



Buenas prácticas para empleadores:

¿Qué puedo hacer si en mi empresa el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no lo legitima?

Consejos para cumplir con las disposiciones laborales del Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá.

Después de casi cuatro años, nos acercamos a la fecha límite -1º de mayo de 2023- que se estableció en la Reforma Laboral de 2019 para que los sindicatos lleven a cabo el proceso de Legitimación de sus Contratos Colectivos de Trabajo. Todos aquellos contratos colectivos que no acrediten el respaldo de los trabajadores por medio del voto personal, libre, directo y secreto, se darán por terminados. Este proceso fue concebido como un mecanismo para depurar los contratos colectivos que estaban depositados en las juntas de conciliación y arbitraje, es decir, que venían del antiguo modelo laboral.

De acuerdo con los últimos datos publicados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en todo el país hay más de 139 mil contratos colectivos con registro vigente y, de ellos, estiman que al concluir el plazo, el próximo 1 de mayo de 2023, solo se habrán legitimado entre 16 mil y 18 mil contratos. Es decir, aún en el escenario más optimista, 121 mil de los contratos vigentes se darán por terminados, los cuales representan más del 80%. El proceso de legiti-

mación es responsabilidad del sindicato titular, el rol del empleador se limita a dar facilidades al sindicato para que éste organice la consulta (proveer espacios, tiempo para ir a votar, y otorgar al CFCRL el padrón de trabajadores). En caso de que el sindicato decida no proceder con la legitimación o, en su caso, sea rechazado el contrato colectivo; el empleador debe estar preparado para gestionar esa terminación con apego a la legalidad, respetando los derechos de las personas trabajadoras y preservando las prestaciones previamente adquiridas.

Cabe recordar, que la organización de la votación solo es facultad del sindicato titular del contrato colectivo, y por más que el empleador quisiera empujar la legitimación, si interviene en el proceso estaría violando el principio de neutralidad. Por ello, prácticas como utilizar al área de recursos humanos para promover la legitimación -entiéndase llamar a los trabajadores a votar por el sí, o en su caso, por el no- sustituye la labor del sindicato, y es injerencia patronal.

Extensión de los beneficios contenidos en el contrato colectivo para las personas trabajadoras

1 La terminación de un contrato colectivo de trabajo (CCT) no exime a la empresa de cumplir con los derechos de los trabajadores y prestaciones adquiridas previamente.

Ejemplo: Si el CCT contemplaba un bono de productividad, más días de vacaciones de los que señala la LFT, gastos funerarios, canastas maternas, útiles escolares, transporte de la compañía, entre otros, entonces el empleador debe de respetar estas prestaciones.

2 Si en el CCT existen prestaciones que eran compartidas entre el sindicato y la empresa, se debe de buscar una forma de cumplir sin la participación del sindicato.

Ejemplo: Si existía la prestación de un fondo de ahorro que era administrado por el sindicato con aportaciones patronales. En ese caso, la empresa tiene la obligación de continuar con las aportaciones, y deberá buscar instrumentos para garantizar su continuidad; por ejemplo, que un tercero -como una SOFOM- administre este fondo en beneficio de los trabajadores.

3 La terminación de un CCT no implica que el empleador deba liquidar a la persona trabajadora y volverlo a contratar bajo una nueva relación laboral.

Ejemplo: La persona trabajadora sigue conservando su empleo, su antigüedad y sus condiciones de trabajo.

Sobre la administración de los sindicatos después de la terminación del contrato colectivo

4 La terminación de un CCT no implica que el trabajador ya no forme parte del sindicato al que se encuentra afiliado, conserva sus derechos, y en su caso, obligaciones.

Ejemplo: Si el CCT se da por terminado, el sindicato sigue existiendo y, por lo tanto, el empleador conserva la obligación de seguir descontando las cuotas sindicales, salvo que el trabajador solicite lo contrario. De la misma manera, el sindicato conserva su patrimonio y debe seguirlo administrando y rindiendo cuentas a sus afiliados. En caso de que sea un sindicato de empresa se podría empezar un procedimiento de liquidación del sindicato, pero el sindicato podría seguir subsistiendo para volver a contender por el CCT.

6 Si en el CCT se establece el local sindical u oficina como una prerrogativa del sindicato titular, este comodato se tendría que devolver al empleador. Sin embargo, mediante el diálogo social el empleador podría otorgar un local a un sindicato como una facilidad.

Ejemplo: En el caso de los trabajadores del metro de la Ciudad de México, los sindicatos minoritarios reciben locales para sus actividades.

5 El CCT se terminó, pero los trabajadores tienen derecho a solicitar un nuevo CCT, ya sea a través del mismo sindicato o con otra organización.

Ejemplo: El mismo sindicato puede organizarse, se pueden formar nuevos sindicatos, o se puede afiliarse a otro sindicato ya existente. Es importante mencionar que, en el nuevo modelo laboral se requiere de una Constancia de Representatividad expedida por el CFCRL para negociar un nuevo CCT. En todos estos posibles escenarios, el rol del empleador es mantenerse al margen, respetando la libertad de asociación.

¡Ojo!

El Nuevo Modelo Laboral da certidumbre a los empleadores. Se acabaron los tiempos en que un sindicato sin representatividad en la empresa podía llegar a emplazar a huelga para extorsionar al empleador. Ahora, los sindicatos tienen que demostrar, mediante una Constancia de Representatividad vigente y emitida por el CFCRL, que verdaderamente cuentan con el respaldo de las personas trabajadoras de la empresa para negociar un nuevo CCT.

¿Tienes dudas?
Visita:
www.vozlaboral.mx



@VozLaboralMX



@VozLaboral

Para más información, consulta el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los servicios que brinda en:

<https://www.gob.mx/cfcrl>