

# Libertad y democracia sindical: obligaciones que trajo el nuevo modelo laboral



Las 8 obligaciones clave para entender los cambios en material gremial

por Ana Cuevas

***Los cambios del Nuevo Modelo Laboral buscan que en materia de libertad y democracia sindical se erradiquen gremios simulados y líderes sin representatividad.***

Garantizar la libertad y democracia sindical es uno de los tres pilares en los que descansa el [Nuevo Modelo Laboral](#).

Actualmente, en nuestro país estamos viviendo un período de transición por la puesta en marcha de este sistema emanado de la [Reforma Laboral del 2019](#).

Los objetivos principales en libertad y democracia sindical son garantizar que los trabajadores puedan:

1. **Decidir**, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de gremio o no pertenecer a ninguno.
2. **Participar** en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto,

Por lo que te invitamos a conocer los principales cambios que trajo en materia gremial que [buscan erradicar los sindicatos simulados y líderes sin representatividad.](#)



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

## Una nueva autoridad resguarda la libertad y democracia sindical

La autoridad que se hará cargo de resguardar la libertad y democracia sindical a nivel nacional es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

Entre las principales funciones que tendrá este organismo público autónomo e independiente se pueden detallar las siguientes:

1. Atender las conciliaciones previo a iniciar un juicio laboral individual o colectivo.
2. Registrará los nuevos sindicatos, contratos colectivos y reglamentos internos de

trabajo.

3. Verificará los procesos de democracia sindical y negociación colectiva.



Contáctanos  
para asesorarte

(33)1267 5281 

# ¿Cuáles son los principales cambios en libertad y democracia sindical?

Estos son los principales cambios en libertad y democracia sindical, así como negociación colectiva, que deben contemplar empresas, sindicatos y trabajadores.

## 1. Validez de los Contratos Colectivos

El patrón y el sindicato deberán ayudar a que los procedimientos de consulta se realicen sin afectar las actividades laborales y garantizando la libertad y democracia sindical.

Pues a través del voto personal, libre y secreto se debe asegurar la protección a la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.

## 2. Representatividad

**Los patrones que tengan trabajadores que pertenezcan a un sindicato tendrán que celebrar un contrato colectivo**, para cumplir con el principio de representatividad, es decir, contar con certeza en la firma, registro y depósito del mismo.

A su vez, **el sindicato deberá contar con una constancia de representatividad** expedida por el centro laboral. En caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercer su derecho de huelga.

### **3. Mayoría de votos**

Si existen más de dos sindicatos, se celebrará el contrato colectivo con quien obtenga mayor número de votos de los trabajadores.

### **4. Contrato por escrito**

El contrato colectivo se realizará por escrito y por triplicado, para que patrón, sindicato y autoridad laboral cuenten con un ejemplar. Se depositará ante el Centro Laboral y éste les asignará un buzón electrónico.

### **5. Constancia de representatividad.**

Cada vez que se celebre un nuevo contrato colectivo de trabajo el sindicato deberá solicitar al centro laboral la constancia de representatividad.

En esta solicitud **se debe acreditar que el sindicato tiene el respaldo del 30% de los trabajadores.** En general, se debe seguir un procedimiento bastante exhaustivo para lograr esta constancia y cumplir en materia de libertad y democracia sindical.

### **6. Procedimiento de consulta**

Para registrar un nuevo contrato colectivo o convenio de revisión, el Centro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, es decir, que se haya respetado el procedimiento de consulta.

### **7. Revisión del contrato colectivo**

**Cada dos años se someterá a revisión el contrato colectivo,** en donde se deberá verificar la aprobación de la mayoría de los trabajadores, es decir, que se respete el procedimiento de

consulta.

Sin embargo, cada año será revisable en lo que se refiere a los salarios.

## **8. Divulgación**

La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma.

## **Libertad y democracia sindical: ¿qué hacer con el Contrato Colectivo actual?**

En Stratego Firma, contamos con [un área especializada en democracia sindical y negociaciones colectivas](#), acércate con nosotros si aún no sabes qué hacer con el Contrato Colectivo actual, o si no sabes si existe alguno en tu empresa.

Aún estás a tiempo de implementar los cambios colectivos en tu empresa para cumplir con las nuevas obligaciones en materia de libertad y democracia sindical.