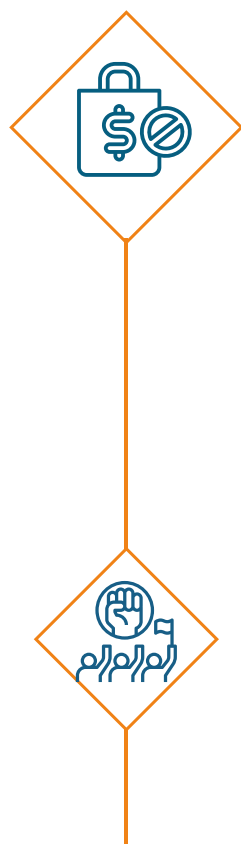


Es un instrumento concebido para resolver disputas comerciales entre México, Estados Unidos y Canadá provocadas por una afectación a la libertad sindical o a la negociación colectiva. Asimismo, es también una herramienta de presión interna-

cional para que las empresas reparen y reconozcan los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

Es un **procedimiento inédito** creado en el entorno del T-MEC con el fin de solucionar controversias y reforzar el cumplimiento de compromisos laborales reconocidos en el capítulo 23 A del tratado, orientado a fortalecer una negociación colectiva auténtica en ciertas ramas industriales. Algunos ejemplos de estas últimas son los siguientes: sectores prioritarios a juicio de las partes como autos y autopartes, componentes aeroespaciales, vidrio, cemento y plásticos, mercancías industriales horneadas, entre otras .

Elementos que lo caracterizan:



Las sanciones comerciales son para instalaciones cubiertas.

El mismo tratado indica que es una empresa que se encuentra en el territorio de alguna de las partes y realiza cualquiera de las siguientes actividades: producir una mercancía o suministrar un servicio que se comercia entre las partes o producir una mercancía o suministrar un servicio que compite en territorio de una parte con una mercancía o un servicio de otra de las partes y no afecta a la cadena de producción.

Protege la libertad sindical y la negociación colectiva.



Protege la libertad sindical y la negociación colectiva.

Plazos breves (aproximadamente 4 meses).

Etapas claramente definidas:
 1) Recepción y admisión de quejas.
 2) Solicitud de revisión.
 3) Etapa consultiva.
 4) Arbitraje.

Sanciones comerciales fuertes

Para lograr este fin, se considera indispensable la existencia de una auténtica democracia sindical y el ejercicio de la libertad sindical.

Motivos para activar el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida:

- » **discriminación laboral;**
- » **injerencia patronal;**
- » **fraude electoral;**
- » **discriminación antisindical;**
- » **denegación de derechos;**
- » **afectación a la huelga.**

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida se conforma por 4 etapas:



Recepción y admisión de quejas

A partir de que las autoridades de Estados Unidos (anexo 31-a) o Canadá (anexo 31-b) reciben una queja de un centro de trabajo cubierto en nuestro país, cuentan con **30 días** para determinar si la admiten o no y si la presentarán formalmente ante el Gobierno de México. En cuanto a la causa de la queja que activa el mecanismo, basta con la presunción de la denegación

de derechos colectivos en la instalación cubierta radicada en México. Si concluyen que una queja cumple con los parámetros para invocar el MLRR, deberán presentar formalmente la solicitud de revisión ante el Gobierno de México a través de la Secretaría de Economía (SE) como punto de contacto del T-MEC.

Solicitud de revisión

Una vez recibida la queja por parte de las autoridades de Estados Unidos o Canadá, la Secretaría de Economía integra el expediente y elabora la respuesta a la queja en 45 días por parte de México y determina si existe o no una denegación de derechos. Así, se coordina con el Gobierno de México y con las partes interesadas relevantes y, en su caso, propone un plan de reparación. Cabe destacar que, desde la presentación formal de la solicitud de revisión a México, aun cuando no se haya determinado la denegación de derechos, las autoridades de Canadá y Estados Unidos podrán retrasar la liquidación de cuentas aduaneras con el centro de trabajo exportador, teniendo que restablecerse de inmediato cuando se solucione la controversia (Encinas, 2021, p.5).

Etapa consultiva

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), como autoridad competente, será la encargada de compilar el respaldo jurídico con los medios de prueba del caso que le permitan determinar si existe o no una denegación de derechos. En esta eta-

pa se determina si hubo o no una denegación de derechos y se pone en marcha un plan de reparación contundente para que sea aceptado por el país que promovió la queja. La respuesta a la solicitud de la queja debe emitirse en un plazo de 45 días. De modo que, en términos del artículo 31-A.14 del referido acuerdo comercial, se pueden dar tres hipótesis:

- i) Cumplimiento satisfactorio del acuerdo de reparación dando por concluido el procedimiento.
- ii) No cumplimiento del acuerdo de reparación o la parte reclamante no queda satisfecha.
- iii) No se llega a ningún acuerdo.

Arbitraje

La integración del panel de arbitraje es el último instrumento para resolver una queja y deberá ser la última opción.

El panel laboral es un órgano colegiado de carácter imparcial que tiene como objetivo resolver las controversias derivadas de los mecanismos laborales de respuesta rápida. Por su parte, las y los panelistas pueden realizar inspecciones en las instalaciones cubiertas en donde se denunciaron las denegaciones de derechos.

A partir de que un panel determine que sí existe una denegación de derechos, el Gobierno de México, a través de la SE, ten-

drá **5 días hábiles** para negociar la naturaleza de la sanción.

El T-MEC prevé que las sanciones derivadas de casos al amparo del MLRR puedan ser las siguientes:

- i) Suspensión de preferencias arancelarias derivadas del T-MEC.
- ii) Imposición de sanciones sobre los productos o servicios.
- iii) Bloqueo de la importación de los bienes producidos por el centro de trabajo.

El mecanismo **es un instrumento eficaz** en la medida en que son **las empresas quienes suelen violar los derechos colectivos de las personas trabajadoras**, con los sindicatos controlados actuando como cómplices. Sin embargo, el mecanismo ha sido objeto de críticas por su carácter unilateral, ya que solo puede ser activado por los gobiernos de Estados Unidos o de Canadá, mas no por el de México. Si no se aplica debidamente, en el futuro puede convertirse en una vía de intromisión extranjera que viole garantías o derechos fundamentales.

3.3 Principios y figuras esenciales sobre libertad sindical en la legislación nacional

3.3.1 Concepto de sindicato, contrato colectivo de trabajo y huelga

Concepto de Sindicato



Atendiendo a lo establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato “es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La definición anterior pone énfasis en el carácter colectivo de la organización e incluye no solo a personas trabajadoras, sino también a las partes patronales. Si bien es poco común, también pueden existir sindicatos de patrones y patronas. El ejemplo más común es el de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPAR-MEX). Esta definición también alude al objeto de la Confederación y, si bien hace referencia a tres conceptos —como son el estudio, el mejoramiento o la defensa de intereses comunes—, esto se desdobra en una serie de finalidades específicas que normalmente aparecen reflejadas en el estatuto sindical. Entre otros, es común observar lo siguiente:

- » **la mejora salarial;**
- » **la mejora de prestaciones;**
- » **el obtener un contrato colectivo de trabajo.**

En general, se trata de mejorar las condiciones de trabajo y de vida, incluso con objetivos más amplios, como lograr la unidad internacional o el diálogo social para impulsar la transformación de la sociedad.

Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo



El contrato colectivo, atendiendo a lo señalado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Se trata de una definición muy amplia que rebasa el concepto común de considerarlo tan solo un instrumento de regulación laboral entre sindicato y empresa en un centro de trabajo determinado.

Es interesante observar que el contrato no agota el concepto de convenio, sino que este último es genérico, puesto que puede haber distintos tipos de convenio. Asimismo, es posible que el contrato abarque varios centros de trabajo a la vez, además de que incluya no solo a sindicatos de personas trabajadoras sino a sindicatos de partes patronales. Esta amplitud conceptual es muy importante porque abre el marco legal para que las negociaciones colectivas en el futuro tengan un espectro más amplio que el tradicional, que restringe su radio de acción a un solo centro de trabajo.

El contrato colectivo es fundamental, pues constituye el instrumento mediante el cual el o los sindicatos pueden desplegar su acción frente a uno o varios patrones o patronas, fijar o mejorar las condiciones de trabajo y trascender hacia políticas públicas e incluso lograr el diálogo social. Por eso se afirma, con razón, que el contrato colectivo es el corazón del derecho colectivo.

Para poder tener un diagnóstico objetivo de nuestro modelo laboral, se hace referencia a cuál es el estado de la contratación colectiva.



Previo a la reforma laboral de 2019, más del 90% de los contratos colectivos que existían eran producto de un acto de simulación, consecuencia de una imposición unilateral de parte de las partes empleadoras y la consecuente subordinación del llamado movimiento sindical también afectado por deficiencias estructurales, producto de la subordinación tanto al Estado como al sector empleador.

Los datos de control en esta materia son llamativos, ya que, **según datos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de 32 mil contratos colectivos** depositados ante los tribunales de trabajo, solo hay constancia de revisión de más de la mitad. También es importante hacer acopio de los datos que registra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre **el número de sindicatos, que alcanzan un total de 3, 347**, lo cual habla de una gran dispersión, pues la cifra incluye la materia local y federal. Es importante notar que

la mayor parte de los registros sindicales existentes en nuestro país no se refiere a sindicatos que tengan una relación colectiva con la parte empleadora. Muchos de ellos son sindicatos de comerciantes, taxistas y otras actividades no sujetas a una relación laboral tradicional.



Concepto de Huelga

Conforme al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga: "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Este concepto involucra varios aspectos. En primer lugar, constituye una causa legal para dejar de prestar el servicio. En segundo lugar, esta suspensión tiene un carácter temporal hasta que se actualicen las causales legales para que la misma termine. En tercer lugar, quienes la llevan a cabo son una coalición de personas trabajadoras, tema que ha sido motivo de múltiples interpretaciones, sobre todo porque el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo señala que los sindicatos, para efectos de huelga, se consideran coaliciones permanentes.

