

THE LEGITIMATION OF COLLECTIVE WORK CONTRACTS IN MEXICO

LA LEGITIMACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN MÉXICO

Salvador Ulin Orueta¹, Dr. Jesús Antonio Piña Gutiérrez²,

¹Salvador Ulin Orueta, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, salvador9932189486@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-9947-0226>, Dr. Jesús Antonio Piña Gutiérrez

²Dr. Jesús Antonio Piña Gutiérrez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, jes-uspina@notaria31tabasco.com, <https://orcid.org/0000-0002-4506-3115>

RESUMEN

La Constitución Mexicana de 1917 nace de reclamo del campesino oprimido por extensas e inhumanas jornadas de trabajo y un escaso o nulo pago por su mano de obra, dando como resultado el origen del artículo 123 del que se desprende la Ley Federal del Trabajo, el cual ha sido modificado y actualizando constantemente mediante reformas que han sentado las bases para la solución a los conflictos entre los trabajadores y los patrones, identificando el derecho al trabajo como un derecho individual que pertenece a cada persona, y que es a la vez un derecho colectivo.

Las relaciones laborales entre trabajadores y patrones son de gran importancia para el país, pues si se realizan en términos de justicia y equidad laboral darán como resultado una estabilidad económica y crecimiento al país, además de garantizarle al trabajador en su carácter de individuo, el derecho de poder asegurarle a él y a su familia bienestar y prosperidad en diversos ámbitos, por lo que mediante del contrato colectivo de trabajo se establecerá las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos mismos que se someterán a la observancia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Palabras Claves: *Contratos Colectivos de trabajo, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Ley Federal del Trabajo.*

ABSTRACT

The Mexican Constitution of 1917 was born from the claim of the oppressed peasant for long and inhumane work days and little payment for their labor, resulting in article 123 from which the Federal Labor Law is derived, which has been modified and constantly updating through reforms that have laid the foundations for the solution to conflicts between workers and employers, identifying the right to work as an individual right that belongs to each person, and that is at the same time a collective right.

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
ISSN: 2806-0172 (En Línea).
Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

Labor relations between workers and employers are of great importance for the country, because if they are carried out in terms of justice and labor equity, they will result in economic stability and growth for the country, in addition to guaranteeing the worker, as an individual, the right to be able to ensure well-being and prosperity for him and his family in various areas, so through the collective bargaining agreement the conditions will be established according to which work must be provided in one or more companies or establishments that will be subject to observance of the Federal Center for Conciliation and Labor Registration.

Keywords: *employment contracts, federal conciliation and labor registration centers, Federal Labor Law.*

INTRODUCCION

En lo referente a justicia laboral en nuestro país no solo se trata de crear leyes o reformas que cumplan con esa función, sino que más allá de un proyecto nacional se integra a los tratados internacionales y adhesiones a los derechos humanos, que servirán para el enriquecimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es que se buscará que dentro de nuestra máxima jerarquía jurídica se homologue o cumplimente con normas o leyes que emanan de fuentes internacionales, y que a su vez se trasladarán en beneficio de los gobernados, en específico en el apartado constitucional de los derechos sociales, buscando dar una certeza de legalidad, equidad e igualdad en términos laborales para los trabajadores de todo el país en empresas nacionales y de los sirven a empresas extranjeras en suelo mexicano obligando a éstas a subordinarse a nuestras leyes y tribunales, garantizando un legal cumplimiento de los compromisos que nacen de la relación trabajador-patrón.

Es por eso que la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia laboral en el año 2019, y sometido a la inclusión de normas y leyes de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, el Tratado internacional entre los Estados Unidos, México y Canadá el cual fue de gran impacto para que se lograra esto, genera un parteaguas en la historia del derecho laboral en México, pues su alcance va más allá de las referidas leyes, también se implementaron nuevos CENTROS DE CONCILIACION ESTATALES Y FEDERALES, TRIBUNALES LABORALES ESTATALES Y FEDERALES, y la legitimación de los contratos colectivos de trabajo por medio de la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; la cual funge como la instancia administrativa ante la que se sometió a la revisión de los contratos colectivos de todos los trabajadores del país y sus respectivos sindicatos para poner orden y que a través de la vía democrática los trabajadores sindicalizados tuvieran el conocimiento del contenido, alcance y beneficios de su contrato colectivo y que de no estar de acuerdo ser sometido a revisión y aprobación por la mayoría, y no como se ejercía tiempo atrás donde unos pocos eran los beneficiados sin ser extensivo a los trabajadores que representaban sus sindicatos; siendo un requisito ahora que cada contrato colectivo de trabajo sea legitimado por la STPS y una vez que se logra entrar en vigor.

