

**Cuadernillo de
formación sindical**

Cómo leer y entender Condiciones Generales de Trabajo, sin morir en el intento

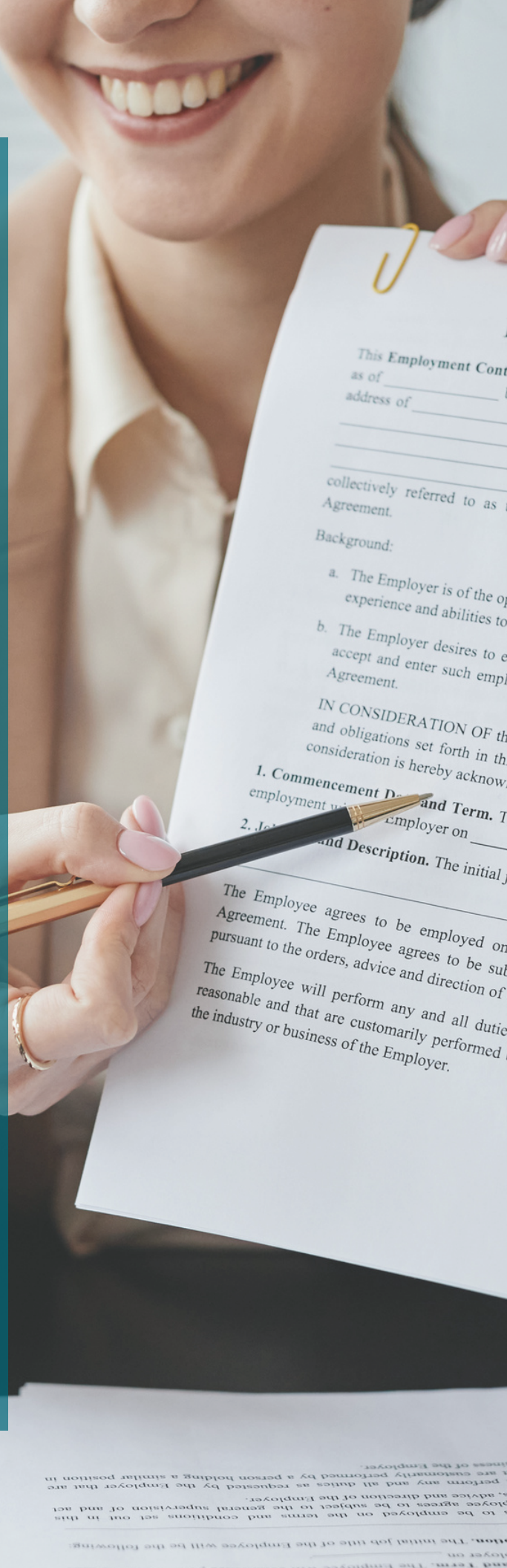
Breve Guía

**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

Objetivo del cuadernillo

Que las personas trabajadoras sepan:

- Encontrar sus derechos dentro de las normas laborales.
- Identificar obligaciones con claridad.
- Reconocer trampas de redacción.
- Actuar con seguridad al exigir lo que corresponde.



Antes de abrir el documento: tres preguntas clave

1

¿Qué estoy buscando?

- Vacaciones
- Permisos
- Horarios
- Ascensos
- Licencias médicas
- Etc...



Definir la duda, evita perderse en páginas interminables.

2

¿Cuál es el documento normativo aplicable correcto?

En el sector público existen varias normas :

- Constitución y leyes federales o de las entidades federativas.
- Condiciones Generales de Trabajo (CGT) o Contrato Colectivo, según sea el caso.
- Reglamento interno, manuales, lineamientos, circulares.

Regla práctica: En general, prevalece la norma de mayor jerarquía o la más favorable al trabajador.





¿Tengo la versión vigente?

- Revisa fecha, número de versión.
- Checa artículos transitorios (ahí se establecen plazos, vigencias y cambios llevados a cabo).

Método de 5 pasos para leer un documento:



Paso 1. Vista rápida (5-10 min)

- Lee el índice.

- Identifica capítulos clave (jornada, permisos, sanciones, etc.).
- Marca los que te interesan hoy.



Paso 2. Detecta el alcance

- Ve a “Disposiciones Generales”.
- Revisa: a quién aplica, dónde y desde cuándo.