En el pasado ha habido también controversia sobre si formas organizativas diferentes que no actualizan la figura de sindicato pueden o no llevar a cabo una huelga, prevaleciendo el criterio de que debe ser una organización sindical. Aunque han llegado a existir casos en que, a través de coaliciones temporales, se ha logrado pactar con algunas partes patronales convenios también temporales de condiciones de trabajo. La huelga históricamente se ha posicionado como un de-

recho fundamental, un derecho humano y en nuestra Constitución está plenamente garantizada en el artículo 123, apartado a, fracciones XVII y XVIII.

3.3.2 Importancia del derecho colectivo del trabajo



Importancia del derecho colectivo del trabajo

Conviene distinguir el derecho individual del trabajo —que se refiere a las reglas que existen con un trabajador o trabajadora de manera aislada, sin vinculación con el resto de las personas que operan en dicho centro de trabajo— del derecho colectivo del trabajo.

Alrededor de esta última figura hay toda una doctrina en relación con su existencia, su duración, su clasificación (base o confianza) y las condiciones de trabajo que la regulan, tales como horario, salario, jornada, etc.

El derecho colectivo abarca tres aspectos centrales. **El primero** está relacionado con el derecho de asociación o derecho a la formación de un sindicato. **El segundo** se vincula a la contratación colectiva — que es el convenio que se celebra entre personas trabajadoras y partes patronales— y **el tercero**, el derecho de huelga. Esta triada constituye al derecho colectivo generándose una sinergia entre una figura y otra, esto es, las personas trabajadoras

- i) se organizan en sindicatos para defender sus intereses comunes y para concretar esta labor;



- ii) buscan pactar con la parte patronal reglas que garanticen condiciones de trabajo y mejoras permanentes;
- iii) aparece el derecho de huelga como una causa legal de suspensión de labores precisamente buscando que se hagan respetar los derechos o que mejoren las condiciones de trabajo.

El derecho colectivo de manera integrada constituye el marco conceptual fundamental desde el punto de vista más amplio. El derecho colectivo no se limita a temas conceptuales o garantías, sino que incluye medios de defensa o de gestión. Por ello, se habla de juicios o procedimientos colectivos, como el juicio de titularidad o un conflicto colectivo de naturaleza jurídica o económica.

3.3.3 Cambios en materia de libertad sindical y contratación colectiva en la reforma constitucional de 2017 y en la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo (LFT)

La reforma al artículo 123 constitucional, apartado a, y a su ley reglamentaria incluyó un gran número de cambios entre los cuales cabe destacar los siguientes:

1. Un nuevo sistema de justicia laboral, suprimiendo las juntas de conciliación y arbitraje y encargando esta tarea a tribunales del orden federal y local dependiendo de los poderes judiciales.
2. Un nuevo régimen relacionado con la libertad y la democracia sindical, desde la formación de los sindicatos, la tipología o radio de acción, el voto secreto para la firma, negociación, rendición de cuentas y terminación de los contratos colectivos.
3. Desaparición de los contratos de protección patronal. La reforma al artículo 123, fracciones XVIII a XXII bis, adicionó un segundo párrafo que señala lo siguiente: “Cuando se trate de obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”. Esto constituye una condición indispensable para que los tribunales laborales puedan dar trámite a un emplazamiento a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, superando y dejando atrás el serio problema que significan los contratos colectivos de protección patronal, simulaciones de acuerdos firmados a espaldas de las personas trabajadoras y rescatar el ejercicio de derechos fundamentales frente al secuestro del que han sido objeto en un modelo corporativo altamente sofisticado y permeado por una corrupción galopante (Alcalde et al., 2017, p.39).
4. La creación de nuevas instituciones como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales y Federales en el artículo 590 en sus distintas fracciones de la Ley Federal del Trabajo.
5. Nuevos juicios y procedimientos tanto a nivel colectivo como individual (capítulo 16 del título 14 de la LFT, en lo que se refiere al procedimiento individual; capítulo 19, en lo que se refiere a los conflictos colectivos de naturale-

za económica; capítulo 20, en lo que se refiere a la huelga; capítulo 18, procedimientos especiales colectivos).

6. Nuevas reglas para la revisión contractual. Parte patronal y dirigencia firmaban las revisiones contractuales sin necesidad de consultar a las personas trabajadoras, ahora son estos quienes las aprueban mediante voto mayoritario, secreto y directo (art. 390 ter de la Ley Federal del Trabajo).
7. Elección democrática de dirigentes. Con la nueva ley, la elección es por voto personal, libre, directo y secreto. Se incorporaron reglas relacionadas con convocatorias, comisión electoral, publicidad del padrón y lugar neutral.



Estos cambios requieren apoyos muy importantes para lograr su implementación, especialmente de carácter presupuestal, y un cambio de cultura para transitar del viejo modelo de control y simulación laboral a uno nuevo, sustentado en el respeto a la dignidad del trabajo, el diálogo social y productivo.

3.4 Nuevas instituciones generadas por las reformas constitucional y legal

A raíz de la reforma constitucional de 2017 y la laboral de 2019, el paradigma del trabajo en México se modificó de forma significativa. Esto trajo nuevos retos para las partes patronales, sus sindicatos y los sindicatos de personas trabajadoras. A la par, se crearon diversas instituciones y figuras legales para robustecer la justicia laboral en nuestro país. De ellas comentamos a continuación.



3.4.1 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Es la autoridad laboral creada como organismo descentralizado a nivel federal, al que se le otorgaron facultades de suma importancia, como la función registral de todos los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional, con independencia de si son competencia federal o local, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos relacionados. Algunos de dichos procedimientos son el registro, el seguimiento y, hasta cierto punto, la regulación de las organizaciones sindicales, con la intención de hacerlas cumplir sus obligaciones legales, especialmente las consignadas a partir de la reforma legal del artículo 123, apartado a, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, el Centro se convierte en el ente regulador de todas las cuestiones administrativas relacionadas con los sindicatos, desde su registro hasta la elección de sus representantes. También es el encargado de recibir los contratos colectivos y reglamentos interiores de todo el país.

Una de las herramientas con las que cuenta este órgano a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo fue que, en los casos de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada en una elección sindical, el Centro federal (a petición de la directiva sindical o de un 30% de las personas trabajadoras afiliados a la organización) podrá convocar y orga-

Otras de las funciones del Centro Federal

Convocar y organizar los recuentos para consultas a solicitud fundada de las personas trabajadoras o, en caso de duda razonable, sobre la veracidad de la documentación presentada en la verificación de la elección de directivas sindicales conforme al artículo 371 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Auxiliar a los sindicatos o personas trabajadoras en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos en tales eventos y de los requisitos legales aplicables.

Expedir las constancias de no conciliación.

Expedir certificados de registro de Contratos Colectivos y Contratos Ley

Verificar el apoyo mayoritario de las personas trabajadoras en los contratos colectivos de trabajo que los rigen y sus convenios de revisión, vigilando el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

nizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras el sentido de su decisión. Lo que se traduce en la anulación del proceso de elección y la gestión de un nuevo proceso electoral a cargo del propio Centro federal.

3.4.2 Los tribunales laborales

Continuando con la construcción del nuevo sistema de justicia laboral iniciado con las reformas al artículo 123 constitucional, se modificó la fracción XIX, que consistió en sustituir lo relativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por lo de los tribunales laborales. En relación con la fracción XX, esta contiene el corazón de dicha reforma. Otro aspecto relevante es que ahora los órganos jurisdiccionales en materia laboral dejan de pertenecer al poder ejecutivo para formar parte del poder judicial, y, según su competencia, será el poder judicial federal o local quien resuelva las controversias laborales.

3.4.3 El repositorio laboral

Siguiendo con los lineamientos de transparencia y acceso a la información pública, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como autoridad registral, pone a disposición de las personas trabajadoras, organizaciones sindicales, personas empleadoras, personas interesadas en el tema y público en general el Repositorio de Información del Registro Laboral, regulada en los artículos 365 bis, 391 bis, 424 bis, 590 A, fracciones II y V y 590 b de la

Ley Federal del Trabajo, los artículos 5 y 9, fracciones III, XIV y XIX de la Ley Orgánica del CFCRL y los artículos 23, fracciones VIII, IX y X y 24, fracciones X y XI del Estatuto Orgánico del CFCRL, que regulan las atribuciones y obligaciones que tiene en la materia, entre otras disposiciones legales. Este repositorio de información contiene antecedentes y trámites de organizaciones sindicales registradas ante una autoridad laboral previa a la reforma laboral o ante el CFCRL. Todas las consultas corresponden a información registral en materia laboral transferida al CFCRL por las autoridades anteriores registrales o generada por el propio CFCRL.

En el repositorio se encuentra lo siguiente:

- » **Expedientes del Registro; de Asociaciones (RAS);**
- » **Expedientes de los Contratos Colectivos de Trabajo (CTT);**
- » **Archivo histórico;**
- » **Expedientes;**
- » **Expedientes de los Reglamentos Interiores de Trabajo (RIT).**

Ahora bien, para realizar una búsqueda exitosa en el repositorio, se debe partir de palabras clave. El algoritmo encuentra entre los metadatos de los objetos las palabras que coincidan al cien por ciento o que sean lo más parecidas posible. A esto se le llama *búsquedas de proximidad* y es muy utilizada hoy en todos los buscadores de internet, por lo cual seguramente será familiar para la persona usuaria. Por

3.4.4 La plataforma digital

A partir del 3 de noviembre de 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral asumió, en todo el territorio nacional, la competencia exclusiva para conocer de los registros laborales. Esta función no se limita únicamente a la tramitación de los actos registrales de los sindicatos y contratos colectivos, sino que también contempla los procesos administrativos relacionados, entre los que se encuentra poner a disposición de cualquier persona la información pública de los registros sindicales y contratos colectivos de trabajo, tal y como señalan los artículos 365 bis y 391 bis de la Ley Federal del Trabajo. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral desarrolla su función registral a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, por medio de una plataforma electrónica, a la que se accede en la dirección virtual www.centrolaboral.gob.mx

La plataforma electrónica es el medio tecnológico que emplea y administra el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para la recepción, atención, resolución, notificación y divulgación de trámites u otros servicios relacionados con la función registral a su cargo. Todos los trámites registrales en materia laboral deben efectuarse a través de dicha plataforma. Para facilitar su uso, en la presente obra se hacen algunos comentarios sobre la misma.



ello, es recomendable que se ponga mucha atención a la ortografía cuando se ingrese una búsqueda en este repositorio.



