

There are no translations available.

Circular 1483-2020

En virtud de las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1 de mayo de 2019 y que se estarán implementando, nos permitimos enviar a ustedes un Manual sobre la activación sindical que contiene antecedentes y cambios a seguir.

MANUAL DE ACTIVACIÓN SINDICAL, ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

NUEVO MODELO LABORAL

La Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 es la culminación de un proceso, empezado varios años atrás, cuyo objetivo es garantizar la existencia de procesos democráticos en la vida sindical de nuestro País.

La entrada en vigor de dicha reforma impulsó una serie de cambios y requisitos que han obligado a sindicatos y empresas a modificar y adecuar su actividad para cumplir con dicho marco normativo.

ANTECEDENTES:

Los antecedentes que sirvieron como fundamento para la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 son los siguientes:

CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT:

Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Los trabajadores tienen la libertad de permanecer o no a una organización sindical sin que esto afecte sus condiciones de trabajo o su permanencia en el mismo.

Deberán adoptarse medidas adecuadas para el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, y colectiva con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

**ACUERDO TRANSPACÍFICO DE COOPERACIÓN ECONÓMICA y REFORMA LABORAL
DEL 2017:**

El TPP, por sus siglas en inglés, es un tratado de libre comercio entre varios países de la Cuenca del Pacífico que fue firmado el 4 de febrero de 2016.

Una de las previsiones más relevantes de dicho tratado es la obligación adquirida por las naciones implicadas de no fomentar el comercio o la inversión ignorando o en detrimento de las prerrogativas y derechos de los trabajadores.

México, país firmante del TPP, ejecutó una serie de acciones orientadas a cumplir con el capítulo 19 que contiene las implicaciones laborales de dicho tratado, que a su vez están fundadas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho capítulo obliga a los países firmantes a adoptar disposiciones que consagren los derechos de: libertad sindical y negociación colectiva; eliminar el trabajo forzoso y discriminación en el trabajo; abolición del trabajo infantil; regulación de condiciones salariales, horas de trabajo, seguridad y salud; entre otros. El capítulo laboral de este tratado sentó las bases para la reforma laboral de 2017, a la que dedicaremos un apartado especial en las siguientes páginas.

Es de vital importancia destacar que el capítulo 19 de implicaciones laborales del TPP, fue la guía para la elaboración del capítulo 23 del T.MEC, capítulo que marca las obligaciones

laborales que deben adoptar los firmantes.

TRATADO ENTRE MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ:

El capítulo 23 del T.MEC busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo para garantizar la efectiva implementación de dichos derechos en la legislación de los 3 países y promover la transparencia en la aplicación de la misma.

ANEXO 23-A: El anexo 23.-A de dicho capítulo es un anexo exclusivo para nuestro país que compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios orientados, principalmente, al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva:

Los aspectos principales de dicho anexo son:

a) Derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a formar, organizar y unirse al sindicato de su elección.

b) Creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y registro de los Contratos Colectivos.

c) Elección de líderes sindicales mediante el voto libre, personal, libre, secreto y directo de los trabajadores.

d) Verificación por la autoridad del apoyo de los trabajadores a sus dirigentes y al contenido de su Contrato Colectivo.

e) Revisión de todos los Contratos Colectivos dentro de los siguientes 4 años.

Publicidad de los contratos y creación de un sitio web que permita su consulta.

ANEXO 31-A: Este aparatado, también incluido en el capítulo 23 del T-MEC, contempla la creación de un panel laboral de respuesta rápida para vigilar el cumplimiento de los derechos laborales contemplados en el anexo 23-A.

Dicha vigilancia contempla, incluso, visitas a los centros de trabajo por parte de inspectores estadounidenses.

En caso de recibir alguna denuncia, el panel tendrá hasta 30 días para tomar una decisión sobre la posible sanción y hasta 60 días en caso de que se deba acudir al centro de trabajo.

Las sanciones serán proporcionales a la falta cometida y podrán ir desde la suspensión del tratamiento arancelario preferente hasta el bloqueo de la exportación.

Este panel atenderá temas relacionados con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

REFORMAS LABORALES 2017 Y 2019

La Reforma Laboral de 2017, buscando cumplir con el capítulo laboral del TPP, replanteó el modelo laboral y el modelo procesal del trabajo. Más tarde, en el año 2019, se añadieron las leyes secundarias que entraron en vigor con la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019 cuyo objetivo sería sentar las bases para la implementación de la reforma y el cumplimiento del capítulo y anexo laboral del T- MEC.

