



OBLIGACIONES PATRONALES DESPUÉS DE HABER TERMINADO UN CCT

FICHA INFORMATIVA 6

La reforma del sistema de justicia laboral de México en 2019 no sólo garantizó a las trabajadoras(es) el derecho de participar en votos personales, libres, directos y secretos para aprobar sus contratos colectivos de trabajo (CCT) iniciales y las revisiones de dichos CCT, sino que también estableció un proceso de votación que se realizó una sola vez para legitimar o dar por terminados los CCT existentes antes de mayo de 2019, un proceso que concluyó el 31 de julio de 2023. Si el resultado de la votación de las trabajadoras(es) fue "no" o el sindicato no logró realizar una votación de legitimación, el CCT se dio por terminado. Aún en este caso, el patrón está legalmente obligado a seguir respetando los derechos de las trabajadoras(es) y a proporcionar los salarios y las prestaciones contemplados en el contrato terminado que sean superiores a la ley.

Según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el propósito del proceso de legitimación de los CCT era eliminar los CCT simulados, que en México se conocen como "contratos de protección", y verificar que las trabajadoras(es) conozcan y aprueben el contenido de sus contratos colectivos de trabajo.¹ El sindicato titular del CCT estuvo a cargo de organizar las consultas, las cuales se realizaron durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la reforma y recibieron fe pública por parte de las autoridades laborales o de un notario público

Resultados del proceso de legitimación de los CCT:

- Más de 100.000 CCT terminados²
- 30.536 CCT legitimados
- 663 CCT rechazados

En el periodo posterior a la legitimación de los CCT, las trabajadoras(es) siguen teniendo el derecho de formar o unirse a un sindicato de su elección, o de no unirse a un sindicato, y los patrones tienen la responsabilidad de respetar ese derecho y no discriminar a las trabajadoras(es) por su afiliación, sus actividades o simpatías sindicales.

¹ Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: La llave de acceso al nuevo modelo laboral, febrero de 2021: gob.mx/cms/uploads/attachment/file/616210/LEGITIMACION_DE_CONTRATOS_COLECTIVOS_110221-1.pdf.

² En la mayoría de los casos de CCT terminados, no se celebró ninguna votación.

En los lugares de trabajo donde se dio por terminado el CCT, el sindicato titular del contrato no necesariamente desaparece. Si continúa teniendo trabajadoras(es) afiliadas en ese lugar de trabajo, tiene el derecho de representarlas en las conversaciones con el patrón.

Sin embargo, para obtener el derecho a negociar un nuevo CCT, ese sindicato u otro sindicato primero debe recibir una Constancia de Representatividad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Centro Federal) que confirme que tiene el apoyo de al menos el 30% de las personas trabajadoras elegibles en las instalaciones. Si un sindicato ha obtenido una Constancia de Representatividad, el patrón está obligado a negociar con ese sindicato un nuevo CCT y las revisiones de ese contrato.

A continuación, se presentan las obligaciones patronales y buenas prácticas después de que se haya terminado un CCT.

Donde las personas trabajadoras votaron en contra del CCT existente en una votación de legitimación, o no se llevó a cabo ninguna votación:

Ser transparente sobre la terminación del CCT y la continuación de las prestaciones.

Si el CCT existente ha sido terminado en una votación de legitimación o porque la votación no se llevó a cabo, informe a las trabajadoras(es) de esa situación, y continúe respetando los derechos y proporcionando los salarios y prestaciones en el CCT terminado que sean superiores a lo que exige la ley.

Ley Federal del Trabajo: Aunque la LFT no exige explícitamente a los patrones que informen a las trabajadoras(es) de la terminación del CCT, el Artículo Transitorio 11 establece que las prestaciones y las condiciones de trabajo previstas en cualquier CCT terminado, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, deben seguir siendo proporcionadas por el patrón.

Donde se dio por terminado el CCT, pero el sindicato todavía tiene afiliados en el lugar de trabajo:

Permitir que las y los representantes sindicales desempeñen sus funciones legítimas de representación de las trabajadoras(es).

