



Buenas prácticas para empleadores:

Pluralidad sindical ¿Qué hacer cuando en mi empresa hay más de un sindicato?

Consejos para cumplir con las disposiciones laborales del Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá

Si bien los sindicatos mayoritarios son aquellos que:

- 1) Cuentan con una Constancia de Representatividad que les da la exclusividad de negociar un contrato colectivo inicial, o
- 2) Los que tienen la titularidad de un contrato colectivo, hasta en tanto otro sindicato no acredite representar a la mayoría.

Eso no impide la existencia y actividad de otros sindicatos al interior de la empresa, es decir, pueden coexistir varios sindicatos.

Esto cobra mayor relevancia, ahora que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), institución encargada del registro sindical en el país,

estableció mecanismos transparentes e imparciales para el registro de nuevos sindicatos –a través de una plataforma de registro con procesos estandarizados–, los cuales dejan atrás el uso político que se hacía en el pasado para otorgar las tomas de nota de manera discrecional. Ante este cambio, el pluralismo sindical se convierte en una realidad que los empleadores verán más a menudo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo (LFT) permite que haya más de un sindicato en el mismo centro de trabajo, pero no regula específicamente su coexistencia. Sin embargo, México ya cuenta con jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como con un marco legal internacional a través del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, las cuales señalan que todos los sindicatos tienen derecho de ejercer sus funciones, independientemente de si son mayoritarios o no. Por tanto, como empleador tienes la obligación de permitir que todos los sindicatos que tengan agremiados en la empresa puedan defenderlos, a fin de que tu empresa se mantenga en pleno cumplimiento de la normativa laboral.

Considera que estás obligado a:

1 Reconocer a los sindicatos minoritarios. Si bien la negociación y administración del contrato colectivo se lleva a cabo únicamente con el sindicato mayoritario, esto no impide que la empresa tenga interlocución con otros sindicatos que también representen a personas trabajadoras de su empresa. De hecho, es una buena práctica que el empleador abra el diálogo social con todos los sindicatos de manera proporcional a su representación.

4 Recordar que el empleador sólo gestiona el descuento y traslado de cuotas sindicales. Por lo que, **si una persona trabajadora pide que se le deje de descontar su cuota, el empleador deberá respetar su derecho a suspender el pago sin obstaculizarlo**, pues es parte de su derecho de libertad de asociación.

La pluralidad genera competencia democrática entre sindicatos, por ello las desafiliaciones son un fenómeno que seguramente sucederá con frecuencia en un centro de trabajo que cuente con más de un sindicato y habrá que sensibilizar al personal de recursos humanos para que no incurra en una falta en caso de que se le presente un aviso de desafiliación.

2 Abstenerse de cualquier injerencia en la vida sindical e incurrir en represalias contra las personas sindicalizadas. No se debe favorecer a ningún sindicato o incentivar la afiliación a alguno de ellos. Al coexistir más de un sindicato se puede presentar un entorno de competencia entre ellos, en el cual el empleador debe mantenerse imparcial en todo momento.

5 Conceder tiempo necesario a las personas trabajadoras para el ejercicio de sus derechos sindicales, en específico, en las comisiones de su sindicato. Si bien el sindicato mayoritario ejercerá con más frecuencia el uso de comisiones sindicales derivado de sus responsabilidades como titular del contrato colectivo, se debe respetar el mismo derecho, de manera proporcional a su membresía también a los sindicatos minoritarios.

3 Brindar facilidades para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones y actividades, como **proporcionar espacios en pizarrones y espacios públicos para difundir información.**

El empleador deberá implementar acciones para que los sindicatos minoritarios también cuenten con espacios para comunicar sus propuestas, ya que de no hacerlo podría interpretarse como un acto discriminatorio, de favoritismo, incluso de injerencia patronal.

6 Permitir al sindicato y colaborar con el CFRL en la difusión de las convocatorias y documentos que informen sobre procedimientos democráticos sindicales, tales como:

i) consulta para la Constancia de Representatividad, ii) consulta del contenido del contrato colectivo o iii) de su revisión. En un centro de trabajo con más de un sindicato los procesos democráticos pueden complejizarse, por lo que el empleador debe de poner aún más atención en actuar bajo los principios de transparencia y máxima publicidad.

¡OJO!

La LFT establece de manera obligatoria que el empleador debe entregar a sus personas trabajadoras un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el CFRL; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido de la persona trabajadora.

¿Tienes dudas?
Visita:
www.vozlaboral.mx

 @VozLaboralMX

 @VozLaboral

Para más información, consulta el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los servicios que brinda en:

<https://www.gob.mx/cfcr>

Fuentes:

Ley Federal del Trabajo

Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores de la OIT

Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores de la OIT

Amparo directo en revisión 1068/2022

Amparo directo en revisión 303/2011

Amparo directo en revisión 392/2010