Paso 3. Glosario relámpago

- Apunta definiciones importantes (ejemplo: “jornada de trabajo”, “inasistencia justificada”).



Paso 4. Artículos con lupa



- Subraya verbos importantes:

“Deberá”, “tendrá derecho” = **obligatorio**.

“Podrá”, “a juicio de” = **discrecional**.

- Revisa condiciones, plazos y excepciones.



Paso 5. Remisiones y pruebas

- Si un artículo remite a otro, léelo.
- Identifica qué documentos sirven como prueba (constancia médica, solicitud, etc.).



Haz tu “tarjeta de lectura”:

Artículo	Tema	¿Qué me concede?	¿Qué me exige?	Plazo/Condición	Documento prueba
22	Permiso por enfermedad	3 días con goce	Avisar a RH + constancia	48 horas	Constancia médica

Con 4–6 tarjetas ya tienes un mapa de tus derechos y obligaciones.

Aprende a traducir cláusulas legales:

Ejemplo A: Paternidad

Texto: “El trabajador tendrá derecho a 10 días...”

 Es derecho obligatorio. Notifica antes y haz solicitud escrita.

Ejemplo B: Capacitación

Texto: “La dependencia podrá autorizar...”

➡ Es discrecional. Refuerza con evidencias, relaciónalo con el puesto.

Ejemplo C: Retardos

Texto: “Acumular tres retardos...”

➡ Claridad en el límite (3). Si te sancionan, pide evidencia.

Ejemplo D: Frase trampa “hasta”

Texto: “Se otorgarán hasta 3 días...”

➡ Puede ser menos de 3. Argumenta la necesidad con comprobantes.

Señales de alerta en la redacción:



“A juicio de” sin criterios claros.



Plazos imposibles (10 días de anticipación para algo imprevisto).



Contradicciones con CGT o ley.



Remisiones a artículos inexistentes.

Del papel a la acción: cómo exigir tu derecho:

1. Identifica el artículo.
2. Reúne pruebas.
3. Redacta escrito breve citando artículo.
4. Entrega con acuse.
5. Da seguimiento.
6. Escala al sindicato si niegan sin razón.
7. Documenta todo.

Mini modelo de escrito:

“Con fundamento en Lo previsto por el artículo 18 de las Condiciones Generales de Trabajo, solicito permiso por paternidad de 10 días con goce de sueldo...”

Errores comunes al leer:

- ❌ Quedarse solo en títulos.
- ❌ No revisar definiciones ni transitorios.
- ❌ Confiar en “me dijeron”.
- ❌ No guardar evidencia.

Glosario breve:

- Artículo / Fracción / Inciso → Ubicación del texto normativo.
- Transitorios → reglas temporales.
- Remisión → cuando un artículo manda a otro.
- Discrecional → depende de autoridad, no automático.
- Justificado → requiere prueba.

lista de comprobación rápida:

- ✓ ¿Estas condiciones me aplican?
- ✓ ¿Tengo la versión vigente?
- ✓ ¿El artículo dice “deberá” o “podrá”?
- ✓ ¿Cumpló requisitos y plazos?
- ✓ ¿Qué instancia sigue si me niegan?

Casos prácticos:

Caso 1. Salidas médicas

Permite hasta 3 horas al mes con comprobante.

Casos prácticos:

Caso 2. Teletrabajo por emergencia

Solo si “ameritan causas extraordinarias”.

Adjunta constancia de cita.

Casos prácticos:

Caso 3. Guardias en días festivos

“En general, con pago doble más el salario normal.”

Pide rol de guardias y deja constancia de compensación

Cuando las CGT se quedan cortas:

El sindicato puede proponer:

- Definir criterios objetivos.
- Plazos claros de respuesta.
- Formatos digitales.
- Instancias de inconformidad.



Leer para defender, entender para transformar.

Unas CGT no son enemigas: por el contrario, protegen. No se trata de ser abogado, sino de ser persona trabajadora informada.

Regla de oro:

- Si no está escrito, difícil exigirlo.
- Si está escrito, aprende a usarlo.

Este cuadernillo es una herramienta de formación sindical. Úsalo, compártelo, enriquecelo.

Ciudad de México, agosto 2025

D.R. ©

Ingrid Paulina Hernández Valverde

Marla Pamela Garibay Mancera

Gabriel Gutiérrez González