



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 (CFRL), 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.