

Consideraciones al Nuevo Modelo de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.

Por Víctor M. Díaz y Mauricio Garza.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 1 de mayo del 2019 en el Diario Oficial de la Federación establece, entre diversos temas, nuevas disposiciones referentes a la celebración, revisión y registro de los contratos colectivos de trabajo (“CCT”).

El nuevo proceso de legitimación tiene como objetivo, entre otros, acreditar que los trabajadores conocen y apoyan el contenido de los CCT que provienen del antiguo modelo laboral, es decir, los que están depositados actualmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para la realización de dicho procedimiento, las autoridades establecieron un plazo de cuatro años, teniendo como fecha límite el 2 de mayo del 2023.

La legitimación de los CCT se lleva a cabo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“CFCyRL”) el cual se creó en base a la reforma a partir de la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para presentar un “emplazamiento a huelga por firma de CCT”, el sindicato emplazante deberá acreditar que cuenta con el respaldo de al menos el 30% de la plantilla laboral. Si hubiera más de un sindicato en la empresa con CCT el sindicato que tenga la mayoría de los trabajadores será el que llevará a cabo las negociaciones de las condiciones de trabajo de los empleados, es decir, dicho sindicato será el único que tenga derecho a administrar y solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo que rija en el centro de trabajo.

Para los contratos nuevos, una vez contando con la constancia de representatividad, el sindicato deberá de consultar el contenido del CCT con los trabajadores mediante el procedimiento de votación establecido en la ley, antes de remitirlo a las autoridades del CFCyRL. Para esto, el sindicato emitirá una convocatoria a la consulta y el patrón deberá entregar a todos los empleados un ejemplar impreso del CCT por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de votación. El contenido del CCT debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo para que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social pueda validarlo.

Habrà que tomar en cuenta que todos los CCT deberán legitimarse dentro de los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma, de lo contrario se considerarán como terminados. De no llevarlo a cabo antes del plazo establecido en la ley, o bien, si los trabajadores votan en contra, el CCT se dará por concluido. En estos casos se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato. A su vez, los trabajadores podrán organizarse para buscar, si es su deseo, un nuevo sindicato que los represente. Adicionalmente es importante destacar que las cuotas sindicales no serán obligatorias para los empleados por lo que si estos no están de acuerdo con cubrirlas no se les podrán descontar.

Cabe destacar que las empresas que realizan operaciones comerciales entre México, Estados Unidos y Canadá no solamente están sujetas a sus respectivas disposiciones legales nacionales, sino también al cumplimiento de los acuerdos asumidos en el T-MEC en materia de negociación colectiva y libertad de asociación. Entre estos resalta la adopción del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, mediante el cual los socios comerciales pueden exigir el cumplimiento de la ley laboral y, de no acatarla, tienen la posibilidad de emitir sanciones comerciales a las empresas, que pueden ir desde imposición de aranceles hasta el bloqueo de importaciones. Si bien el sindicato es el encargado de realizar la legitimación del CCT, dichas sanciones están dirigidas directamente a las empresas.

Los CCT Llamados en la Práctica como “Administrativos”

En el supuesto de las empresas en las que existe un CCT de los llamados en la práctica como “administrativos”, ante la ausencia real de vida sindical, la empresa podría decidir no llevar a cabo el proceso de actualización y cumplimiento con la reforma, si bien sería recomendable continuar con dicho contrato a más tardar hasta el mes de mayo del año 2023, que es la fecha en la que se convertirá en obligatorio que todos los CCT estén legitimados. De esa forma, la empresa estará esperando a que sea la autoridad la que dé de baja automáticamente dicho CCT.

Durante el tiempo en que se mantenga el CCT “administrativo”, podría mantenerse con el sindicato el pago de las revisiones anuales sin que de hecho se estén presentando ante la Autoridad Laboral, con el objetivo de seguir con una relación buena y cordial con el sindicato aun titular del CCT. Lo anterior, será también de apoyo para demostrar la existencia del CCT en el caso de una revisión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante este periodo de transición.

Complementariamente y en esos mismos casos de las empresas que mantenían CCT “administrativos” que sean ultimadamente terminados, se podría considerar también elaborar un documento mediante el cual cada uno de los trabajadores manifieste su deseo de no ser incorporados a ningún sindicato, esto en base a lo señalado en la fracción I del artículo 358 la Ley Federal del Trabajo el cual establece como garantía que nadie puede ser obligado a formar o no formar parte de un sindicato, federación o confederación.

Es importante identificar estos cambios que se generarán en los siguientes meses para poder tomar acción al respecto y continuar con una práctica sindical adecuada en las relaciones laborales dentro de la empresa.

Los efectos de la reforma están aún en proceso de implementación y a la fecha, estos temas no han sido analizados y resueltos por alguna autoridad laboral o judicial. Estaremos monitoreando la implementación de la reforma para analizar y en su caso comentar con nuestros clientes cualquier modificación o ajuste al contenido de este memorando conforme el tiempo permita que los tribunales laborales se expresen de alguna forma sobre estos asuntos.

Por favor envíe cualquier pregunta o comentario a info@jata.mx. Los autores son parte del equipo legal de JATA – J.A. Treviño Abogados. JATA es una firma de abogados mexicana con oficinas en Monterrey, México y Houston, Texas.

Noviembre de 2021.



www.jata.mx

Limitante de Responsabilidad: Las opiniones expresadas en este artículo no necesariamente representan la opinión de J.A. Treviño Abogados S.A. de C.V. (la “Firma”), y en ese sentido la Firma no será responsable por el contenido de los mismos. Cualquier artículo, comentario, cita o cualesquiera otra información que aparezca bajo la autoría de alguna persona física o moral distinto a la Firma, aún y cuando dicha persona física o moral tenga alguna relación con la Firma, únicamente representa y refleja la opinión, comentario o posición del autor de la misma. La información contenida en este artículo se proporciona únicamente con fines informativos, y no deberá interpretarse o considerarse como asesoría legal. La información contenida en este artículo es propiedad exclusiva de la Firma. Los lectores de este artículo, ya sean clientes o no de la Firma, no deben actuar o dejar de actuar en base al contenido de artículo alguno sin haber recibido la asesoría legal o profesional necesaria sobre los hechos en particular y las circunstancias propias del asunto de parte de algún abogado autorizado a ejercer el derecho en la jurisdicción relevante a cada caso. El contenido de este artículo contiene información general y pudiera no estar actualizado. La Firma no será responsable de forma alguna por actos u omisiones basados en la información y contenido de este artículo.