Por lo que en términos de aplicación retroactiva de la Ley Federal del Trabajo tanto los contratos ya existentes y los nuevos deben pasar por el proceso de legitimación ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente, el Artículo 590-E de dicha ley, estipula que, antes de acudir a los Tribunales Laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. De acuerdo con los intereses afectados, los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos. En los primeros, se afectan los intereses de los trabajadores individualmente determinados. En los segundos, se afectan los intereses de la totalidad de los trabajadores de una empresa o establecimiento. Con respecto a la solución de los conflictos de trabajo (individuales o colectivos), el Artículo 123 de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo vigente estipula que corresponde a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos” (Ley Federal del Trabajo, Artículo 386), a través de sus representantes sindicales los trabajadores

pueden negociar sus condiciones laborales y los derechos a los que tienen acceso. El cual se asienta en un documento que adquiere validez legal una vez aprobado, y regirá las relaciones de trabajo entre los trabajadores y la empresa.

El Contrato Colectivo de Trabajo sin duda es un medio que otorga y favorece los derechos humanos, garantías y seguridad en los derechos y condición en la relación laboral.

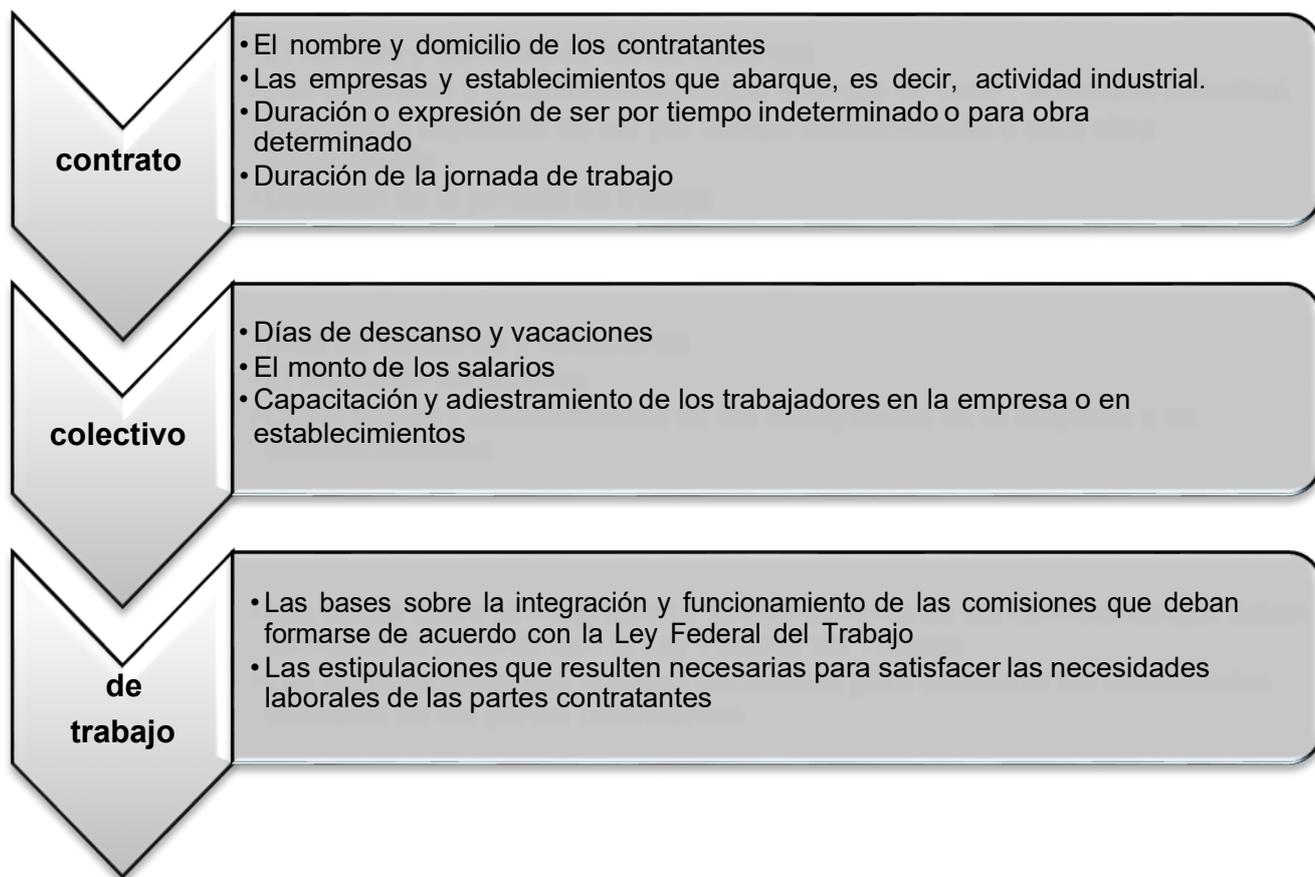


Gráfico 1. Elementos que contiene el contrato colectivo de trabajo Fuente: elaboración propia

LA LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En marzo del año 2023 se publica en el Diario Oficial de la Federación (2023) el acuerdo en el que se establecen los plazos concernientes al registro y desahogo de procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajos existentes. En el que se establece fecha para el registro de contratos vencido en fecha de 1 de mayo de 2023, en cuanto al desahogo de las consultas relativas a los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo ya existentes terminó el 31 de julio de 2023, dando ejecutados los contratos colectivos que no se hayan registrado para su legitimación, previo a la fecha señalada subsistirán prestaciones contenidas en ellos, dejando la pauta para que cualquier sindicato activo pueda reclamar la firma de dicho documento.

