

Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes



El 31 de julio de 2019 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el referido protocolo, que entró en vigor el 1 de agosto de 2019 y estará vigente indefinidamente, en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie sus funciones registrales y de verificación.

Objeto

El Protocolo establece el procedimiento para la legitimación y validez de los contratos colectivos de trabajo existentes, a través de la aprobación de la mayoría de los trabajadores a quienes les será aplicable el contrato (50% más uno de los trabajadores). Establece las reglas de un procedimiento de consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre, secreto y directo. Todos los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez, siguiendo el procedimiento de consulta establecido en el Protocolo, dentro de los cuatro años siguientes a la publicación de la Reforma Laboral; es decir, antes del 1 de mayo de 2023, de lo contrario, se tendrán por terminados.

Procedimiento de Consulta

Para iniciar el procedimiento de consulta, el sindicato titular del contrato colectivo debe dar aviso de que consultará a los trabajadores a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a través de una plataforma electrónica establecida para tal efecto.

Una vez llevado a cabo el procedimiento de consulta, el sindicato deberá digitalizar el acta de votación y el listado de trabajadores votantes y dar aviso del resultado de la votación a la STPS, a través de la plataforma electrónica mencionada, dentro de los tres días hábiles siguientes. En caso de no existir observaciones por parte de la STPS, el sindicato podrá solicitar la constancia de legitimación correspondiente.

Si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, este se tendrá por terminado, pero se conservarán en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a legitimación, que sean superiores a las establecidas en la ley, las cuales serán de aplicación obligatoria para el patrón. Una empresa que no cuenta con contrato colectivo de trabajo puede ser sujeta de emplazamientos a huelga por firma de contrato.

Obligaciones del Patrón

- ▶ Otorgar a los trabajadores y al sindicato las facilidades necesarias para que se realice la consulta.
- ▶ El sindicato titular debe otorgar a la STPS la información y documentación necesaria para integrar el padrón de trabajadores con derecho a votar; sin embargo, la STPS puede requerir al patrón la información que sea necesaria para verificar la veracidad del padrón de votantes.
- ▶ Entregar a los empleados un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta.
- ▶ Evitar cualquier intervención durante el procedimiento de consulta.
- ▶ Otorgar a trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a legitimación, incluso en el caso de que el mismo no obtenga el apoyo mayoritario de los trabajadores.

En caso de que el patrón no cumpla con las obligaciones mencionadas, podría ser sujeto de una multa de hasta 5,000 UMA por trabajador afectado; además de que la STPS podría declarar inválido el proceso de consulta.

Teniendo en cuenta los importantes cambios al marco regulatorio de las relaciones colectivas de trabajo, es de suma importancia para las empresas establecer un plan de medición y fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo. En caso de contratos colectivos sin vida sindical activa, es imperativo elaborar una ruta crítica de acción para evitar el incumplimiento normativo o las posibles contingencias del proceso de activación de la vida sindical.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Alejandro Caro
alejandro.caro2@mx.ey.com

Diego González
diego.gonzalez.aguirre@mx.ey.com

Yeshua Gómez
yeshua.gomez2@mx.ey.com

Arturo Hernández
arturo.hernandez@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2019 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.