Los registros laborales se dividen en aquellos relativos a las asociaciones (incluyendo sindicatos, federaciones y confederaciones) y los referentes a los contratos, que también contemplan los reglamentos interiores de trabajo. Para acceder directamente, se debe ingresar a la dirección electrónica www.registro.centrolaboral.gob.mx

Se crea una cuenta, registrando al usuario, para lo cual se proporcionan nombre, segundo apellido, correo electrónico, además de una contraseña que debe ser confirmada. Cada vez que se inicie sesión en dicha sección, se pondrán el correo electrónico como usuario y la contraseña registrada.



Los actos registrales en materia de asociaciones contemplan los siguientes:

1. Registro de asociación para los sindicatos, federaciones o confederaciones recién constituidos.
2. Modificación de datos generales de asociación, que sirve para realizar las correcciones a otros trámites cuando hubiera algún error en la resolución dictada así como para efectuar registros de acuerdos de Asamblea General, cambio de domicilio,

designación de apoderados, etcétera.

3. Modificación de estatutos (que aplica para federaciones y confederaciones).
4. Registro de modificación de directiva o toma de nota (que también es válida para federaciones y confederaciones).
5. Modificación del padrón de miembros, que debe incluir altas, bajas y el padrón definitivo.
6. Acta de rendición de cuentas.
7. Solicitud de copia certificada relacionada con documentos que obran en el registro sindical, como toma de notas, estatutos, etcétera.



Por su parte, los registros en materia de contratos consideran los siguientes actos:

1. Solicitud de constancia de representatividad para pedir la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo inicial, ya sea por vía conciliatoria o mediante emplazamiento a huelga por firma.
2. Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo

inicial (consta de dos etapas consecutivas: la primera para registrar la convocatoria de consulta con por lo menos 10 días hábiles de anticipación; una vez autorizada, se abre la segunda fase para dar aviso del resultado de la votación dentro de los días posteriores al evento).

3. Revisión de contrato colectivo (que también consta de las dos etapas anteriores: convocatoria y aviso de resultados).
4. Terminación de contrato colectivo, en razón de que debe someterse también a consulta de las personas trabajadoras.
5. Revisión salarial.
6. Registro o modificación de convenio de administración de contrato ley.
7. Solicitud de certificado de registro de contrato colectivo de trabajo, necesario para los emplazamientos a huelga, excepto el de firma.
8. Registro del Reglamento Interior de Trabajo.

9. Solicitud de copia certificada. Los trámites en cuestión son realizados por la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos, cuyo correo electrónico es CGRCC@centrolaboral.gob.mx

Por su trascendencia, los actos registrales laborales más importantes son los que están relacionados con la democracia sindical, como son la elección de dirigentes y la consulta necesaria para los contratos colectivos de trabajo iniciales o sus revisiones. Estos actos se regulan por los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical, aprobados por la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 17 de agosto de 2022, que pueden ser obtenidos de la propia plataforma electrónica en la siguiente dirección electrónica: www.centrolaboral.gob.mx/CFCRL/Idemocraciaindical.pdf. Para comprobar el cumplimiento del sufragio personal, libre, directo y secreto en estos actos, se debe acompañar evidencia fotográfica del proceso de votación y, en PDF, los listados firmados por las personas trabajadoras que ejercieron su derecho al sufragio.

También es importante tener en cuenta que, para los procesos de registro de asociaciones, como el registro de contratos colectivos de trabajo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuenta con una plataforma digital creada para que las personas

usuarias y el público en general tengan acceso fácil y rápido a información y al uso de formatos para facilitar los trámites registrales. Dicha plataforma se denomina **Centro de Información Laboral para la Ciudadanía (CILAB)**, en la que se encuentran desde formularios para actas de asambleas, convocatorias para procesos de consulta, boletas de votación, solicitudes para el uso del **SIRVOLAB** (Sistema de Votación Electrónica que Administra la Autoridad Laboral), hasta ejemplos de estatutos sindicales o contratos colectivos de trabajo. La dirección electrónica de esta plataforma es www.cilab.centrolaboral.gob.mx

3.5 Juicios colectivos referidos en la Ley Federal del Trabajo

3.5.1 Huelga

Para iniciar su tramitación es importante cumplir con todos los requisitos señalados en el artículo 920, tales como dirigir por escrito el pliego de peticiones a la parte pa-

tronal, presentarlo en duplicado, anunciar en el pliego el propósito de ir a huelga si no son satisfechas esas peticiones, expresar concretamente el objeto de la huelga (que puede ser uno o más de los que en sus siete fracciones determina exclusivamente el artículo 450 de la LFT), anunciando además, el día y hora en que estallará la huelga o el momento previo a esta, denominado período de prehuelga. Los supuestos más comunes se mencionan a continuación:

- i) por revisión contractual;
- ii) por revisión salarial;
- iii) por violaciones a la contratación colectiva.

Además de ello, hay que tener en cuenta que se debe elaborar un escrito de presentación dirigido al tribunal competente, en el que se acreditará la personalidad a través de la copia certificada de la modificación de la directiva vigente, agregando además el certificado de registro de contrato colectivo o contrato ley, o por lo menos el trámite que demuestre haberlo solicitado al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Tal como lo ordena la fracción VI del artículo 920 de la LFT, y tratándose de contratos colectivos iniciales, es necesario agregar la constancia de representatividad.

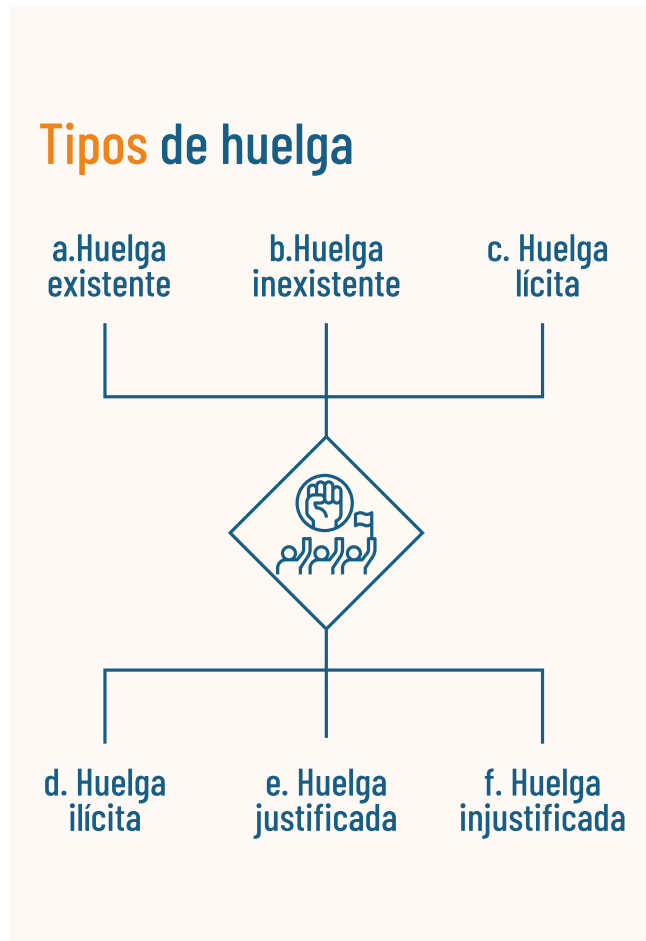
Concepto de Huelga



Como se señaló previamente, la huelga es la suspensión de labores llevada a cabo por las personas trabajadoras al servicio de una parte patronal después de seguir un procedimiento preestablecido en los artículos 920 a 923 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante, LFT).

Tipos de huelga

La LFT distingue seis tipos de huelga:



a. Huelga existente:

Es la que cumple con los requisitos de forma —establecidos en el artículo 920 de la LFT—, de fondo — artículo 450 de la LFT—y de mayoría —es apoyada por la mayoría de las personas trabajadoras que legalmente ejercitan el derecho de huelga, como son los sindicalizados y los sindicalizables—, excluyendo a las personas trabajadoras de confianza (artículo 444 en relación con el 920, ambos de la LFT).

b. Huelga inexistente:

Es aquella que no cumple con los requisitos, ya sea de forma, de fondo o de mayoría. La forma está contenida en el artículo 920 de la LFT; el fondo se desprende del artículo 450 y se relaciona con un objeto de la huelga justificado; en tanto, la mayoría estriba en el apoyo de la huelga por la mayor parte de las personas trabajadoras del padrón, excluyendo a los de confianza. El artículo 459 de la LFT contiene los supuestos legales de la huelga inexistente.

c. Huelga lícita:

Aquella en la que no se realizan actos violentos o, de realizarse, no se ejercitan por la mayoría de los huelguistas. También se refiere a aquella que, en caso de guerra, no se lleva a cabo en establecimientos y servicios que dependan del gobierno, de acuerdo con el artículo 445 de la LFT aplicado en sentido contrario.

d. Huelga ilícita:

Cuando la mayoría de los huelguistas comete actos violentos contra las propiedades o personas, así como cuando haya guerra y la huelga se realice en establecimientos y servicios que dependan del gobierno, en términos del artículo 445 de la LFT.

e. Huelga justificada:

Aquella cuyas causas son imputables a la parte patronal, según lo refiere el artículo 446 de la LFT.

f. Huelga injustificada:

Las causas de la misma no son imputables al parte patronal, conforme lo refiere el artículo 446 de la LFT aplicado *a contrario sensu*.

