Boletín de la Práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio
02 de Agosto de 2019

Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes.

El pasado 31 de julio de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes (el "Protocolo") a que se refiere el artículo Décimo Primero Transitorio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 1 de mayo de 2019, misma que establece que los Contratos Colectivos de Trabajo deberán ser legitimados dentro del plazo de 4 años posterior a su publicación.

El Protocolo establece el siguiente proceso para la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo, que es completamente independiente a los procedimientos de revisión salarial e integral que se lleven a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

1.- Hasta en tanto inicie sus funciones registrales el Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en adelante "STPS") que consultará a los trabajadores para determinar si respaldan el contrato actual. Dicho aviso deberá realizarse a través del portal de internet: https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx.

2.- El aviso se deberá presentar diez días antes de que se pretenda realizar la consulta, incluyendo información relativa al sindicato titular, al patrón, al Contrato Colectivo de Trabajo y las condiciones en que se propone llevar a cabo la consulta:

- Si la consulta se realizará mediante fedatario público, fecha y horario en la que se realizará la misma, así como los datos y correo electrónico del fedatario.
- Domicilio donde se realizará la consulta, mismo que deberá garantizar el voto libre, secreto, directo, pacífico, ágil y seguro.
- En caso de que se opte por verificación de la autoridad laboral, el acompañamiento estará condicionado a la disponibilidad del personal de la autoridad.

Si se llegaran a detectar inconsistencias en la información remitida, la STPS podrá solicitar al sindicato para que los subsane, bajo el apercibimiento que, en caso de no hacerlo y proceder con la consulta, se tendrá por no realizada.

3.- Una vez que el sindicato de aviso al patrón respecto de la convocatoria, éste deberá otorgar todas las facilidades para que se pueda llevar a cabo la consulta, así como entregar a los trabajadores un ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, al menos tres días hábiles antes de la consulta. En caso de no hacerlo, podrá ser acreedor de multas por parte de la STPS.
4.- Las convocatorias, ya sea que el procedimiento se realice

Sánchez Devanny es una firma de abogados líder en México que brinda asesoría legal integral a clientes mexicanos y extranjeros.

Áreas de práctica

Corporativo y Transaccional

Financiamiento Corporativo y de Proyectos

Instituciones y Servicios Financieros

Comercio Exterior y Aduanas

Inmobiliario, Infraestructura y Hotelería

Fiscal

Gestión Patrimonial y Planeación

Sucesoria

Laboral, Seguridad Social y Migratorio

Gobierno Corporativo y Cumplimiento Regulatorio

Energía, Recursos Naturales y Ambiental

Salud, Alimentos y Cosméticos

Propiedad Intelectual, Entretenimiento y Deporte

Datos Personales y Tecnologías de la Información

Litigio y Medios Alternativos de Solución de Controversias

Competencia Económica

mediante fedatario público o con el acompañamiento de la STPS, deberán ser firmadas por el secretario general del sindicato y fijadas en lugares visibles y accesibles del centro de trabajo, así como de las oficinas del Sindicato, con al menos diez días de anticipación a la consulta.

5.- El sindicato que solicite la consulta, deberá imprimir la convocatoria, boletas y acta de votación directamente del portal electrónico de la STPS. Dichos formatos serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta, resultando inválidos cualquier otros. El registro de los trabajadores votantes se realizará conforme al listado que contiene el nombre completo y CURP de cada uno.

Dicho listado excluirá al personal de confianza, así como a aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la convocatoria. Sin embargo, sí formarán parte del listado aquellos empleados despedidos durante los tres meses previos a la misma, sin incluir a los que terminen su relación de trabajo de manera voluntaria.

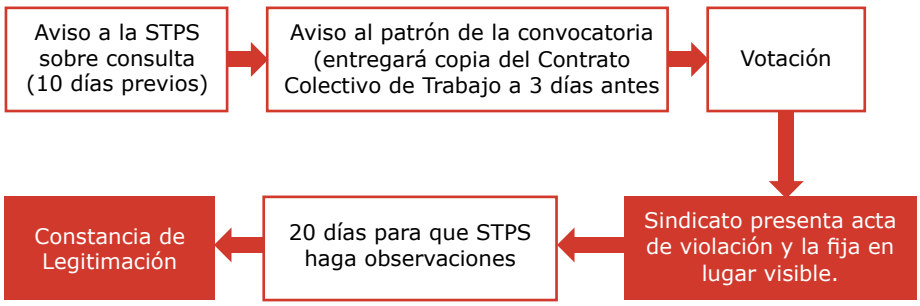
6.- Una vez que se efectúe la votación, el sindicato fijará el acta de votación en lugar visible tanto del centro de trabajo como en sus instalaciones, dando aviso también a la STPS a través de la plataforma electrónica, anexando copia digitalizada del acta, así como el listado de trabajadores votantes y la fe de hechos correspondiente, en caso de haber realizado el procedimiento mediante fedatario público.
Si existieran irregularidades o incumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo, la STPS podrá declarar nulo el procedimiento, con la posibilidad de que el Sindicato lo inicie de nueva cuenta.

7. En caso de no recibir observaciones por parte de la STPS durante un periodo de 20 días a partir de la presentación del acta de votación, se tendrá por legitimado el Contrato Colectivo de Trabajo. Así, el sindicato promovente podrá solicitar a la autoridad la constancia de legitimación correspondiente.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo no contara con el apoyo mayoritario de los trabajadores, se tendrá el mismo por cancelado, prevaleciendo aquellas condiciones laborales superiores a las dispuestas por la Ley Federal del Trabajo.

8. Aquellos Sindicatos que no puedan realizar la consulta debido al elevado número de trabajadores o entidades federativas en las que se deba realizar, propondrán a la STPS el procedimiento a llevar a cabo, con apego al protocolo y a los principios de libertad y secrecía del voto.

Para mayor facilidad, a continuación, compartimos un diagrama de flujo que describe el procedimiento:



Es importante considerar que lo anterior, únicamente impone a las empresas la obligación de facilitar las consultas, por lo que todo el procedimiento deberá ser llevado a cabo directamente por el sindicato. Sin embargo, es importante establecer una estrategia conjunta con el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo actual, para garantizar que, al momento de la legitimación, el mismo cuente con el respaldo de los trabajadores y se evite la posible cancelación del mismo.

* * * *

Nuestra práctica de Derecho Laboral, Seguridad Social y Migratorio cuenta con amplia experiencia coordinando estrategias en conjunto con las empresas y sindicatos para el fortalecimiento de las relaciones laborales y la certeza en la continuidad de operaciones. Para mayor información, no dude en contactar a alguno de nuestros abogados o visite nuestro sitio web www.sanchezdevanny.com.

Este boletín fue preparado de manera conjunta por Alfredo Kupfer Domínguez (akupfer@sanchezdevanny.com); David Puente Tostado (dtp@sanchezdevanny.com) y Sebastián Rosales Ortega (srosales@sanchezdevanny.com).

Contacto:

Alfredo Kupfer Domínguez
akupfer@sanchezdevanny.com

David Puente Tostado
dpt@sanchezdevanny.com