Como podemos observar, dichas reformas están orientadas a cumplir con las exigencias de carácter internacional que ha adquirido nuestro país con su incorporación a tratados comerciales con otros países.

Ambas reformas, para su funcionamiento, se dividen en los siguientes ejes:

a) Nuevo sistema de justicia laboral:

1. El cambio inicia desde quien imparte justicia, con la creación de Tribunales laborales especializados y dependientes del Poder Judicial.

2. Ahora, los juicios serán orales, expeditos y en presencia de un juez.

3. Antes de demandar, será necesario buscar una solución a los conflictos laborales por medio

de la conciliación prejudicial obligatoria.

b) Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral:

1. Parte de esta transformación es la creación de un nuevo órgano que, además de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, vigilará que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos.

2. El Centro también se encargará de la conciliación a nivel federal.

c) Democracia Sindical:

1. Los trabajadores afiliados a una organización sindical, podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus contratos colectivos de trabajo, entre otros procesos democráticos. Esto quiere decir que no habrá más sindicatos simulados ni contratos de protección.

2. Los trabajadores serán consultados mediante su voto personal, libre, secreto y directo para:

ELECCIÓN DE DIRECTIVAS SINDICALES:

Arts. 371 y 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos elegirán a sus directivas a través del voto personal, libre, secreto y directo.

Se deberá garantizar la representación proporcional por razón de género.

FIRMA DE CONTRATOS INICIALES:

Art. 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Se deberá mostrar respaldo de los trabajadores para obtener una CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD.

Documento expedido por el Centro Laboral que acredita que un sindicato cuenta con al menos el 30 % de los trabajadores dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

En caso de que se presente más de una solicitud de Constancia, el Centro Laboral organizará una consulta a los trabajadores para determinar qué sindicato cuenta con el respaldo de la mayoría.

La Constancia cuenta con una vigencia de 6 meses a partir de que es expedida.

RATIFICACIÓN DE ACUERDOS NEGOCIADOS SOBRE EL CONTENIDO DE UN CONTRATO COLECTIVO O CONVENIO DE REVISIÓN:

Arts. 390 Ter y 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores deberán ratificar mediante voto personal, libre, directo y secreto los acuerdos negociados por su sindicato y el empleador sobre el contenido del contrato colectivo o del convenio de revisión integral (cada dos años).

La consulta será convocada y organizada por el sindicato que solicita la firma o revisión contractual. Para ello, deberá dar aviso al Centro Laboral sobre la convocatoria que emita, así como los resultados obtenidos en la consulta.

En caso de que la mayoría de los trabajadores no apruebe el acuerdo negociado, el sindicato podrá optar por: i) estallar la huelga, o ii) prorrogar la prehuelga para volver a negociar con el empleador y consultar a los trabajadores un nuevo acuerdo.

El Centro Laboral podrá validar y, en su caso, realizar una nueva consulta en caso de existir duda razonable sobre la legalidad del procedimiento.

LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS EXISTENTES:

Art. Décimo primero transitorio, Decreto emitido el 1 de mayo de 2019.

Los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 1o de mayo de 2023 a través de una consulta donde los trabajadores decidan mediante el voto personal, libre, secreto y directo, si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo.

Para que los sindicatos cumplan con esta obligación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, así como la plataforma electrónica para el registro de consultas.

PROTOCOLO DE LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO PROCEDIMIENTO:

1. El sindicato titular del contrato colectivo dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo la STPS) que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado.

2. El aviso a que se refiere el numeral anterior deberá realizarse vía electrónica a través del sitio web "<https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>". En dicho aviso deberá manifestarse bajo protesta de decir verdad que la información y documentación que lo acompaña es fehaciente y veraz

3. El aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener como mínimo la siguiente información:

DEL SINDICATO:

Nombre, número de registro, domicilio legal y datos de contacto del sindicato promovente, incluyendo el correo electrónico para recibir notificaciones; Nombre completo del secretario general o, en su caso, del apoderado legal del sindicato.

Identificación oficial del secretario general o apoderado legal del sindicato. En caso del apoderado, se anexará el documento con que acredite su personalidad Toma de nota del sindicato promovente.