Algunas cuestiones para resaltar de la huelga son las siguientes:

- » De conformidad con el artículo 929 de la LFT, se podrá promover la inexistencia de la huelga. Se debe promover dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, de lo contrario, la huelga se tendrá como legalmente existente.
- » La inexistencia de la huelga puede ser promovida por las personas trabajadoras, por la persona empleadora y/o por terceros interesados, en términos del artículo 929 de la LFT.
- » Si la inexistencia de la huelga prospera, las personas trabajadoras están obligadas a regresar al trabajo dentro de las 24 horas siguientes a que se dé el aviso a su representación, de lo contrario, se darán por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para la parte patronal, quien quedará en libertad de contratar nuevas personas trabajadoras. Ello se establece en el artículo 932 de la LFT.
- » La huelga ilícita da por terminadas en automático las relaciones de trabajo. Así lo refiere el artículo 934 de la LFT.
- » La falta de personalidad es el único incidente permitido en el procedimiento de huelga; tal alcance está contemplado en la fracción IV del artículo 928 de la LFT.
- » El sindicato tiene el derecho de prorrogar unilateralmente hasta un máximo de 30 días el estallamiento de huelga por una sola ocasión, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción V del artículo 927 de la LFT.
- » Conforme a lo dispuesto en el artículo 921 bis de la LFT, iniciado un procedimiento de huelga, se da intervención al centro de conciliación que corresponda, ya sea el local o el federal, a fin de que coadyuven en una negociación que evite el estallamiento de la huelga o una negociación que permita finalizar con esta.
- » En ella, todos los días y horas son hábiles y empieza a correr la vigencia de las notificaciones desde el momento en que se realizan. Artículo 928, fracción III, LFT.
- » Si el día y hora en que estalla la huelga se conduce un vehículo

de transporte que esté en ruta, la persona trabajadora debe llegar a su destino y hecho que sea suspender labores. Así lo mandata el artículo 466 de la LFT.

- » Siguiendo con el contenido del artículo 466 de la LFT, tratándose de hospitales, sanatorios, clínicas y/o establecimientos análogos, a partir del estallamiento de la huelga no se deben admitir más pacientes, pero se debe continuar con la atención de aquellos pacientes que ya estaban en el hospital previo a este.
- » El emplazamiento a huelga por la firma (celebración) de un CCT, existiendo uno depositado previamente ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es posible siempre y cuando el contrato colectivo existente (depositado) no haya sido revisado en los últimos cuatro años, dado que la inactividad de revisión contractual por cuatro años o más presume que se trata de un pacto colectivo hecho a modo para afectar los derechos de las personas trabajadoras. He ahí la prerrogativa de solicitar la celebración de un CCT cuando se actualice ese supuesto. Ver artículo 923 de la LFT.
- » La regla general, de acuerdo a la fracción III del artículo de la LFT,

es que la huelga debe avisarse a la parte patronal por lo menos con 6 días de anticipación a su estallamiento; en tanto, en los servicios públicos este plazo será de por lo menos 10 días.

- » La parte patronal queda como “depositaria” de la empresa o establecimiento afectado por la huelga durante todo el término del aviso. Así se dispone en el artículo 921 de la LFT.

3.5.2 Titularidad del Contrato Colectivo del Trabajo



La titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, al igual que la Administración de un contrato ley, corresponde al sindicato que represente a la mayoría de las personas trabajadoras al servicio de una parte patronal (ver artículos 389 y 418 de la LFT).

Esta titularidad faculta al sindicato mayoritario para negociar en lo colectivo a través de los convenios que se pacten con su parte patronal, incluyendo las revisiones salariales e integrales determinadas en la Ley Federal del Trabajo (LFT). La pérdida de esta mayoría declarada por la autoridad produce la titularidad, tratándose de Contrato Colectivo y de la Administración en los casos de contrato ley.

Cuando se cuestiona en la vía judicial la titularidad o administración contractual,

esta se resuelve mediante un recuento en el que las personas trabajadoras implicadas determinan su interés profesional mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Una vez presentada una demanda de titularidad/administración contractual, se debe agotar la misma hasta el final, incluso si el sindicato actor se desiste de ella. Se debe privilegiar que las personas trabajadoras expresen su voluntad y evitar simulaciones, persuadiendo así a aquellas que solían presentar demandas de titularidad con el objetivo de extorsionar.

El juez o jueza laboral es responsable de desahogar el procedimiento y formular la lista final de personas trabajadoras con derecho a voto dentro del recuento. Además, está facultado para realizar toda la logística alrededor del recuento, como fijar el lugar, fecha y horario de votación, elaborar boletas para ejercer el sufragio y privilegiar la igualdad de las partes en todo el proceso.

Cabe advertir que, a raíz del nuevo modelo laboral que aplica en el país, desde mayo de 2019, en algunas ocasiones, el sindicato demandante, aun perdiendo la votación, puede organizarse en un sindicato minoritario, por lo que las titularidades contractuales pueden servir posteriormente para que exista pluralidad gremial en fuentes de trabajo donde solo existía un sindicato. Este aspecto se agudiza cuando es reducido el margen de votación en el recuento,

pues se ha dado el caso de que después de celebrado este, **el sindicato mayoritario representa al 52% de los agremiados, en tanto el sindicato minoritario representa al 48% restante** —así sucedió en la disputa de titularidad contractual verificada en 2025 en la empresa Draxton México, S. de R.L. de C.V., asentada en Irapuato, Guanajuato. Esta diferencia genera una vida sindical de choque y confrontación permanente entre ambos gremios, pues, dado el estrecho margen en cuanto a la representación, ambos sindicatos cuentan con fuerza suficiente para llevar a cabo acciones laborales y/o político-sindicales.

3.5.3 Conflicto colectivo de naturaleza económica



Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, conocidos como CCNE, son aquellos en se plantea la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (ver artículo 900 de la LFT).

Se piensa que estos procedimientos solo pueden ser promovidos por las partes patronales, pero esa idea es errónea, ya que la mayoría de las personas trabajadoras o el sindicato titular de las relaciones colectivas de trabajo también puede hacer la solicitud.

Anteriormente, ante la presentación patronal de un CCNE, los sindicatos de personas trabajadoras contrarrestaban este tipo de conflictos, presentando un emplazamien-

to a huelga, ya que con la sola presentación del emplazamiento, la autoridad suspendía el CCNE; sin embargo, ese criterio ya cambió. Desde octubre de 1998, la Tesis de Jurisprudencia 2ª./J.79/98 titulada “Huelga. Sus etapas procedimentales”, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció el criterio en cuanto a que no basta con la presentación de un emplazamiento a huelga para suspender el conflicto colectivo. Actualmente se suspende únicamente cuando se realiza el estallamiento de la huelga; si bien, aun estallada una huelga, las personas trabajadoras pueden renunciar a esa prerrogativa de suspensión, ante lo cual, la autoridad laboral reactiva el CCNE.

Dado que son procedimientos tendientes a cambiar las condiciones de trabajo por cuestiones económicas, es necesario que acompañen a su petición los documentos que comprueben la situación económica de la parte patronal y que justifiquen las medidas que se solicitan. Además del nombre de las personas trabajadoras, es importante determinar el puesto, las funciones que desempeñan, su antigüedad y el salario que perciben. Estos puntos permitirán a la autoridad conocer en mayor medida las condiciones de trabajo que se pretenden modificar, por lo que es indispensable verificarlos, a fin de que no contengan datos imprecisos o erróneos.

La prueba fundamental en los CCNE es el dictamen pericial que se acompaña a la demanda, el cual debe ser elaborado por un perito experto en la materia y que pue-

da determinar la situación económica de la parte patronal (persona, empresa o establecimiento).

A este peritaje se le debe tener cierta reserva, pues en ocasiones proyectan un escenario económico desastroso, exagerando la realidad económica de la empresa o establecimiento, con el fin de que el promovente tenga un mayor margen de negociación. De ahí que sea muy importante corroborar los datos y argumentos contenidos en el peritaje, además de objetar adecuadamente su contenido, sin pasar por alto que se puede ofrecer un peritaje propio que permita aclarar cuál es la situación económica real de la empresa o establecimiento. Lo anterior, con independencia de que se tiene el derecho a objetar los peritajes y ser citado a una audiencia que profundice sobre esas objeciones, donde se sugiere hacerlas conjuntamente entre la representación de las personas trabajadoras, la representación legal y uno o más peritos expertos en la materia, a fin de que entre todas las personas involucradas se puedan advertir las inconsistencias y/o falsedades contenidas en el peritaje patronal.

Los dictámenes periciales deben llevar una estructura, pues la LFT en su artículo 910 exige que estos contengan por lo menos los siguientes elementos:

- » Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- » La relación entre el costo de la

vida por familia y los salarios que perciban las personas trabajadoras.

- » Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos.
- » Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos.
- » La condición general de la industria de la que forma parte la empresa o establecimiento.
- » Las condiciones generales de los mercados.
- » Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.
- » La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

En los CCNE es importante también solicitar al tribunal que se auxilie de informes o estudios de diversas instituciones que le sirvan para emitir una resolución más apegada a la realidad, estando obligados a proporcionarlos aquellos que se les requieran.

En estos procedimientos la autoridad pondera siempre que las partes lleguen a un convenio que resuelva el fondo del asunto, hasta en tanto no se dicte la sentencia respectiva. Así se han resuelto algunos CCNE, sin llegar a resolver el fondo de la petición.

3.5.4 Juicio especial colectivo

Las hipótesis que enmarca este tipo de procedimiento son las siguientes:



El artículo 897 señala los diversos procedimientos especiales colectivos amparados en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Resalta dentro de estos procedimientos aquellos vinculados a cuestiones colectivas relacionadas con la violación de derechos fundamentales.

- » Conflictos colectivos vinculados a violación de derechos fundamentales, libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, impugnación de procedimientos de elección y de sanciones sindicales.
- » Artículo 424, fracción IV de la LFT: subsanar omisiones o revisar disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo (RIT) que se consideran contrarias a la ley y a las normas de trabajo.

- » La titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, artículo 389, LFT.
- » La administración del contrato ley, artículo 418 LFT.
- » La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, artículo 427, fracciones I, II y VI de la LFT.
- » Art. 434 fracciones I, III y V, las cuestiones relacionadas con la terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Artículo 434 fracciones I, III y V.
- » Reducción de personal. Artículo 439, LFT.

El procedimiento para este tipo de demandas es sumario, pues **el tiempo en que debe desahogarse es corto (aproximadamente dos meses)**, ya que, además de que la contestación de la demanda debe presentarse en **10 días**, en tanto el procedimiento ordinario permite **15 días** para ello, se suprime la audiencia preliminar a efecto de dar toda la celeridad a este tipo de conflictos. **Es práctica común de las autoridades laborales habilitar días y horas inhábiles a fin de contribuir aun más a esa celeridad.**

3.6 Principales reglas en materia de libertad sindical y contratación colectiva

3.6.1 En materia de derecho de asociación

Cómo se constituye un sindicato

El sindicato es la asociación de personas trabajadoras o partes patronales constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (art. 356 de la LFT).

Los sindicatos deben constituirse con un mínimo de veinte personas trabajadoras o con tres personas empleadoras (parte patronal), por lo menos. Las federaciones o confederaciones deben constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.

