

Circular 574-Bis-Bis-2018

Protocolo del Operativo sobre libre Contratación Colectiva

1. ASPECTOS GENERALES

Objetivo

Detectar sindicatos en los centros de trabajo que simulan no contar con sindicato, ni con contrato colectivo de trabajo, a fin de que la relación de trabajo se preste en los términos y condiciones pactados; así como verificar que en caso de que la empresa tenga celebrado un contrato colectivo, éste haya sido fijado visiblemente y difundido a los trabajadores en los lugares donde se presta el trabajo.

El presente Protocolo establece los criterios que deberá seguir durante su actuación la Inspección del Trabajo tanto federal como local, en lo relativo a detectar sindicatos en los centros de trabajo que simulan no contar con sindicato, ni contrato colectivo de trabajo, así como en aquellos centros que existiendo sindicato y contrato colectivo no lo hayan hecho del conocimiento de los trabajadores.

Marco Jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Leyes

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
3. Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Reglamentos

- . Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- . Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Conceptos de aplicación

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT): Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
(Fuente: Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Difundir: Dar a conocer a los trabajadores el texto íntegro del **CCT**; entregando para ello un ejemplar de manera física. Adicionalmente se podrán llevar a cabo pláticas informativas, así como la distribución de folletos, carteles o cualquier medio que permita su divulgación.
(Artículo 132 fracción XVIII de la Ley Federal del Trabajo).

Fijar visiblemente y publicar: Colocar en una área de tránsito común del centro de trabajo, el texto íntegro del **CCT**, para consulta de los trabajadores, tanto durante la jornada como en su tiempo libre dentro del centro de trabajo, teniendo la posibilidad en todo momento de leer el documento sin la presencia del patrón.

(Artículo 132 fracción XVIII de la Ley Federal del Trabajo).

Tipos de inspección

Las órdenes de inspección podrán ser de carácter ordinarias o extraordinarias en la materia de Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene

El presente protocolo se aplicará durante todas las inspecciones en materia de Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, sean ordinarias o extraordinarias tendientes a detectar posibles violaciones a la legislación laboral, incluyendo las que se programen para detectar sindicatos en los centros de trabajo que simulan no contar con sindicato ni con **CCT**.

Alcance de las visitas de inspección

La orden de inspección deberá emitirse y estar dirigida a la persona física o moral a inspeccionar y, en la cual se debe precisar el objeto y alcance de la misma.

En el caso de la inspección en materia de Condiciones Generales de Trabajo, se llevará a cabo la revisión documental de las condiciones que prevalezcan en el centro de trabajo en esta materia. Por otra parte, durante la visita de inspección, el inspector efectuará entrevistas a los trabajadores para verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas en estas materias, en especial lo relacionado al tipo de contratación.

En los dos casos anteriores, los resultados que se obtengan se harán constar en el acta de inspección respectiva, sin incluir los nombres de los trabajadores entrevistados.

Redacción del acta de inspección y personas que intervienen

Derivado de la actuación, se levantará un acta en la que se deberá asentar lo observado por los inspectores durante su actividad, misma que realizará con la intervención del patrón o su representante, así como la de los trabajadores o de su representante, en presencia de dos testigos de asistencia, en la que se circunstanciará la revisión documental, el recorrido a las instalaciones, las entrevistas y las medidas en su caso sugeridas por el inspector, para que se corrijan los incumplimientos detectados durante el desahogo de la inspección.

Acreditación e identificación de las personas que intervienen:

Cédula de identificación fiscal o inscripción de las empresas y modificaciones en el seguro de riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e identificación del Patrón (persona física) o poder notarial e identificación del Representante Legal de la empresa o, en su defecto, identificación y comprobante de la relación laboral del Representante Patronal del centro de trabajo que se visita. *(Artículos 132 fracción XXIV, 541 fracción IV y 542 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo; 19 párrafo segundo, 64 y 67 fracción V, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; y 30 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014).*

Representante de los Trabajadores del centro de trabajo que se visita. *(Artículos 132 fracción XXIV, 541 fracción IV y 542 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo; 19 párrafo segundo, 64 y 67 fracción V, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; y 30 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014).*

Identificaciones y domicilios de dos testigos de asistencia. *(Artículos 132 fracción XXIV y 541 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo; 66 y 67 fracción VI, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; y 30 párrafo segundo, del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014).*

Información General:

Nombre comercial.

Domicilio fiscal.

Coordenadas geográficas (Latitud y Longitud).

Teléfono.

Fax.

Correo electrónico.

Esquema de seguridad social.

No. Registro Patronal.

Clase de riesgo.

Prima de riesgo.

Registro Federal de Contribuyentes.

Acta constitutiva y sus reformas.

Actividad real de la empresa en el centro de trabajo.

Actividad económica del SCIAN.

