

There are no translations available.

Circular 2273-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las prestaciones si no se “Legitima el Contrato Colectivo de Trabajo”.

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

PLAZOS DE LA REFORMA LABORAL

¿Qué pasa con mis prestaciones y beneficios si mi contrato colectivo no es legitimado?

El 1 de mayo de 2023 termina el plazo para que las bases sindicalistas validen los contratos que sus dirigencias han negociado con su empresa. A nueve meses de la fecha límite, el avance es mínimo y la STPS ha reiterado que no habrá prórroga.

Ilustración EE: Nayelly Tenorio

Hay varios escenarios y quizá todos se desarrollen. En las empresas donde un sindicato no legitime un **contrato colectivo de trabajo** (CCT) otros sindicatos buscarán entrar. En otras, el personal formará una organización independiente y democrática u optará por no volver a tener afiliación sindical. Si al llegar el **1 de mayo de 2023** ese trámite no se realizó, las compañías deben seguir respetando las condiciones laborales pactadas, pero muchas no lo cumplirán.

Especialistas en temas sindicales vislumbran todas esas posibilidades. En entrevista, destacan la responsabilidad de las empresas y autoridades para que [la legitimación que ordena la reforma laboral de 2019](#) se realice en los mejores términos y a tiempo. Pero también señalan la obligación que tienen los sindicatos independientes de ayudar a otras personas trabajadoras a organizarse.

En México, apenas el **13% de la población trabajadora** cuenta con la defensa de sus derechos laborales a través de un sindicato. Pero ese grupo se reduce aún más al tomar en cuenta que de los más de 530,000 CCT registrados en el país, el **85% protege a las empresas** y no al personal, según estimaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

“Si algo ha debilitado los salarios y, en general las condiciones laborales, es que [la gran mayoría de los trabajadores no tiene sindicato](#) ni contrato colectivo”, dice Héctor de la Cueva, coordinador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

Por eso los **sindicatos independientes** y democráticos tienen la obligación de ayudar a crear otros. “Es por autodefensa y sobrevivencia de su propia organización. Los trabajadores de todas las fuerzas independientes deberían estar coordinándose para impulsar ese sindicalismo. No pueden mirarse el ombligo porque eso sería suicida”, dice.

“Corremos el riesgo de que, ante ese vacío, quienes se acerquen sean los **sindicatos antidemocráticos**”, los corporativistas, las viejas centrales que han utilizado a los sindicatos como negocio para enriquecerse”, advierte Inés González Nicolás, coordinadora Colegiada de la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS).

El sindicalismo en el mundo surgió bajo el principio de la solidaridad, recuerda. “Es muy cómodo quedarte en tu planta, en tu gremio, con tu contrato colectivo. El verdadero sindicalismo independiente, progresista, con solidaridad de clase y democrático tiene la [responsabilidad de acompañar la organización en otras empresas](#)”.

También es una coyuntura para que “las mujeres trabajadoras con experiencia asesoren y acompañen el proceso de organización en sectores tradicionalmente femeninos. Hacemos un llamado a las **mujeres sindicalistas** a construir una democracia distinta y no replicar la que construyeron los hombres”, ellos fueron sus referentes, pero ahora ellas lo pueden ser para otras.

¿Más trabajadores sin sindicato?

La **legitimación del CCT** es una consulta de la dirigencia del sindicato a las bases, éstas deben votar si están de acuerdo con las condiciones laborales negociadas con la empresa. El trámite no existía, es parte de la reforma laboral de 2019 y es obligatorio. El Congreso y quienes participaron en la modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) lo crearon ante la gran cantidad de contratos pactados a espaldas del personal.

El artículo Décimo Primero Transitorio de la reforma indica que si “al término del plazo fijado”, el 1 de mayo de 2023, el CCT “se omite realizar la consulta, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las **prestaciones y condiciones de trabajo**” que contemplaba el contrato. “Pero prevemos muchas denuncias señalando que eso no sucede”, dice Inés González.

La legitimación fue pensada para [eliminar los contratos de protección](#), pero muchos CCT no se podrán votar porque “no alcanzó el tiempo para hacerlo”, pues hay muy poco personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), “o por ignorancia, pues algunos sindicatos no están informados, aunque deberían estarlo”, señala José Luis Téllez, del Observatorio Ciudadano para la Reforma Laboral.

Inés González considera que uno de los desenlaces será “muchos más trabajadores sin sindicato”. Según Héctor de la Cueva, despachos del sur de Estados Unidos, asociados con bufetes mexicanos, “están comenzando a impulsar su **modelo de libertad sindical**, que es el derecho a no sindicalizarse”.

Otra de las consecuencias es que “se quiera tirar el agua sucia con todo y niño”, dice el laboralista. “Se eliminarán los **CCT de protección patronal**, pero en su lugar no necesariamente tendrán uno contrato mejor, surgido de sindicatos auténticos y respaldados por los trabajadores. Será una situación caótica”.

Las autoridades laborales “deberían tener un plan para estimular la legitimación de contratos y no sólo esperar a que los sindicatos lo soliciten”. También tienen que mejorar el protocolo, porque el actual tiene lagunas y contradicciones, además de aumentar el personal de inspección, agrega. Pero también tienen la obligación de fomentar masivamente el conocimiento del **derecho a la sindicalización**”, apunta el coordinador de CILAS.

Qué pasa si el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) da por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo en los términos de artículo Decimo Primero Transitorio de la reforma laboral, en primer lugar, las prestaciones y condiciones de trabajo deben de respetarse pues es ilegal modificarlas unilateralmente por ministerio de Ley y no solo por lo dispuesto en el mencionado artículo, y en segundo lugar, habrá que ver si el CFCRL tiene las facultades para dar por terminado un convenio suscrito por particulares sindicato y patrón.

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