Requisitos para registrar un sindicato

Se registran ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto deberán remitir en original y copia los siguientes documentos:

1. Copia autorizada de la asamblea constitutiva
2. lista autorizada de las personas integrantes, ordenada mediante numeración consecutiva, que incluya el nú-

mero que ocupa en la lista, su nombre, CURP y domicilio. Tratándose de sindicatos de personas trabajadoras, deberá indicarse además el nombre y domicilio de las partes patronales en donde prestan sus servicios.

3. Tratándose de sindicatos de partes patronales, deberá precisarse el nombre y domicilio de las empresas.
4. Copia autorizada de los estatutos cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta ley.
5. Copia autorizada de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos señalados deberán ser autorizados mediante la firma del Secretario o Secretaria General o equivalente.



La toma de nota y su importancia

Desde el punto de vista teórico, la personalidad de los sindicatos existe por voluntad de sus miembros y no requiere autorización previa para subsistir, por ser la constitución de un sindicato previa a su registro.

La toma de nota y su importancia

Así lo refiere el Dr. Néstor de Buen Lozano en la página 757 del tomo II de su *Derecho del Trabajo*, al dar su opinión

personal, la cual coincide en parte con lo señalado en el Convenio 87 de la OIT. Sin embargo, en la realidad, los sindicatos requieren un instrumento formal para acreditar el reconocimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que otorga un documento con el cual el sindicato puede acreditar su personalidad en los distintos procesos de trabajo. De aquí la importancia de obtener este documento que constituye un registro o una autorización estatal en términos del artículo 368 de la LFT, el cual produce efectos ante todas las autoridades. A este documento se le ha denominado *toma de nota* o, más recientemente, *modificación de registro*.

Contenido estatutario



Contenido estatutario

El estatuto es el conjunto de reglas o normas que rigen la vida de una organización sindical y están contenidas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo. Esta disposición incluye los elementos de identificación como la denominación; el domicilio; las reglas de ingreso y salida de los miembros; la estructura de sus formas de gobierno o directiva, incluyendo las funciones de sus integrantes de dichos órganos; la duración de su encargo; y la vinculación con otros órganos de vigilancia o decisión.

El órgano más destacado es el que expresa la voluntad colectiva de las personas trabajadoras a través de la asamblea general, que es la fuente de decisión. En el estatuto se señalan las reglas para la elección de los dirigentes, las formas de votación y, en general, los mecanismos

para lograr concretar las políticas básicas de la organización en el plano laboral, organizativo, financiero, de formación, de vigilancia, rendición de cuentas y de negociación colectiva sobre todo para cumplir con nuevas obligaciones contenidas en la reforma laboral para garantizar la democracia gremial, como la ratificación de la negociación colectiva o la elección por voto secreto, directo y universal de sus dirigentes.

Radio de acción



Radio de acción

Se refiere al ámbito en el cual puede actuar una organización sindical. Constituye un elemento clave para permitir la libertad de acción organizativa y de defensa y apuntalar una negociación colectiva amplia y vigorosa como medio de diálogo social y productivo.

Antes de la reforma, se consideraba erróneamente que existía una tipología sindical restrictiva en torno a los sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales y de oficios variados. Cada uno de ellos define su radio de acción en el artículo 360 de la LFT; sin embargo, es importante aclarar que esta tipología era solo enunciativa, mas no limitativa. Por ello, al inicio del artículo se establece que “los sindicatos de trabajadores pueden ser”... Al final del artículo, la persona legisladora creó en la reforma de 2017 un nuevo párrafo con el siguiente texto: “La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos

decidan”. Esta libertad, si bien parece contrastante con la práctica de control que ha prevalecido por muchos años, en nuestro país, acorde con el Convenio 87 de la OIT, constituyó un referente esencial en el proceso de reforma, de tal manera que varios artículos de la ley fueron reformados para adecuarlos a esta norma fundamental.

Igualdad de género sindical



Igualdad de género sindical

Entre la reforma de 2012 y 2019 se conforma un nuevo paradigma que incluye los conceptos de *trabajo digno, igualdad sustantiva, obligación de un protocolo para prevenir la discriminación, violencia, acoso y hostigamiento.*

A su vez, dicha reforma obligó a que en los estatutos de cada organización gremial se contenga la igualdad de género en el procedimiento de elección y en la integración de las directivas sindicales deberá existir la representación proporcional en razón de género, para así asegurar que las mujeres estén presentes en los equipos de negociación (art. 358, fracción II, 364 bis y art. 371, fracción IX bis). Este último punto es consecuencia de las restricciones para las mujeres trabajadoras para acceder a cargos sindicales y, en caso de que los ocuparan, comúnmente se limitaban a carteras sindicales de poca importancia o vinculadas al género femenino, excluyéndolas de los cargos de mayor responsabilidad y representación.

Transparencia y rendición de cuentas



Transparencia y rendición de cuentas

Una de las obligaciones fundamentales de cualquier organización democrática es que los órganos que la integran, tanto directivos, de vigilancia, de organización o de información, informen a los afiliados y afiliadas de su desempeño con objeto de acreditar que cumplen sus obligaciones.

La rendición de cuentas no tiene solo la información del patrimonio sindical —lo cual esta explícitamente contenido como una obligación en la ley—, sino que, como lo señala el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, al menos cada 6 meses la directiva de los sindicatos deberá rendir a la asamblea cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, y esta rendición de cuentas no se agota en el renglón de las cuotas sindicales si no abarca otros bienes, así como su destino. Para garantizar el cumplimiento de esta obligación, deberá levantarse un acta de dicha asamblea y deberá ser entregada dentro de los 10 días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente. De manera explícita, también se establece que esta información deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato de forma completa, dejando constancia de su recepción. Para subrayar la gran importancia del tema, en la reforma laboral se agregaron distintos lineamientos. Uno de ellos, referido al informe financiero y patrimonial, establece que “las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables”. Asi-

mismo, en el artículo 373 de la LFT se fijan reglas para sancionar a las y los dirigentes que no cumplan con sus obligaciones en la materia y se faculta a la persona trabajadora para acudir ante la autoridad registral para denunciar las omisiones de la dirección. Posteriormente, dicho centro debe requerir al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio “apercibiendo a los secretarios generales y de finanzas u homólogos en términos del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo”, que hace precisamente referencia a las disposiciones estatutarias. Esto es, que es obligación de los sindicatos aplicar sanciones a las personas dirigentes que no cumplan con sus obligaciones.

Esta sección, que alude a la rendición de cuentas, es una de las más ignoradas por los sindicatos, ya que el 90% omite entregar el informe ante el centro federal en los términos que señala la Ley Federal del Trabajo. Por ello, este órgano ha reclamado al Poder Legislativo que le otorgue facultades para sancionar a las personas dirigentes que incumplen esta obligación.

La reelección (tipos, requisitos, prohibiciones)



La reelección (tipos, requisitos, prohibiciones)

Este es un tema de disputa constante en el medio laboral. La Ley Federal del Trabajo no la prohíbe, aunque en el artículo 371, fracción X, se establece que el periodo de duración de la directiva –y, en su caso, la reelección– deberá respetar las garantías mencionadas en el artículo 358, fracción II de la propia ley. Dicha fracción señala que el periodo de duración “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”.

Precisamente por ello, en la fracción X señalada del artículo 371, se ponen límites a la reelección señalando que “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”. Como se observa, no se prohíbe la reelección porque constituiría una intromisión en la autonomía sindical, como lo ha señalado la OIT, pero sí se indican límites y reglas para que, en este ámbito de libertad, se fijen criterios que acotaran el proceso de reelección, empoderando a la asamblea para que ella misma garantizara que no se hiciera un uso abusivo de este derecho. En la práctica, estas disposiciones han tenido poca vigencia, pues la mayoría de las personas dirigentes, particularmente en los grandes sindicatos, se reeligen sin límites.

Cabe destacar que, en materia burocrática, la ley prohíbe la reelección y esta

disposición fue declarada inconstitucional en el pasado por violar la libertad de los sindicatos para organizarse conforme a su interés. Esto es, el Poder Judicial Federal estableció que no es competencia del Poder Legislativo acotar ese derecho. Debe aclararse que, hasta ahora, no hay jurisprudencia obligatoria en la materia, sino que se trata tan solo de una tesis que los tribunales laborales han asumido, como si fuese obligatoria para facilitar a los dirigentes del sindicalismo burocrático su reelección. Apoyados en esa tesis no obligatoria, se permite la reelección que opera en la inmensa mayoría de los dirigentes de los sindicatos al servicio del Estado.

La extinción del CCT



La extinción del CCT (Contrato Colectivo de Trabajo)

El tema de la extinción de los Contratos Colectivos de Trabajo constituyó durante mucho tiempo una fuente de corrupción y flexibilidad, pues, por mandato patronal, las personas líderes sindicales daban por terminado los Contratos Colectivos de Trabajo, acudiendo ante la junta de conciliación y arbitraje y firmando la extinción. Acto seguido, suscribían, normalmente con el mismo sindicato, otro Contrato Colectivo de Trabajo en condiciones inferiores.

En otras palabras, era una fuente de abaratamiento de la fuerza laboral y de creciente indefensión. Así sucedió en distintas regiones y ramas de la industria. Este abuso era posible porque las personas trabajadoras no tenían ninguna forma de oponerse, puesto que no eran tomadas en cuenta. El punto fue analizado por las y

los legisladores en la época de la reforma laboral de 2017 y coincidieron en que era necesario involucrar a los destinatarios de la contratación colectiva. Así, en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, se señaló que era requisito indispensable que, antes de dar por terminado un Contrato Colectivo de Trabajo, fueran consultadas las personas trabajadoras y que se llevara a cabo una votación mediante voto secreto y directo, que aprobara, en su caso, la extinción. En principio, esta disolución afecta sus derechos y si el punto fuera la modificación del contrato, estaría expedida la revisión bienal del Contrato Colectivo de Trabajo para llevarla a cabo. Este fue un punto más de la reforma laboral.

trato respecto de los demás sindicatos. Entre estos criterios conviene destacar el derecho a la información, el cobro de cuotas sindicales y el de defensa de los miembros que forman parte del sindicato. La presencia de estos sindicatos no deja de generar controversias porque no está clara la frontera entre un sindicato mayoritario y un sindicato minoritario, sobre todo en un contexto de sindicalismo en el que prevalece la titularidad contractual, entendida como el derecho del sindicato mayoritario a representar a sus miembros.

