

There are no translations available.

Circular 2272-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la Legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 18 de julio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

RELACIONES LABORALES

Legitimar o no un contrato colectivo: ¿Qué implica el proceso para los patrones?

Los CCT que no se legitimen en el plazo previsto en la reforma laboral desaparecerán, lo que implicaría para las empresas nuevas relaciones individuales de trabajo con el reconocimiento de prestaciones superiores a las de ley.

stración EE: Nayelly Tenorio

La legitimación de **contratos colectivos de trabajo** (CCT) se encuentra en su recta final. Los sindicatos tienen hasta el 1 de mayo del 2023 para realizar este procedimiento que tiene como

finalidad depurar los contratos firmados entre asociaciones gremiales y empresas a espaldas de los trabajadores.

Especialistas en materia laboral coinciden en que la legitimación o no de un contrato plantea diversos escenarios y desafíos para las empresas. Los compromisos asumidos por México en el marco del **T-MEC y la reforma laboral** de 2019 abrieron la puerta a este procedimiento que consiste en una consulta a los trabajadores para que muestren su apoyo o rechazo al CCT a través del voto personal, libre, directo y secreto.

“El tema de la legitimación de contratos colectivos va a terminar siendo un filtro muy importante para [aquellos sindicatos que no tienen ni remotamente razón de ser](#)”, subraya Carlos Ferran Martínez Carrillo, socio director de Ferran Martínez Abogados.

Sin embargo, amplía el especialista, si un contrato no se legitima las prestaciones establecidas en éste se mantienen en **contratos individuales**, lo que plantea escenarios como “no necesitar un sindicato porque nunca se necesitó o porque las personas no lo conocían, pero también puede ser que el hecho de no legitimarlo complique en el futuro que mejoren esas prestaciones”.

Para Óscar de la Vega, socio de D&M Abogados, cuando un CCT no cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, es más probable que se tenga un **ambiente libre de sindicatos** y, aunque esto pueda parecer algo sencillo, puede ser incluso más complejo para las organizaciones.

“Creo que vivir en un ambiente libre de sindicatos no es más barato, tiene un costo en dos sentidos, lo primero es la atención a las demandas de los trabajadores, el patrón tiene que estar muy consciente de cuáles son esos requerimientos, el rol del área de Recursos Humanos cambia; segundo, [hay que mejorar la inversión en las personas](#) porque si no la sindicalización será más sencilla”, señala.

La firma D&M Abogados estima que, de mantenerse la tendencia actual de legitimación de contratos colectivos, para el próximo año se habrán declarado nulos el **80% de los acuerdos** del personal sindicalizado en el país. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sólo se han legitimado

poco más de 5,100 CCT

, lo que representan menos el 10% del total registrado.

Sofía Gómez Bautista, líder de la Práctica Laboral de Creel Abogados, expone que aunque el rechazo de un CCT pueda representar el fin de la **actividad sindical** de la asociación gremial que tenía la titularidad, “eso no significa que en un futuro esos trabajadores requieran ser representados por otro sindicato”.

El fin de la relación colectiva, añade la especialista, representa un reto para las organizaciones porque, en tanto no se cuente con una nueva representación, la negociación de condiciones laborales se hará **de manera individual**. “El tener esas negociaciones cara a cara con cada uno de los trabajadores sería muy desgastante en tiempo y burocrático”.

En situaciones como la emergencia sanitaria por la Covid-19, por ejemplo, cuando algunas empresas necesitaban realizar acuerdos con los trabajadores para proteger las fuentes de empleo, las **relaciones laborales individuales** representaban el desafío más grande, apunta Sofía Gómez.

Carlos Ferran Martínez coincide en ese panorama, aunque la gravedad de legitimar o no un CCT depende del contexto de cada organización. “Puede ser que no se legitime y que siga ahí el sindicato haciendo su chamba o no, o puede presentarse una **vida sindical más activa**, por increíble que parezca. No hay reglas generales y no hay que intentar aplicar en la B lo que funcionó en la A”.

¿Cuál es el rol de las empresas?

En la legitimación de las relaciones colectivas, las empresas juegan un rol importante, pero su papel, por ley, debe desarrollarse sin intervenir en el proceso. “Técnicamente es un proceso que incumbe solamente a los sindicatos y a los trabajadores, y son quienes deben organizarlos, **el patrón debe mantenerse ajeno** a ese proceso”, puntualiza Óscar de la Vega.

En ese sentido, puntualiza que la decisión de las empresas de involucrarse en la logística o la operación de este proceso se debe [a un desconocimiento de la Ley Federal del Trabajo](#), lo que puede hacer más complejo el procedimiento.

“Con el ánimo de facilitar los procesos se involucran y eso es violatorio —sobre todo cuando tienes una **disidencia sindical**— de los principios de libertad de asociación y negociación colectiva, y si estás dentro de las empresas de alta exportación a los Estados Unidos pueden tener en [un mecanismo de respuesta rápida](#)”, advierte.

Bajo esta dinámica, Sofía Gómez opina que el papel de las empresas en la **legitimación de CCT** sólo puede ser de “acompañamiento” para facilitar la comunicación entre el sindicato y sus agremiados y permitir que los trabajadores se involucren. “Tiene que ser muy respetuoso, no puede ir más allá de las facultades que la ley le da para que no se interprete como un acto de injerencia en el proceso”.

Desde la perspectiva de Carlos Ferran Martínez, el rol que deben jugar las empresas es de **facilitador de la consulta**, pero nada más. “Es simplemente poner los medios y toda la disposición para no intervenir”.

Insistimos que hay que modernizar y reforzar a las Direcciones de Recursos Humanos para sortear estos cambios en la relación laboral.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México