Cuando un sindicato tiene trabajadoras(es) afiliadas en el lugar de trabajo, permita que representantes sindicales accedan al lugar de trabajo y sus afiliadas(os), así como a las instalaciones y el equipo necesarios para llevar a cabo sus funciones legítimas de representación, incluyendo espacios privados para reuniones y/u oficinas, equipo de oficina, y áreas para publicar avisos y comunicaciones, sin interrumpir el proceso de producción. La buena práctica es negociar un acuerdo escrito con el sindicato que detalle los términos y condiciones de acceso al lugar de trabajo y sus instalaciones.

Norma internacional: Aunque la LFT no aborda el acceso de las y los representantes sindicales al lugar de trabajo o a las instalaciones y el equipo en el lugar de trabajo, el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT incluyen el derecho de las y los representantes sindicales a tener acceso al lugar de trabajo y a las trabajadoras(es) para poder representarlas efectivamente.

No firme un CCT con ningún sindicato que no posea una Constancia de Representatividad.

No firme un contrato de protección.

Independientemente de que haya o no un sindicato con trabajadoras(es) afiliadas en el lugar de trabajo, no firme un "contrato de protección" (un contrato colectivo de trabajo simulado firmado sin el conocimiento y/o consentimiento de las personas trabajadoras) con ningún sindicato que aún no haya recibido una Constancia de Representatividad del Centro Federal que confirme que cuenta con el apoyo de al menos el 30% de las trabajadoras(es) elegibles en el lugar de trabajo.

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 133, IV prohíbe a los patrones o sus representantes obligar o inducir a las trabajadoras(es), por medio de la coerción o por cualquier otro medio, a unirse a un sindicato o a retirarse del sindicato al que están afiliadas. Los Artículos 390 BIS y 390 TER establecen que, para el registro de un CCT inicial, el sindicato debe obtener primero una Constancia de Representatividad del Centro Federal, y el Centro Federal verificará que el contenido del CCT sea aprobado por la mayoría de las trabajadoras(es) cubiertas por el contrato, a través de una votación personal, libre, directa y secreta.

Cuando haya más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo:

Permanecer neutral.

Cuando haya más de un sindicato o sindicato en formación en el lugar de trabajo, permanezca neutral y absténgase de hacer cualquier declaración o tomar cualquier acción que pueda colocar a una organización en una ventaja o desventaja en relación con la(s) otra(s), incluido durante las elecciones de representación sindical entre dos o más sindicatos para obtener la titularidad del CCT; en tal caso, no realice ninguna acción para retrasar, influir o perjudicar los resultados de dichas elecciones.

Permita a las y los representantes sindicales la igualdad de acceso al lugar de trabajo y a las instalaciones y el equipo necesarios para llevar a cabo sus funciones de representación de las trabajadoras(es), incluyendo espacios privados para reuniones y/u oficinas, equipo de oficina, y áreas para publicar avisos y comunicaciones.

Respete y no trate de influir en las decisiones de las trabajadoras(es) con respecto al cese del descuento de las cuotas sindicales.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 357* prohíbe los actos de injerencia de los patrones o sus representantes en los asuntos de un sindicato, incluida su formación, función o administración. Se consideran actos de injerencia aquellas acciones y medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por un patrón o asociación de patrones, o que apoyan en cualquier forma a las organizaciones de trabajadoras(es) con la intención de someterlas a control. El Artículo 897-F describe las reglas de procedimiento para las elecciones de representación sindical (recuentos) por votación personal, libre, directa y secreta, y el Artículo 897-G señala que se puede sancionar a los patrones por acciones que favorezcan a un sindicato sobre otro en tales votaciones.

Asegurar la no interferencia.