Donde han estado más presentes estos sindicatos minoritarios es en el régimen de las personas trabajadoras al servicio del Estado.

Sindicatos minoritarios



Sindicatos minoritarios

En tiempos recientes se hicieron presentes los llamados *sindicatos minoritarios*. Esto no quiere decir que en el pasado no existieran, sino que su presencia se vio acompañada de una serie de criterios esencialmente tomados de los órganos de la OIT, que obligaban a hacer respetar los derechos de las minorías. También esta presencia encontró su fundamento en criterios de nuestro máximo tribunal de justicia.

Conforme a la tesis de jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito con registro digital 2030948 de agosto de 2025, se estableció que, acorde con los criterios de libertad sindical y respeto a la contratación colectiva legítima, era necesario que se respetaran los sindicatos minoritarios, dándoles igualdad de

Se trata de un tema que tiene pendiente ser regulado adecuadamente y de llevar a cabo una interpretación apropiada de los criterios de la OIT toda vez que en esta materia haya diferencias muy importantes entre el modelo sindical prevaleciente en Europa. Los lineamientos europeos son en los que prevalecen con mayor influencia los criterios de la OIT con relación a países como el nuestro, que tiene marcadas diferencias. Por ejemplo, en Europa no opera la figura de la titularidad contractual, como subsiste en nuestro país, ya que en las negociaciones colectivas participan delegados y delegadas, cuya representación depende del número de personas trabajadoras que representen. En México, una persona titular del Contrato Colectivo de Trabajo goza de derechos exclusivos derivados de su titularidad en el contexto de la llamada *titularidad contractual*.

Dentro de los criterios de jurisprudencia en México se encuentra el contenido en la ejecutoria del amparo 703/2011, que señala lo siguiente: abstenerse de privar a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho a organizar su gestión y su actividad, así como de formular su programa de acción. Por tanto, los sindicatos minoritarios tienen derecho a la representación a efectos de pago de cuotas y derecho a la información.

Las ventajas otorgadas al sindicato mayoritario no pueden ser de tal naturaleza que influyan en la elección de las personas trabajadoras respecto de cuál sindicato afiliarse.

3.6.2 En materia de contratación colectiva

La firma del contrato colectivo de trabajo



La parte patronal tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo (CCT) con las personas trabajadoras que le prestan servicios cuando estas lo soliciten. El derecho de celebración de CCT corresponde al sindicato mayoritario (artículo 390 bis en relación con el diverso 389, ambos de la LFT).

Requisitos y procedimientos para la celebración

Algunas cuestiones a tener en cuenta en este tema son las siguientes:

1. Previo a celebrar un CCT, se debe obtener la constancia de representatividad que emite el CFCRL.
2. Esta constancia se solicita acreditando el respaldo de al menos el 30% de las personas trabajadoras cubiertas por el futuro CCT, mediante un listado con nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de cada una.
3. Las mismas personas trabajadoras pueden apoyar a más de un sindicato contendiente por la obtención de la constancia.
4. En caso de que existan dos o más sindicatos que pretenden obtener la constancia de representatividad respecto de las personas trabajadoras al servicio de una parte patronal, el CFCRL organizará una consulta a través de voto personal, libre, directo y secreto, para determinar qué sindicato cuenta con la mayor preferencia, expidiéndole la constancia respectiva.

5. La vigencia de la constancia de representatividad es de seis meses, salvo que, dentro de ese período, se haya ejercitado el derecho de huelga, con lo cual quedará prorrogada la vigencia hasta que se resuelva el conflicto en definitiva.

Con esa constancia de representatividad, se puede emplazar a huelga a la parte patronal para que firme un contrato colectivo de trabajo con el sindicato respectivo, so pena de que, en caso de negativa, las personas trabajadoras puedan ejercitar el derecho a huelga.

Ahora bien, si la parte patronal accede a celebrar el contrato colectivo de trabajo, el contenido del mismo debe ser aprobado por mayoría de personas trabajadoras cubiertas por dicha contratación mediante voto personal, libre, directo y secreto. De aprobarse, será ratificado y sancionado ante el CFCRL y, en caso contrario —es decir, que no sea aprobado por la mayoría— se podrá seguir negociando entre las partes o ejercitar el derecho de huelga para buscar su celebración.

Constancia de representatividad

Para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de personas trabajadoras y partes patronales, deberán garantizar, entre otros, el principio de representatividad de las organizaciones sindicales, el cual se acredita mediante la “constancia de representatividad” que ex-

pide el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). **Este documento avala la legitimidad de la representación de las personas trabajadoras**, tratándose de contratos colectivos de trabajo nuevos.

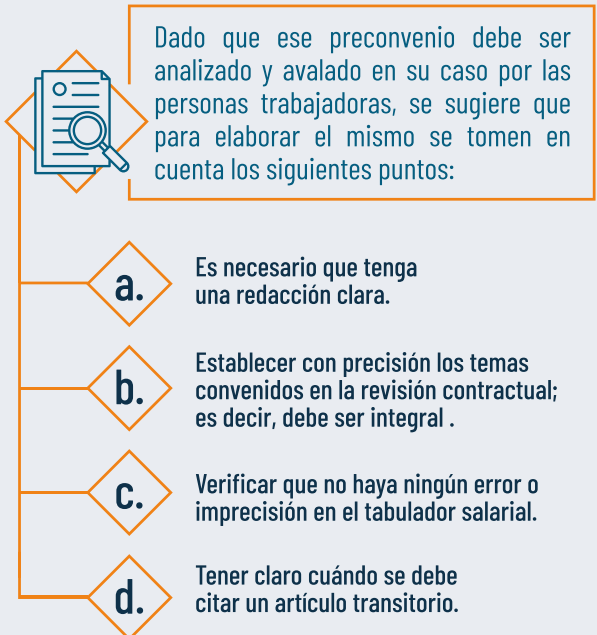
El preconvención y su aprobación mediante voto personal, libre, directo y secreto



Tratándose de revisiones integrales (bianuales) de Contrato Colectivo de Trabajo, es indispensable que el preconvención al que lleguen sindicato y parte patronal sea sometido a la aprobación o rechazo de las personas trabajadoras. Dicha aceptación se comprueba a través de una consulta en donde estos expresan su apoyo o rechazo mediante voto personal, libre, directo y secreto (ver artículos 390 ter y 400 bis, ambos de la LFT).

Se sugiere que, una vez que se llegue al convenio verbal, inmediatamente se consulte a las personas trabajadoras mediante votación económica a fin de que se vea si ellas aceptan o rechazan la propuesta de convenio. De aceptarla, se podrá seguir adelante con el proceso de consulta; de lo contrario, se hará saber esa cuestión a la parte patronal y a las autoridades laborales (juez y conciliador del CFCRL) para que se continúe negociando, a efecto de buscar en lo posible que antes de ir a la consulta se tenga por aceptado por la base ese preconvención. De no hacerlo así, se tendría que realizar todo el procedimiento de consulta para que al final las personas trabajadoras rechacen ese preconvención.

El preconvención debe ser ratificado ante el juez o jueza laboral que conozca del procedimiento, o ante la persona funcionaria conciliadora del CFCRL. Posteriormente se debe realizar la consulta del mismo.



Dado que ese preconvención debe ser analizado y avalado en su caso por las personas trabajadoras, se sugiere que para elaborar el mismo se tomen en cuenta los siguientes puntos:

- a. Es necesario que tenga una redacción clara.
- b. Establecer con precisión los temas convenidos en la revisión contractual; es decir, debe ser integral.
- c. Verificar que no haya ningún error o imprecisión en el tabulador salarial.
- d. Tener claro cuándo se debe citar un artículo transitorio.

La convocatoria para realizar la consulta respectiva se hace por medio del Secretario General del sindicato, enterando de esta al CFCRL, quien comúnmente envía un funcionario verificador para dar fe de la legalidad de la consulta.

Para ello, es el sindicato quien realiza esa consulta generando sus convocatorias, boletas de votación, listas de votantes, urnas, mamparas y demás elementos para la consulta. Es su obligación entregar previamente a cada persona trabajadora el proyecto de preconvención sujeto a consulta.

Algunas de las cuestiones que se sugiere tener en cuenta para la consulta del preconvención son las siguientes:

1. Padrón de socios o socias actualizado en Excel, pues así lo requiere la plataforma digital del CFCRL.
2. Poner oportunamente el convenio a disposición de las personas trabajadoras de manera impresa o electrónica. No es necesario que lleve firmas de quienes lo celebran, bastará con que se entregue el texto íntegro de lo preconvención.
3. Debe darse la publicación oportuna del listado de votantes. Para ello, se sugiere actualizar el padrón de miembros del sindicato ante el CFCRL dos meses antes de la presentación del emplazamiento para revisión.
4. En el proceso de consulta se deben obtener dos listados con firma autógrafa, en donde conste la recepción del preconvención y de la boleta de votación por parte de las personas trabajadoras.
5. La votación debe ocurrir conforme a la convocatoria (día, hora y lugar).

Realizado ese procedimiento de consulta, se publicarán los resultados del mismo en los lugares de mayor afluencia de

personas trabajadoras dentro del centro de trabajo y en el local sindical.

De ser rechazado el preconvenio, se puede seguir negociando con la parte patronal o se puede ejercitar el estallamiento de la huelga.

Si el preconvenio es aceptado por un mínimo de la mayoría simple de las personas trabajadoras permeada s por la contratación colectiva, se enterará de ello al CFCRL para que este determine si efectivamente cumplió con el procedimiento de consulta, y se tendrá por depositado —es decir, que se entregó al CFCRL— el preconvenio, surtiendo así todos sus efectos legales.

3.6.3 La revisión del contrato colectivo

Contrato colectivo ordinario

Contrato colectivo ordinario



Siendo la revisión del contrato colectivo de trabajo uno de los objetos de la huelga en lo dispuesto en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para hacerlo es recomendable seguir el procedimiento establecido en el artículo 920 y subsecuentes de la legislación laboral, elaborando un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga que se dirige a la parte patronal.

