

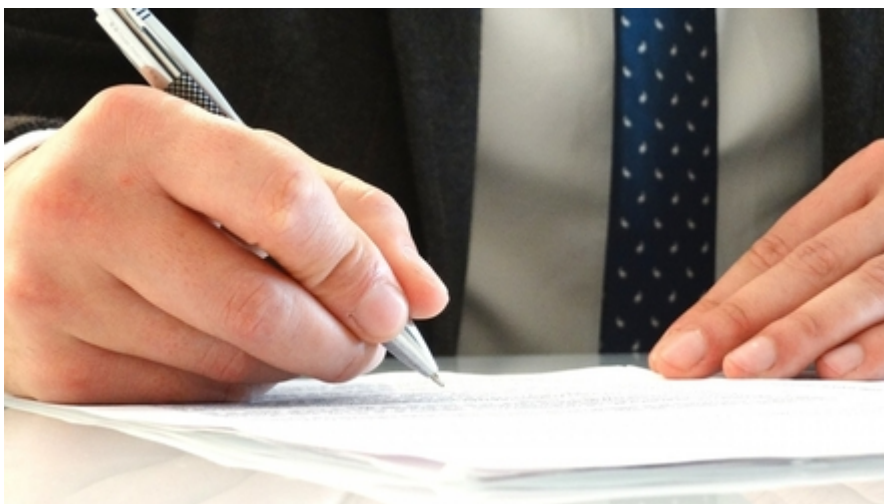


03 DE AGOSTO DE 2020

Assertum

NEWSLETTER

MIRAMONTES
CONTADORES PÚBLICOS Y ABOGADOS



LEGITIMACION DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON UN SINDICATO FIRMADO ANTES DE REFORMAS DE 2019.

**Autoras: Lic. Elisa Nuño
Alejandra Lizette Pando Solórzano**

i

La dinámica en la relación de sindicatos con las empresas ha sido controvertida desde sus inicios por identificarse más como organizaciones con bandera de apoyo y protección a los trabajadores que, en los hechos, realmente ha sido en beneficio de líderes que representan sus propios intereses y no los de la clase trabajadora.



Reforma constitucional relativa a sindicatos.

El 24 de febrero del 2017 se publicó en el DOF la Constitución Federal en el artículo 123 A fracción XII Bis misma en la cual se establecieron las bases para la libertad sindical, la negociación colectiva y la legitimación de los contratos colectivos ya existentes, en la cual se deberán garantizar los principios de representatividad de los sindicatos y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

El contrato colectivo debe ser legitimado

Como resultado de la modificación constitucional mencionada, el primero de mayo del 2019 se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo en la reforma se estableció en el artículo décimo primero transitorio, las medidas que deberán ser adoptadas por los sindicatos para la **legitimación de contratos colectivos de trabajo ya existentes.**

Certeza de la representatividad

Dicha medida consiste en la revisión de los contratos colectivos, para garantizar que los trabajadores tienen conocimiento del contenido y darles entrega de un ejemplar impreso para su consulta, así como asegurarse de que el contrato colectivo fue el aprobado por la mayoría de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto.

La revisión en comento deberá ser impulsada por el sindicato dentro del término de cuatro años posteriores a la entrada en vigor de dichas reformas, es decir, hasta el primero (1) de

mayo del 2023. En caso de no realizar la legitimación del contrato o no contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, **conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones que sean superiores a las establecidas en la Ley**, convirtiéndose en obligatorias para el patrón.

Protocolo para legitimar el contrato colectivo

El procedimiento se encuentra regulado en el *Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes* publicado en el DOF el 31 de julio de 2019, el cual está establecido de la siguiente manera:

1. El sindicato titular del contrato dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) vía electrónica a través del sitio web: <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>

El aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en la que se realizará la consulta a los trabajadores.

2. Se deberá confirmar la disponibilidad del día y hora seleccionada con la autoridad laboral, toda vez que, el servidor público encargado de la diligencia levantará constancia de que se verificó el proceso de consulta y que cumplió con todos los requisitos.

3. Una vez confirmada la disponibilidad, el sindicato titular deberá emitir una convocatoria, la cual será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. De igual manera, la convocatoria será emitida por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

4. Una vez emitida la convocatoria deberá comunicárselo de inmediato al patrón. Es importante señalar que el patrón no deberá intervenir en el procedimiento de consulta. No obstante, deberá otorgar las facilidades necesarias para que ésta se lleve a cabo, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato por lo menos tres días hábiles de la fecha de consulta.

5. El sindicato promovente deberá imprimir la convocatoria, boletas y acta de votación que se generen a través de la plataforma electrónica que estableció la STPS.

Toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma será inválida. El listado de trabajadores con derecho a votar incluirá a los trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato, excluyendo a aquellos de confianza o que ingresen con posterioridad a la fecha en que se presentó el aviso.

Estarán incluidos los trabajadores que hayan sido despedidos durante los tres meses previos a la presentación del aviso, a excepción de aquellos que hayan dado por terminada

su relación laboral.

6. Se colocarán urnas en el lugar designado, el cual deberá ser accesible para los trabajadores y con las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

7. Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva.

8. Se realizará el escrutinio y cómputo de las boletas garantizando los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

9. El sindicato fijará el acta de votación en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Asimismo, dará aviso a la STPS a través de la plataforma electrónica del resultado dentro de los tres días hábiles siguientes a la celebración de la consulta. En caso de no hacerlo, el contrato no se tendrá por legitimado.

10. La autoridad laboral podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo. En caso de que no se realicen observaciones durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato envíe el aviso de resultado el contrato se tendrá por legitimado.

Para efectos de practicidad el presente procedimiento será ilustrado en la siguiente línea del tiempo:



Freno a la simulación

Las reformas laborales, tienen como objetivo permitir a los trabajadores participen en las negociaciones de las condiciones laborales en el centro de trabajo. La Legitimación de los

Contratos Colectivos ya existentes, es en aras de que el trabajador reconozca y ratifique el contenido del mismo. Antes de la reforma, sin duda alguna, existían prácticas deshonestas que se llevaban a cabo en los movimientos sindicales, tales como los sindicatos “blancos” que brindaban protección exclusiva al patrón y los denominados “rojos” quienes conciben su función de lucha permanente frente al patrón; ambos sin representar los intereses de los trabajadores.

La Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo tiene el propósito de asegurar la transparencia entre los empleados y el patrón, pudiendo conocer sus derechos y participar en la mejora continua de los mismos.

Si desea mayor información o le surge alguna pregunta sobre el contenido de este boletín, no dude en hacer contacto con alguno de nuestros socios y personal profesional.

SUSCRIBIRSE

COMPARTIR

Copyright © 2020 Miramontes Soto y Asociados, .SC. Todos los derechos reservados.

Para dejar de recibir esta comunicación: [Cancelar Suscripción](#) / [Cambiar Perfil](#)

Oficina de Ensenada: Avenida Moctezuma No. 324, Zona Centro.

Oficina de Mexicali: Edificio Media Center One, Blvd. Lopez Mateos No.1431-2 Suites 5 y 6.

Esta publicación no está destinada a proporcionar asesoramiento fiscal o legal para una situación específica o para crear una relación asesor-cliente.

Tus datos personales se manejan con apego a nuestro [Aviso de privacidad](#)