

Circular 1993-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez el 1 de octubre de 2021 en el diario “El Economista” sobre las reglas “transitorias” para las demandas de representación sindical.

APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

Poder Judicial define reglas transitorias para demandas de representación sindical

En tanto la reforma laboral no funcione plenamente, las juntas de conciliación no pueden exigir la constancia de representatividad para comenzar a analizar una demanda; sí para determinar la titularidad del CCT.

En la transición hacia la implementación total de la reforma laboral sigue habiendo confusión sobre qué disposiciones aplican ya y cuáles todavía no. Hace unos días, el Poder Judicial de la Federación publicó una jurisprudencia que tiene que ver con la **titularidad del contrato colectivo de trabajo** (CCT) y el requisito de representatividad de la mayoría que deben demostrar los sindicatos.

El año pasado, cuatro **organizaciones sindicales** intentaron iniciar un juicio en las juntas de conciliación y arbitraje, demandaban la titularidad del CCT. Pero las autoridades laborales ni

siquiera admitieron analizar su caso bajo el argumento de que primero debían acreditar que representan a la mayoría.

Para el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, la negativa de admitir la demanda fue ilegal. La **constancia de representatividad** no puede ser un requisito para iniciar una demanda, concluyó.

La **reforma laboral** ordena que, para tener la titularidad del contrato, los sindicatos deben comprobar que representan a la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores. Pero esto ya formaría parte de lo que se analice en el juicio, señala el proyecto del magistrado Armando I. Maitret Hernández. Sin embargo, si no les dejan llegar a ese juicio, están incurriendo en una ilegalidad.

Las autoridades en las juntas de conciliación debieron haber aplicado lo que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) **previo a la reforma de 2019**. En esa versión “no se advierte disposición alguna que imponga al sindicato actor acreditar que cuenta con la representación o el mayor interés profesional de los trabajadores, o que los afiliados en su padrón laboran para la empresa codemandada, como requisitos de procedencia de la acción referida”.

Las disposiciones transitorias

Ante la negativa de las juntas de conciliación de analizar sus casos, por considerar que no cumplían con todos los requisitos para presentar una demanda, los sindicatos solicitaron un **amparo judicial**

. Las organizaciones son:

- Unión de Trabajadores de la Industria del Transporte y sus Actividades Conexas de la

República Mexicana “1o. de Mayo”

- Sindicato Nacional de Trabajadores "Mártires de Chicago"
- Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Establecimientos Comerciales en General, Expendio de Dulces, Alimentos y Bebidas en Cines y Espectáculos Públicos, Similares y Conexos del Distrito Federal
- Sindicato Nacional de Trabajadores en la Industria Ensambladora, Automotriz, Electrónica y Comunicaciones en General.
-

Esta solicitud se presentó “en un contexto en el cual existe una **nueva Ley Federal del Trabajo** ; sin embargo, de conformidad con los artículos transitorios de ésta, hay cuestiones procesales que para su vigencia requiere de la implementación de la reforma”, señaló el tribunal.

El artículo octavo transitorio de la reforma a la LFT de 2019 señala cómo proceder ante los asuntos iniciados después de mayo de ese año. Indica que las juntas de conciliación y arbitraje federales y locales, así como la STPS, seguirán encargándose de los procedimientos individuales, colectivos y registrales [hasta que entren en funciones los tribunales federales y locales](#) y los centros de conciliación.

Y el artículo décimo transitorio dice que, una vez que entren en operación esos organismos, los procedimientos y los juicios se resolverán ahí y, entonces sí, bajo las nuevas reglas.

Mientras, “debe aplicarse la **normativa constitucional y legal** en sus textos previos a la entrada en vigor de dichas reformas, puesto que entrañan el reconocimiento de una serie de

derechos que deben ser tutelados desde ese momento”, determinó el tribunal.

La representatividad sí importa

La reforma laboral a la constitución, en 2017, y a la LFT, en 2019, estableció como uno de los requisitos para demandar la titularidad de un CCT que los sindicatos cuenten con una **constancia de representatividad**

.

Debido a la corrupción que imperó en muchas de las organizaciones sindicales, muchas personas trabajadoras no se sentían representadas por sus dirigencias, las cuales, sin embargo, ahí continuaban, negociando por la mayoría.

El artículo 390 Bis de la LFT indica que para obtener esa constancia, los sindicatos deben demostrar que cuentan “con el respaldo de **por lo menos el 30 % de los trabajadores** cubiertos por el contrato colectivo”. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) será el encargado de emitir este documento.

No obstante, la implementación de **la reforma contempla tres etapas. La primera inició en 2020, con el CFCRL, así como tribunales y centros de conciliación en Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo (en la parte federal), Estado de México, Campeche, Tabasco y Chiapas.**

La semana pasada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer que **la segunda etapa de la implementación de la reforma se postergará un mes**. Debía comenzar en **octubre, pero será hasta noviembre cuando se ponga en marcha en 13 entidades del país.**

La Ciudad de México, donde tienen sede estos sindicatos, entrará en la tercera etapa en 2022.

Por ello, las juntas no les pueden exigir que cumplan con todos los requisitos de la reforma, como la constancia de representatividad, para admitirles analizar su demanda.

Pero el tribunal aclara: **“Para la resolución de fondo del asunto deberán aplicarse las normas sustantivas reformadas, de manera que la procedencia o no de la acción de pérdida de titularidad de un contrato colectivo dependerá de la representación que efectivamente detente cada uno de los sindicatos”.**

En la practica laboral, aun no existe un criterio definido por lo que esta resolución es muy importante.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”