Tipo de establecimiento.

Centro de trabajo integrado por: (Almacén, Oficinas administrativas, Áreas de producción, Patio de maniobras, Talleres/Mantenimiento, Centro de servicios y/o ventas, Otro).

Dimensiones (m2 de construcción y m2 de superficie).

Tipo de Contratación (Fecha de celebración y/o prórroga del **CCT**).

Fecha y lugar donde se fijó visiblemente el texto íntegro del **CCT** que rija en el centro de trabajo.

Fecha de difusión del **CCT**.

Cámara Patronal.

Sindicato.

Capital contable.

Número de trabajadores (Total, Hombres, Mujeres, Sindicalizados: de Planta y Eventuales, No sindicalizados: Por obra determinada, Por tiempo determinado y Por tiempo indeterminado, Discapacitados, Menores: de quince años, de dieciséis años autorizados, de dieciséis años no autorizados y de dieciocho años, Mujeres en periodo de lactancia, Mujeres en estado de gestación y trabajadores que prestan sus servicios por un tercero).

En caso de contar con contratista (Nombre o denominación de la empresa contratista, Actividad de la empresa contratista, Domicilio de la empresa contratista y No. de trabajadores: hombres y mujeres).

El Inspector debe:

Identificarse con credencial autorizada y vigente.

Hacer entrega de la orden de inspección al representante de la empresa.

Antes de iniciar la inspección, hacer entrega de la guía de los principales derechos y obligaciones del inspeccionado.

Desahogar la visita con base en el alcance de la orden de inspección.

Realizar un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo.

Efectuar entrevistas a los trabajadores fuera de la presencia de cualquier representante de la empresa y de acuerdo al número total de trabajadores, tomando una muestra representativa que en ningún caso será menos de 10 o el 5 por ciento de trabajadores presentes, lo que

resulte mayor. En caso de haberse proporcionado el **CCT**, durante las entrevistas se deberá solicitar a los trabajadores que exhiban el mismo, así como al patrón que exhiba los acuses de recibo de los trabajadores del **CCT**.

Durante la entrevista, el inspector deberá cerciorarse que los trabajadores conocen el **CCT** y se les deberá solicitar que indiquen donde está fijado el mismo y si se les permite consultarlo. En caso negativo, se les exhibirá el mismo para que lo conozcan, y en su caso, se dictará como medida al patrón que lo fije visiblemente en un lugar de tránsito común de los trabajadores.

Levantar acta circunstanciada.

Dar el uso de la palabra a los que intervienen en la inspección, para que manifiesten y asienten, lo que a su derecho convenga.

Dar lectura al acta en presencia del representante del centro de trabajo y, demás personas que intervienen en la inspección.

Entregar acta con firmas autógrafas a las partes que intervienen en la diligencia.

Se deberá solicitar copia del **CCT**, así como de la documentación que se estime pertinente para que sea anexada al acta de inspección.

Los Inspectores del Trabajo no pueden representar, patrocinar o constituirse como gestores de trabajadores, patrones o de sus organizaciones; asimismo, los servicios brindados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son gratuitos.

En el sitio de Internet <http://conocetuinspector.stps.gob.mx/estará> a disposición la **Cédula de Evaluación del Inspector**, en la cual podrán emitir su opinión respecto de la calidad del mismo una vez desahogada la

visita.

2. Alcance de las inspecciones

Acciones preliminares a la inspección

El presente protocolo deberá ser difundido por los Responsables del Área de Inspección de todas las Unidades Responsables, para que a su vez sea entregado a los inspectores del trabajo, y se les deberá instruir criterios generales de aplicación, a fin de que estos puedan aplicarlos en el desahogo de sus diligencias.

Para determinar los centros de trabajo a inspeccionar se establecerá un medio de comunicación directa con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o con las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que éstas proporcionen información actualizada a la fecha en que se haga el requerimiento, respecto de los centros de trabajo que cuentan con **CC T**.

Se elaborará y se implementará un programa anual de inspecciones, a fin de constatar el conocimiento y aplicación del **CCT** que corresponda.

Fundamento del desahogo de la inspección

Artículos 5o, 90, 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40 fracciones I y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 132 fracciones I, XVIII y XXIV, 523 fracciones I y VI, 524, 540 fracciones I, II, III, IV y V, 541 fracciones I, II, III, IV, V y VIII, 542 fracciones I, III, IV y V, 543, 545, 546, 547, 548, 549 y 550 de la Ley Federal del Trabajo; 1, 3, 8, 9, 28, 30, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 1, 2, 3, 5, 7, 8 fracciones II, IV, V, X y XIII, 9 fracciones I, III, IV, VI, VII y VIII, 10, fracción I, 11 fracción VII, 12, 17, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 48, 49 y 50 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio 2014; 2, apartado B, fracción VIII, 5, fracciones I y II, 18 fracciones VI, VIII, y XXX, y Tercero Transitorio del Reglamento Interior

de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de julio de 2014; y, 13 del Acuerdo por el que se determina la circunscripción territorial de las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se delegan facultades en sus titulares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de mayo de 2005.