DEL PATRÓN:

Nombre completo, denominación o razón social; domicilio; Registro Federal de Contribuyentes; rama económica o actividad principal; correo electrónico, y; teléfono del patrón con el que se celebró el contrato colectivo de trabajo a legitimar.

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el contrato colectivo de trabajo a legitimar.

Número de trabajadores afiliados cubiertos por el contrato colectivo a legitimar; Listado de trabajadores con derecho a votar, el cual consistirá en un archivo en formato Excel o .CSV que incluya, como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador.

Prestaciones principales, incluyendo vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial.

DE LA CONSULTA:

Fecha y horario en que se realizará la consulta, para el caso de que el sindicato opte por que ésta sea verificada por un fedatario público.

Nombre completo, número de patente o del documento análogo, así como datos de contacto y correo electrónico del fedatario público que dará fe de la consulta, para el caso de que el sindicato opte por esta modalidad Domicilio en que se realizará la consulta, el cual deberá ser accesible a los trabajadores y reunir las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de manera personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

Cuando se opte por la verificación de una autoridad laboral, el sindicato lo señalará en su registro, en cuyo caso el acompañamiento estará supeditado a la disponibilidad de personal de la autoridad laboral. En caso de que la STPS detecte inconsistencias en la información remitida por el sindicato en su registro, le solicitará que las subsane, apercibiéndolo que, de no hacerlo y proceder con la consulta, ésta se tendrá por no realizada. El sindicato podrá diferir la fecha y horario de realización de la consulta a fin de contar con el tiempo necesario para subsanar las inconsistencias detectadas. La STPS podrá solicitar en cualquier momento al patrón o a las autoridades o instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los datos asentados en el listado de trabajadores con derecho a votar sean completos y veraces.

Una vez que el sindicato promovente emita la convocatoria, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón a fin de que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar señalados en la misma. El patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así

como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta. En caso de que el patrón no cumpla con esta obligación, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

Para el caso de que el sindicato decida realizar el procedimiento de consulta con el acompañamiento de un fedatario público, el promovente emitirá la convocatoria correspondiente. La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

Para el caso de que el sindicato requiera el acompañamiento de autoridad laboral para verificar el procedimiento de consulta, se deberá confirmar la disponibilidad del día y la hora seleccionada por el promovente, así como al servidor público encargado de la diligencia, quien levantará constancia de que se verificó el proceso de consulta y, en su caso, que se cumplieron con los requisitos establecidos en este Protocolo.

El sindicato promovente deberá imprimir la convocatoria, boletas y acta de votación que se generen a través de la plataforma electrónica que establezca la STPS para tal efecto. Dichos formatos serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta, por lo que será inválida toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma. El sindicato deberá imprimir, foliar y sellar tantas boletas de votación como trabajadores tenga inscritos en el listado de trabajadores con derecho a votar. Las boletas no deberán contener el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador.

El procedimiento de consulta al que se refiere el presente Protocolo deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna 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.

b) 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.

c) El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta.

d) Para la disposición e instalación de las urnas y el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza.

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, bajo protesta de decir verdad, del resultado de la votación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta. En caso de no hacerlo, el contrato no se tendrá por legitimado.

El aviso de resultado contendrá el acta de votación donde se dé cuenta que la consulta cumplió con los requisitos previstos y deberá mencionar:

1. Lugar, día y horario en que se realizó la votación; 2.Resultado de la votación.

3. Número de trabajadores con derecho a votar. 4.Número total de votos.

5. Número de votos nulos

6. Número de votos válidos

7. Número de votos a favor del contrato.

8. Número de votos en contra del contrato.

9. Manifestación bajo protesta de decir verdad que el sindicato promovente resguardará el acta de votación, el listado de trabajadores votantes y las boletas a partir del día de la consulta y durante los cinco años posteriores a la misma. El acta de votación y el listado de trabajadores votantes deberán digitalizarse y remitirse a la STPS por el sindicato a través de la plataforma electrónica, aun cuando la consulta haya sido verificada por una autoridad laboral. En caso de intervención de un fedatario público, deberá anexarse al aviso copia digitalizada de la fe de hechos levantada por el mismo.