Es importante considerar que en la elaboración de ese pliego petitorio se atiendan todos los requisitos señalados por la legislación laboral, pues en ocasiones se trabaja con formatos de revisiones ante-

riores en los que se pueden ir errores contundentes que impedirán la continuación del procedimiento de huelga. Por ejemplo, cuando existe un error en el día y la hora del estallido de la huelga —lo cual ya ha sucedido— y los tribunales laborales determinaron archivar el expediente.

También se sugiere que el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga sea entregado con una anticipación suficientemente mayor a la que establece la ley (de 30 días en revisión salarial y 60 días en revisión integral). Lo ideal es presentar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga agregando 15 días más a esos lapsos, con el fin de tener tiempo para subsanar cualquier imprecisión a fin de no quedarse sin revisión o complicar esta en demasía.

Para ello se requiere generar desde antes del emplazamiento a huelga algunos documentos que son indispensables en el procedimiento respectivo, como son los siguientes:

1. Modificación de directiva en copia certificada.
2. Obtención del Certificado de Registro de Contrato Colectivo de Trabajo que se solicita en la plataforma digital del CFCRL.
3. Actualización del padrón de socios cuando se trata de revisiones integrales (sala-

rio y prestaciones), pues las personas trabajadoras de ese padrón son las que votarán en la consulta del probable preconvención al que lleguen la parte patronal y el sindicato.

Contrato ley



En la revisión del contrato ley (artículo 419 en relación con el 938, ambos de la LFT) se dan dos actos legales fundamentales que se interrelacionan.

El primero se actualiza —al igual que sucede con el contrato colectivo de trabajo— con la presentación ante el tribunal competente del pliego de peticiones dirigido a la parte patronal. El segundo procedimiento es de índole administrativa, gestionado a través de la persona que dirige el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien las dos terceras partes de las personas obreras regidas por el contrato ley o las partes patronales que tengan a su servicio a ese número de personas trabajadoras, deben solicitar la instalación de la convención revisora de esa contratación supracontractual. A esta convención deben acudir las partes patronales y las personas trabajadoras a quienes rige. Estas últimas, a través de comisiones designadas por ello, generan una serie de órganos que participan en la revisión; por ejemplo, una reunión plenaria de la convención en la que se reúne la totalidad de las y los representantes de ambas partes para debatir las cuestiones atinentes a su

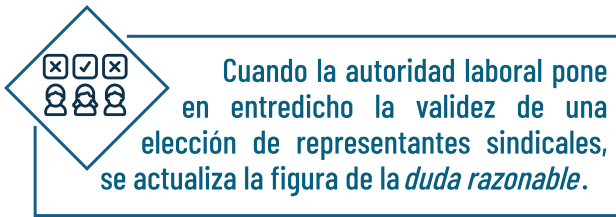
contratación colectiva. Durante la misma, **se valdrá el consenso de mayoría simple (50 % más 1) para que sean válidos los acuerdos emanados de esa convención revisora** en términos de lo dispuesto en el artículo 414 de la LFT.

Así, el contrato ley se fragmenta en dos vertientes: la primera, vinculada al tribunal laboral en la que se sigue el procedimiento de revisión establecido en el artículo 920 y subsecuentes de la LFT, y la segunda, que debe observar lo que resulta aplicable en los artículos 404 al 421 de dicha legislación.

En contraposición a los lapsos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, en la revisión del contrato ley, estos se extienden 30 días, de tal manera que la revisión salarial debe solicitarse con, por lo menos, 60 días de anticipación. Por su parte, la revisión integral se debe solicitar con un mínimo de 90 días de antelación.

En cuanto a la terminación del contrato ley, este solo puede terminar por **mutuo consentimiento de las dos terceras partes de las personas trabajadoras** y de las partes patronales que tengan a su servicio ese porcentaje de personas trabajadoras regidas por ese instrumento. Cabe destacar que en el caso de las personas trabajadoras, su voluntad debe ser expresada mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Duda razonable



El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) será el encargado de llevar a cabo una elección, sin que se tengan que seguir los lapsos y procesos de la elección original invalidada

Coordinación de verificación del CFCRL

En los casos de duda razonable, bastará con que se realice un proceso electoral que respete la democracia y se dé igualdad de oportunidades a aquellas personas trabajadoras que deseen contender para ocupar un encargo sindical (fracción III del artículo 371 bis de la LFT). De esta manera, el CFCRL pone fecha y hora y finca procedimientos de registro de planillas o carteras sindicales, elaborando convocatorias, padrón de votantes, boletas de votación y, en general, todo el proceso de votación regido por una serie de principios democráticos básicos. Algunos de los principios son estos:

- i) elegir mediante el voto personal, libre, directo y secreto;
- ii) el respeto al derecho de toda persona trabajadora a votar y ser votado/a;

- iii) el respeto irrestricto a la cuota de género;
- iv) la obligación de no ser juez o jueza y parte, de modo que si alguien participa en el proceso electoral, no puede competir para ocupar ninguna cartera sindical.

La duda razonable es un proceso inacabado y criticable en dos sentidos: tanto porque asigna a la autoridad el proceso electoral sindical que en esencia corresponde a las personas trabajadoras agremiadas al sindicato, como por la redacción del artículo 371 bis, fracción III, en que se funda. En esta norma solo se permite aplicar la duda razonable cuando se trata de cuestiones relacionadas con la veracidad de los documentos. A la fecha, mediante esta figura legal se han podido subsanar elecciones que resultaron inciertas o francamente fraudulentas en parte o en su totalidad. Actualmente, se está a la espera de que el Poder Judicial de la Federación pueda resolver el alcance de este artículo o que, mediante una reforma legislativa, se adapte a la realidad.

3.6.4 La titularidad del Contrato Colectivo



La titularidad del Contrato Colectivo

La persona titular o administradora, según sea el caso, de una contratación colectiva siempre será el sindicato mayoritario, así lo señalan los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El procedimiento concluye cuando sucede alguno de los siguientes eventos:

1. no se ofrezca la prueba de recuento;
2. no se exhiban los documentos que acrediten la representatividad del 10%.

El recuento y su importancia

En ambos casos, el tribunal no tendrá la capacidad para dictar una sentencia de fondo y, ante ello, procede el archivo del expediente como asunto concluido.

Ello se inicia con la presentación de la demanda correspondiente, en donde es indispensable ofrecer la prueba de recuento, que es la idónea para resolver sobre el interés profesional de las personas trabajadoras. Además, se debe demostrar que representa a por lo menos el 10% de las personas trabajadoras a las que aplica esa contratación colectiva, a excepción de las personas trabajadoras de confianza.

Para definir a las personas trabajadoras con derecho a voto en un conflicto de titularidad o administración contractual, el

tribunal competente recaba informes a cargo de la parte empleadora, los cuales se rinden bajo protesta de decir verdad, como el nombre de la persona trabajadora, puesto, salario y fecha de ingreso, señalando las personas trabajadoras sindicalizadas, las sindicalizables y las de confianza. Además, se debe informar qué personas trabajadoras dejaron de laborar hasta tres meses antes de la presentación de la demanda y cuáles ingresaron con posterioridad a ella.

Pero no solo a la parte patronal se le solicita información. El tribunal también hace requerimientos al IMSS, SAT, INFO-NAVIT y CFCRL.

Cada uno de ellos, en el ámbito de sus competencias, debe enviar información al juez o jueza de la causa para que la haga saber a los sindicatos contendientes que, en un término perentorio de 7 días, realicen objeciones y, en su defecto, ofrezcan pruebas para acreditar las, a fin de encaminarse a la elaboración del padrón final que servirá de base para el recuento.

Las objeciones podrán resolverse en la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento que contempla el artículo 897-F, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo o en el acuerdo en el que se autorice el padrón de personas trabajadoras.



Dentro de los 7 días siguientes a la celebración de la audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento, el tribunal emite el padrón de personas trabajadoras con derecho a voto, incluyendo a aquellas que estuvieron en activo en el periodo de 3 meses anteriores a la presentación de la demanda, y excluyendo a las personas trabajadoras de confianza.

Nótese que aquí ya se incluye a las personas trabajadoras sindicalizables junto con los sindicalizados y aquellos que laboraban hasta tres meses antes de la presentación de la demanda.

Así, para determinar el padrón de votantes, el tribunal analiza previamente los siguientes aspectos:

1. Los informes rendidos a la parte patronal.
2. Los informes de las autoridades requeridas.
3. Lo resuelto sobre las objeciones de las partes.

Por ello, la elaboración del padrón quedará a cargo del tribunal, previo análisis de los listados remitidos por las autoridades y particulares. Concluida esta etapa, se abrirá la fase de preparación del recuento, salvo que existan objeciones, ya que, en ese supuesto, antes se debería pasar a una etapa probatoria.

Asimismo, en esta audiencia, la persona juzgadora reúne los elementos necesarios para emitir el padrón autorizado y establecer las condiciones en que se desahogará el recuento.

Admitida la prueba de recuento, la autoridad competente cita a las partes para la celebración de la audiencia de juicio, la cual se puede efectuar en el momento en que concluya el desahogo del recuento o en un acuerdo jurídico posterior a su celebración.

En la preparación del desahogo de la prueba de recuento, el Tribunal solicitará a las partes que expongan los datos necesarios para celebrar este, tales como los siguientes:

1. El número aproximado de personas trabajadoras que son cubiertas por el CCT/CL.
2. En cuántas sedes se desempeñan estos.
3. Qué jornadas de trabajo tienen y su duración.
4. Qué día o días, así como los horarios que proponen para que se lleve a cabo la prueba de recuento y las razones en que apoyen sus propuestas.
5. Qué lugar o lugares proponen para el desahogo de la prueba y las razones que ten-

gan para ello, en el entendido de que, por lo general, la parte demandada propone el centro de trabajo, el cual suele ser el más accesible para las personas trabajadoras.

6. Si hay personas trabajadoras con alguna discapacidad o requerimiento especial para participar en la prueba.
7. Si hay razones de seguridad que incidan en la elección del lugar de desahogo de la prueba.
8. Las demás que el Tribunal considere por sí, o después de oír a las partes.

Si lo considera necesario, el tribunal avisará a las partes que, previo a la fecha designada para la celebración del recuento, podrá hacer visitas al lugar en que se vaya a celebrar la prueba con la finalidad de corroborar la idoneidad de ese sitio para que las personas trabajadoras puedan emitir libremente su voto.