No interfiera en los asuntos internos de ningún sindicato, por ejemplo, a través de sobornos, incentivos u otros medios para alentar a las trabajadoras(es) a renunciar a su afiliación sindical. No utilice medios financieros u otros medios para colocar un sindicato bajo el control de su empresa.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 133 IV* prohíbe a los patrones y sus representantes obligar a las trabajadoras(es), por coerción o cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o grupo al que pertenecen, o a votar por una determinada lista de candidatos, además de prohibir cualquier otro acto u omisión que viole su derecho a decidir quién debe representarlas en la negociación colectiva (consulte también el Artículo 357 supra).

Cuando un sindicato haya recibido una Constancia de Representatividad confirmando que tiene el apoyo de al menos 30% de las trabajadoras(es) elegibles en el lugar del trabajo:

Negociar de buena fe.

Cuando un sindicato ha recibido una Constancia de Representatividad del Centro Federal, que confirma que tiene el apoyo de al menos el 30% de las personas trabajadoras elegibles en el lugar de trabajo, negocie de buena fe con ese sindicato para un CCT inicial y para las revisiones del CCT cada dos años.

Ley Federal del Trabajo: *El Artículo 387* de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de negociar un CCT cuando lo solicite un sindicato. El Artículo 390 requiere que el sindicato obtenga una Constancia de Representatividad del Centro Federal para negociar, firmar y registrar un CCT.

No incluir una cláusula de exclusión en el CCT.

Al negociar un CCT o revisiones al CCT, no incluya una "cláusula de exclusión" ilegal que exija el despido de trabajadoras(es) que son expulsadas del sindicato o que renuncian voluntariamente a él. Cuando exista una cláusula de exclusión en un CCT existente, garantice que la cláusula se elimine del contrato lo antes posible y que no se adopte posteriormente ninguna otra cláusula que tenga el mismo efecto.

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 391 X prohíbe la inclusión de una cláusula de exclusión para el despido en un CCT. Esto significa que los contratos ya no pueden especificar que las trabajadoras(es) pueden ser despedidas por haber sido expulsadas del sindicato o por haber renunciado a su afiliación sindical. El Artículo 133 IV prohíbe que los patrones obliguen a las trabajadoras(es) a afiliarse a un sindicato o a retirarse del sindicato al que están afiliadas mediante coerción o por cualquier otro medio.

Asegurar que las personas trabajadoras reciban el CCT.

Cuando haya un CCT firmado que se haya registrado en el Centro Federal, asegúrese de que todas las trabajadoras(es), incluidas las nuevas trabajadoras(es) en el momento de su contratación, reciban una copia impresa de ese contrato, así como la fecha de su firma y cualquier revisión negociada.

Ley Federal del Trabajo: El Artículo 132 XXX establece que el patrón debe proporcionar a sus trabajadoras(es), sin costo alguno, una copia impresa del CCT inicial o las revisiones negociadas del CCT dentro de los 15 días de su depósito en el Centro Federal,³ y que las trabajadoras(es) deben firmar la recepción de esta copia.

Con relación a la consulta a las trabajadoras(es) sobre si apoyan o no el contenido del contrato colectivo de trabajo negociado, el Artículo 390 TER II establece que el sindicato debe proporcionar a las trabajadoras(es) una copia impresa o electrónica del CCT inicial o las revisiones negociadas del CCT para ser consultadas de manera oportuna y antes de la votación sobre el contenido del CCT. Las directrices del Centro Federal establecen además que el sindicato debe proporcionar el CCT a las trabajadoras(es) al menos 5 días antes de la votación sobre el contenido del CCT.

³ Los Artículos 132 XXX y 390 TER II son ambiguos en indicar si el patrón y el sindicato deben proporcionar copias del CCT completo revisado o copias de las revisiones negociadas del CCT. Sin embargo, el Centro Federal ha interpretado que esos artículos se refieren a las revisiones del CCT.

Esta ficha informativa forma parte de la caja de herramientas sobre la libertad sindical en México, publicada por la RSM y disponible en: maquilasolidarity.org/es/recursos-libertad-sindical-mexico.