Criterios generales a considerar por los inspectores durante las visitas de inspección

I. Para el desahogo de las inspecciones, el inspector cuestionará si la empresa se rige bajo un **CCT**, en el caso de ser negativa la respuesta, deberá interrogar a trabajadores respecto de su régimen de contratación y requerir al patrón la presencia del representante de los trabajadores para que le informe si efectivamente la empresa no cuenta con CCT.

II. En caso de que la respuesta al cuestionamiento antes mencionado, sea que sí se encuentra bajo el régimen de **CCT**, el inspector deberá:

Solicitar al patrón una copia del **CCT**; Revisar si el **CCT** es celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones; Verificar que el **CCT** contenga las condiciones generales de trabajo siguientes:

Nombre y domicilios de los contratantes;

Empresas y establecimientos que abarque;

La duración o la especificación de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

Jornada de trabajo;

Días de descanso y vacaciones;

Monto de salarios;

Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento que deba impartirse a los ☐ trabajadores;

Disposiciones relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartirse a trabajadores de nuevo ingreso, y

Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse ☐ de acuerdo con la Normatividad Laboral.

Solicitar al representante del centro de trabajo documento con el que se acredite que dio a conocer a los trabajadores el **CCT**, incluyendo ejemplares del mismo firmados con acuse de recibo por cada trabajador, con la fecha en que le fue entregado.

Verificar que el texto íntegro del **CCT** esté colocado en un área de tránsito común y visible del centro de trabajo, para consulta de los trabajadores, tanto durante la jornada laboral, como en su tiempo libre, teniendo la posibilidad en todo momento de leer el documento, sin la presencia del patrón.

Concluida la revisión documental antes mencionada, el inspector seleccionará al azar a los

trabajadores a quienes realizará la entrevista, sin la presencia del representante del centro de trabajo, tomando en consideración el número total de trabajadores laborando, cerciorándose que en ningún caso sea menor a 10 trabajadores, o el 5 por ciento de trabajadores presentes, lo que resulte mayor, para lo cual deberá realizar las siguientes preguntas:

Entrevistas

¿Diga usted si se encuentra afiliado a un sindicato y en su caso el nombre de su sindicato?

¿Diga usted el nombre de su representante sindical, delegado o secretario general?

¿Conoce Usted el contenido del **CCT** que opera en su centro de trabajo?

¿Le fue proporcionado un ejemplar del **CCT**?

¿Conoce la fecha en que se suscribió el **CCT**?

¿A través de que medio y en qué fecha tuvo conocimiento del **CCT**?

¿Sabe el lugar físico donde se encuentra el **CCT** dentro del centro de trabajo?

¿Considera que el lugar donde se encuentra el **CCT** es accesible para los trabajadores, tanto durante la jornada como en su tiempo libre dentro del centro de trabajo, teniendo la posibilidad en todo momento de tener para su consulta el documento sin la presencia del patrón?

Medidas administrativas

Si de la revisión y/o interrogatorios se desprende que los trabajadores no conocen el CCT, se ordenarán las medidas siguientes:

Fijar visiblemente y de manera inmediata el **CCT** que rige en el centro de trabajo, en lugar accesible y de tránsito común para los trabajadores.

Difundir entre los trabajadores un ejemplar íntegro del **CCT** que rige en el centro de trabajo.

Acreditar que se hace del conocimiento de los trabajadores el **CCT**, mediante documento con el que se compruebe que dio a conocer a los trabajadores el texto, incluyendo ejemplares del mismo firmados con acuse de recibo por cada trabajador, con la fecha en que le fue entregado.

Instauración del Procedimiento Administrativo

Como resultado de los posibles incumplimientos a la normatividad laboral, se instaurarán los procedimientos administrativos correspondientes y, en su caso, se impondrán las sanciones que en derecho proceda, sin menoscabo de los recursos jurídicos con que cuenta la inspeccionada para combatir la actuación.

Resultados

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elaborará un informe que incluirá en su anual de labores, con el análisis de los resultados de las inspecciones llevadas a cabo bajo el presente protocolo, el cual será difundido públicamente a través de la página web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El informe contendrá la actividad o la rama industrial del centro de trabajo, el número de inspecciones y el número de centros de trabajo en donde se detectaron incumplimientos a la obligación estipulada en la fracción XVIII del artículo 132, respecto de fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, el texto íntegro del **CCT** que rige en la empresa.

Esperando sea de utilidad, nos ponemos a sus ordenes