Posteriormente viene la audiencia de juicio, en la que todas las pruebas ofrecidas han sido previamente desahogadas, por lo que es posible dictar sentencia o citar a las partes en un lapso breve para escucharla.

Requisitos (10 % de representatividad)



El Principio Constitucional de Representatividad consiste en que el sindicato que demande la titularidad o administración contractual debe demostrar que representa a por lo menos el diez por ciento (10 %) de las personas trabajadoras regidas por el Pacto Colectivo en disputa, salvo las de confianza.

Este punto está fundado en la fracción XXII b is del apartado a del artículo 123 constitucional, tal y como lo ha señalado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el Amparo Directo en Revisión 959/2020.

De esa jurisprudencia se desprende que, con la demanda, el sindicato actor debe exhibir los documentos que demuestren que cuenta con la representatividad de por lo menos el 10% de personas trabajadoras aludidas, mismos que será resguardados por el tribunal que conozca del procedimiento.

La importancia del resguardo es para garantizar la confidencialidad y evitar actos de discriminación, intimidación o injerencia en perjuicio de esas personas trabajadoras. Con este fin, el tribunal las mantendrá en secrecía y no se publicarán hasta el momento en que se dé vista con ellas a las partes para la formulación de objeciones.

El procedimiento es ágil. Prueba de ello es que, a diferencia de otros procedimientos laborales, en este no existe audiencia preliminar.

Es requisito indispensable acreditar el 10% para desahogar el resto del procedimiento, incluida la prueba de recuento. En este caso, el sindicato actor tiene la carga procesal de acreditar que cuenta con ese porcentaje mínimo para seguir sustanciando el juicio, por lo cual deberá señalar el nombre completo y CURP de cada persona trabajadora que, según declara el sindicato, forma parte de este porcentaje mínimo indispensable para cumplir con el Principio Constitucional de Representatividad. También el sindicato demandante tiene la obligación de exhibir las cédulas de afiliación a su sindicato y culminar el procedimiento estatutario de admisión de miembros.

De no acompañar a la demanda el listado de personas trabajadoras con datos correctos y completos —incluyendo sus cédulas de afiliación—, cubriendo el porcentaje mínimo del 10% de la planta respectiva y los requisitos estatutarios de admisión, el procedimiento debe archivers por falta de cumplimiento del Principio Constitucional de Representatividad por parte del sindicato actor. Estas condiciones han sido sostenidas por la Segunda Sala del Alto Tribunal en el expediente de Amparo Directo en Revisión 959/2020 antes señalado, destacando de esa sentencia la claridad del Poder Judicial para entender que, en la cotidianidad, existen emplazamientos a huelga por firma de

contrato que en realidad son actos de franca extorsión. Dichos actos deben ser combatidos no solo con la letra de la ley, como ya destacaba en la reforma legal de mayo de 2019, sino también con una interpretación tajante que viene a robustecer la norma legal, acreditando tener entre sus agremiados a por lo menos el 10% de las personas trabajadoras a los que aplica la contratación colectiva, lo que permite a la autoridad laboral agotar todo el procedimiento especial colectivo fundada en la presunción que genera esa afiliación inicial mínima. Cabe aclarar que, aun cuando el porcentaje no se encuentra establecido expresamente en la ley, fue determinado por el Poder Judicial de la Federación como un requisito de procedibilidad que debe ser acreditado por el sindicato que demande la titularidad o la administración contractual previo a agotar el procedimiento y la prueba de recuento que de él emane.

3.7 Avances e interrogantes de la reforma laboral 2017-2019

A continuación, en la siguiente página se presenta un cuadro comparativo de los principales cambios de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Estos avances son evidentes al contrastar la realidad del modelo laboral corporativo con el que se pretende lograr con la reforma laboral en donde prevalezca un escenario de libertad gremial y contratación colectiva legítima, bilateralidad sustentada en el diálogo social y productivo

Antes de la reforma	Después de la reforma
Contratos de protección patronal. La firma del contrato se lleva a cabo sin consulta a los trabajadores.	Consulta obligada a las personas trabajadoras por voto personal, directo y secreto (constancia de representatividad).
Revisión contractual cada 2 años sin consulta a los trabajadores.	Ratificación obligada a los trabajadores por voto secreto y directo.
Terminación del contrato sin consulta de las personas trabajadoras.	Consulta obligada a las personas trabajadoras por mayoría para dar por terminado un CCT.
Justicia controlada en asuntos colectivos por gobiernos, empresarios/as y líderes gremiales a través de las juntas de conciliación y arbitraje.	Jueces y juezas dependientes del Poder Judicial sujetos a nuevos procedimientos orales y a la existencia de un organismo autónomo (Centro Federal).
Ausencia de democracia interna.	Nuevas reglas democráticas de elecciones, voto secreto y directo como nuevas reglas en materia de rendición de cuentas y transparencia.

y vigencia real de los órganos de justicia. También es cierto que la reforma laboral no basta con tener buenas leyes, sino que requiere de la voluntad política del Estado para generar las condiciones a fin de que esta reforma fructifique. Uno de los elementos clave para hacerlo realidad se aborda por la vía de tener los presupuestos idóneos para la formación de jueces y juezas, la infraestructura adecuada y el número de personal, entre otros factores. En este terreno hay que reconocer que han existido grandes restricciones, por lo que la reforma laboral se ha visto limitada. Es claro que no todo depende de recursos económicos, sino también de cambios en la cultura, sobre todo en los actores y actrices en el mundo del trabajo; esto es, entre las personas trabajadoras y las partes empleadoras.

3.8 Retos en materia sindical, contratación colectiva y huelga

Conforme a lo anterior, los retos e interrogantes se podrían clasificar en dos capítulos:

El primero, en relación con el Estado, que incluye tanto los órganos que dependen del mismo —como son los tribunales, los órganos de conciliación, las áreas de inspección como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral— como la función propia de la Secretaría del Trabajo, tanto a nivel federal como su equivalente a nivel local. En este apartado podría incluirse el tema relativo al presupuesto,

que es un instrumento fundamental en la materia porque de él dependen muchos elementos: capacitación, instalaciones, personal, infraestructura de todo tipo, etc.

Un apartado poco explorado en el terreno laboral, pero fundamental por su dimensión, hace referencia a las personas trabajadoras al servicio del Estado. El sector público es enorme y, en parte por este motivo, existe un déficit muy sensible en la vigencia de los derechos laborales. Este incumplimiento genera un efecto de imitación en todo el modelo laboral.

Un segundo apartado está relacionado con el sector empleador; dicho de otro modo, la política o actitud que asumen las partes patronales o empleadoras para hacer posible que la reforma laboral avance. Su participación es fundamental porque son un componente básico en la bilateralidad de las relaciones de trabajo, especialmente en la negociación colectiva, en la disponibilidad para una remuneración adecuada y un trato digno a los hombres y mujeres que prestan sus servicios. Se refiere, en general, a cuál es su política frente a las relaciones individuales de trabajo en las distintas ramas de la industria, regiones y mención de los centros de trabajo, haciendo especial énfasis en la pequeña y mediana empresa (PyME), que ocupa un lugar esencial en nuestra estructura del mercado laboral.

Referencias bibliográficas

- » Alcalde, A. (2020). *La contratación colectiva y su técnica de negociación*. Porrúa.
- » Alcalde, A., Villareal Reyes, R. y Narcia Tovar, E. (2019). *La Ley Federal del Trabajo Reforma 2019 comentada*. Porrúa.
- » Centro Federal de Conciliación y Registro Federal. *Contratos colectivos de trabajo*. Recuperado de <https://centrolaboral.gob.mx/listado-cct-nuevos-reforma/>
- » Convenio 87 de la OIT. Se encuentra en https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Convenio_87_OIT.pdf
- » Convenio 98 de la OIT. Se encuentra en https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Convenio_98_OIT.pdf
- » Convenio 135 de la OIT. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4744084&fecha=21/01/1975#gsc.tab=0
- » Díaz Mirón Álvarez, L., Alcalde Justiniani, A., Sosa Ortiz, A., Tena Stuck, R., Fuentes Muñiz, M., Morales Saldaña, H., y Mercado López, H. (2017). *Reforma al artículo 123 Constitucional*. Tirant Lo Blanch.
- » Encinas Najera, A, Ceballos Gaystardo I, y Gamboa Guerrero E. (2021) *T-MEC y su Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida: Una guía de acción para México. Gobierno de México*.
- » CJF (2024) *Guías judiciales de conducción en materia laboral con énfasis en derecho colectivo*. Ubijus Editorial.
- » CJF (2025). *Guías judiciales de conducción en materia laboral con énfasis en derecho colectivo*. Recuperado de <https://www.oaj.gob.mx/micrositios/UIRMJL/resources/2025/imputabilidad-HuelgaConflictoColectivoNaturalezaEconomica-2025.pdf>
- » Cámara de Diputados. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- » *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- » Middlebrook, K. (2025) *La defensa internacional de los derechos de las personas trabajadoras: Derecho Laboral, tratados*

comerciales de Estados Unidos y soberanía del Estado. El Colegio de México.

- » Molina Martínez, S. (2024). *La otra reforma laboral en México, el mecanismo laboral de respuesta rápida del T-MEC y el nearshoring.* Porrúa.
- » Molina Martínez, S. (2021). *El nuevo sistema de justicia laboral en México.* Porrúa.
- » Pallares y Lara, S. (2022). *El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.* Porrúa.
- » Pallares y Lara, S. (2018). *El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional.* Porrúa.
- » Secretaría de Economía. (2020). *30 años de integración económica.* Recuperado de T-MEC. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf

Conclusión

La libertad sindical y la negociación colectiva son pilares fundamentales para generar contrapesos reales por parte de la clase trabajadora al poder económico. En años recientes, la libertad sindical y la negociación colectiva han sido parte fundamental de las reformas al sistema de justicia laboral, así como de convenios internacionales, por lo que es esencial que se conozcan y difundan por los sindicatos, personas trabajadoras y autoridades a cargo de la impartición de justicia en materia de trabajo. Este manual facilita las herramientas para dar a conocer de forma puntual y sencilla los elementos esenciales de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como las herramientas necesarias para generar cursos de formación y darlas a conocer.



AMERICAN **BAR** ASSOCIATION™