En caso de que la STPS no realice observaciones durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato remita el aviso de resultado, el contrato colectivo de trabajo sometido a consulta se tendrá por legitimado. El sindicato promovente podrá solicitar a la STPS la constancia de legitimación correspondiente.

Si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a legitimación, que sean superiores a las establecidas en la Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

SÍNTESIS Y EJEMPLOS:

Sindicato

Patrón

Trabajadores

1) Nombre y registro de sindicato

5) Razón social del patrón

11) Número de trabajadores afiliados.

2) Nombre y contacto del Secretario General o Apoderado

6) R.F.C. del patrón

12) Listado de trabajadores con derecho a votar con nombre completo y CURP

3) Toma de Nota

7) Domicilio legal del patrón

4) Identificación del Secretario General o Apoderado

8) Datos de contacto del patrón.

9) Actividad principal de la empresa.

10) Autoridad laboral y número de expediente de CCT.

-Prestaciones principales del Contrato Colectivo.

-Lugar, fecha y horario en los que se realizará la consulta.

ANTES

DURANTE

FINAL

Sindicato convoca 10 días

Avisa a STPS y obtiene formato de boletas

3 días antes el patrón entrega a los trabajadores el Contrato Colectivo de Trabajo impreso.

Fedatario público o funcionario de STPS

Trabajadores:

Voto personal, libre, secreto, directo

Sindicato, fijará acta de votación en el lugar de trabajo y local sindical.

Sindicato (3 días) informa el resultado a STPS o Centro

Autoridad laboral tendrá por legitimado el contrato o lo dará por terminado.

CONCLUSIONES

Este nuevo modelo laboral, cómo podemos observar, hace inminente la anulación de los contratos de protección y la simulación sindical, obligando a que exista vida sindical activa dentro de las empresas y que los trabajadores participen en procesos democráticos para la elección de sus directivas sindicales y el contenido de su Contrato Colectivo de Trabajo.

Se trata de un cambio de suma importancia en la vida laboral de nuestro país, sin embargo, no por ello debemos dejar de detectar áreas de oportunidad en beneficio de los trabajadores y de las empresas.

Contar con un sindicato activo puede convertirse en una gran herramienta para las empresas, ya que no solo les permitirá cumplir con la nueva normatividad, sino que les permitirá establecer nuevas redes de conexión comunicativa con sus trabajadores para detectar áreas de oportunidad y tener centros de trabajo más sanos y más productivos. Además, contar las constancias de representatividad y legitimación será una herramienta muy útil para blindar a la empresa frente a sindicatos ventajistas que pudieran afectar el ambiente de trabajo y la productividad de la empresa.

Al día 29 de octubre de 2020 se han realizado 553 votaciones realizadas para la legitimación de contratos, de los cuales únicamente 211 han sido legitimados, es decir, el 62% de los contratos han sido rechazados por los trabajadores cubiertos en ellos. Esta cifra nos demuestra que no basta con llevar a cabo la votación; para que el Contrato Colectivo de Trabajo tenga posibilidades reales de ser legitimado es necesario realizar un proceso previo de activación sindical a través de un modelo operativo de trabajo que garantice la satisfacción de los trabajadores con el contenido del mismo. No legitimar un Contrato Colectivo dejaría a la empresa en una situación de vulnerabilidad que podría resultar bastante costosa.

ACTIVACIÓN SINDICAL Y OPERACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

MODELO DE TRABAJO

Derivado de las implicaciones que ha impulsado el nuevo modelo laboral, consideramos que la activación sindical de la empresa es necesaria y se podría hacer de la siguiente forma:

a) Formación de comisiones mixtas que permitan crear canales de conexión comunicativa entre los trabajadores, el sindicato y la empresa, además de cumplir con la creación de dichas comisiones que son consideradas como obligatorias por la Ley Federal del Trabajo.

b) Crear una identificación plena del trabajador con la empresa y el sindicato, de manera que su compromiso con ambos sea incuestionable y permita cumplir con los requisitos que exige el nuevo marco normativo, principalmente la legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo. Además de imposibilitar la presencia de sindicatos que puedan desestabilizar el ambiente laboral.

c) El sindicato debe ser un vehículo que ayude a la empresa a cumplir con normas complementarias, como son las Normas Oficiales Mexicanas.

Estaremos a sus órdenes para el diagnóstico e implementación para cumplir con las condiciones legales de esta nueva realidad.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”