Por lo que el sindicato titular del contrato colectivo debe dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la cuál realizará la consulta a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato que ya se tiene celebrado (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

Todo esto busca de una manera digna involucrar al trabajador en la toma de las decisiones que contienen el contrato colectivo de trabajo, el cual ya no puede ser elaborado de manera unilateral o a conveniencia de unos cuantos, sino que al ser un requisito su debida legitimación éste tiene un efecto benéfico en prestaciones y salarios, así mismo proporciona certeza jurídica a las partes.

Los trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, federación o confederación y ser consultados mediante el voto personal, libre, secreto y directo en los siguientes procesos:

- Elección de las directivas sindicales.
- Firma de Contratos Colectivos de Trabajo iniciales.
- Ratificación de acuerdos negociados sobre el contrato colectivo o el convenio de revisión.
- Legitimación de un contrato colectivo existente.

Formalidades del contrato colectivo de trabajo (Ley Federal del Trabajo, Artículo 390):

- Celebrarse por escrito
- Hacerse por triplicado, entregando a cada una de las partes un ejemplar
- Depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

En el Diario Oficial de la Federación, el protocolo para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo, establece las reglas y procedimientos a seguir para validar los contratos colectivos existentes.

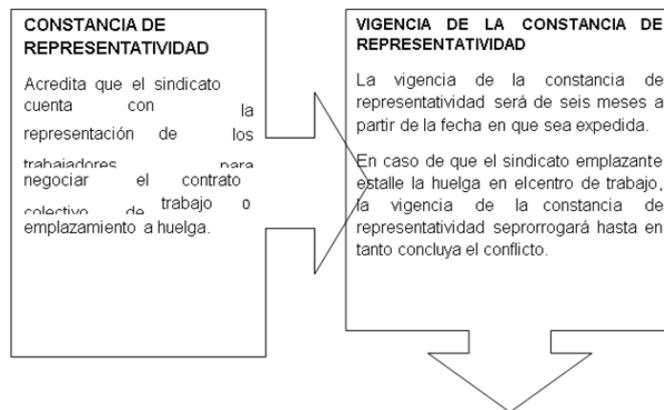


Gráfico 2. Proceso para legitimación de CCT

Fuente: elaboración propia

Gráfico 3. Procesos para la legitimación del CCT



Existe un proceso de legitimación que se efectúan en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, siendo que se concluye la relación laboral entre trabajador y sindicato, aun cuando conservan prestaciones y beneficios.

NORMATIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

Las normativas del Contrato Colectivo de Trabajo son, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Diario Oficial de la Federación, que, conforme a lo

establecido por el artículo 523 fracciones I y II Bis, de la Ley Federal del Trabajo, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la aplicación y vigilancia de las normas en materia laboral; el Convenio 98 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y el Anexo del capítulo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Integran en su conjunto las fuentes de derecho social, los lineamientos que deben de prevalecer y las instancias administrativas y jurídicas que darán observancia y cumplimiento a la reforma Constitucional y sus respectivas leyes.

La importancia de la reforma laboral en cuanto a los contratos colectivos de trabajo es, que la autoridad es sabedora de los alcances, beneficios y obligaciones que buscan o pretenden lograr los sindicatos ante los patrones o empresas, pero obligando a los representantes sindicales a darle participación a los trabajadores, pues establece unos lineamientos muy claros y precisos para que un CCT (contrato colectivo de Trabajo), se elabore, admita y entre en vigor, después de cumplir con los requisitos que la ley exige y que sin ellos no puede darse como legítimo un CCT, éstos lineamientos son:

- Reconocimiento del sindicato: obtenido por mayoría de votos dentro de una elección interna o designado por una autoridad laboral competente.
- Presentación de propuestas: incluye condiciones y términos que se incluirán el CCT.
- Negociación y Firma del contrato colectivo de trabajo: los representantes sindica-

les y empresas o patrones escucha y proponen ideas o condiciones para la elaboración del CCT una vez que se llega a un consenso donde ambas partes están de acuerdo se firma mediante los representantes o apoderados legales

- Registro y depósito del contrato colectivo de trabajo: Una vez firmado e CCT se presenta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual revisará a fondo el contrato el cual después de ser aprobado queda LEGITIMADO, para su validez y reconocimiento legal.

Por lo que el alcance que un CCT adquiere es de una certeza jurídica que, no solo se limita a las empresas nacionales, sino que se extiende a empresas internacionales que operan en el país, además de darle a los Sindicatos un carácter formal en cuanto a su formación, constitución y participación activa en el desarrollo del país integrando a sus sindicalizados en las obligaciones y derechos que tienen de forma general y particular ante su patrón o patrones y ante las autoridades laborales.

La transición que estamos viviendo en materia laboral todavía se está adaptando y estableciendo en nuestro país a nivel general, donde la sociedad, la economía y el desarrollo son cada vez mas cambiantes, por lo es necesario cerrar información mas estrecha entre los Estados que iniciaron en la aplicación de la reforma laboral junto con sus instancias legales y los Estados que iniciaron después y pese a ser una reforma federal la entrada en vigencia de dicha deja en cierta desventaja en cuanto a su correcta aplicación en algunas regiones del país.

CONCLUSION

La revisión a profundidad del contrato colectivo de trabajo y la implementación de la legitimación ante los centros federales de conciliación, dan una certeza jurídica a las partes, pues involucra directamente a los trabajadores en una actuación dinámica dentro de sus derechos como colectivo, minimizando las malas prácticas de terceros que descuidaban el beneficio de todos a costa de unos cuantos, además de blindar ante la parte empleadora alguna omisión a sus garantías laborales.

Si bien es cierto todo instrumento legal es perfectible conforme se vayan dando algunos eventos también son ciertos que se irá de cuando ante situaciones de carácter extraordinario, y eso no le resta validez ni eficacia ya que en el mundo cambiante donde las empresas y las personas son entes de constante evolución también las leyes entran en esa dinámica para actualizarse y estar vigentes día a día.

Los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral tienen ahora la tutela de revisar y hacer efectivo las obligaciones y los derechos obrero-patronales, en una forma más clara, expedita y dinámica, por lo que los elementos sustentados por la ley federal del trabajo le permite la fácil aplicación en la observancia de todo contrato colectivo de trabajo, así mismo la parte empresarial se va homologando en sus obligaciones dentro del país al ser un mismo marco legal y una misma autoridad la encargada de velar por el correcto cumplimiento de las normas laborales.

REFERENCIAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123. 1917.
- Diario Oficial de la Federación. 2023. ACUERDO por el que se da a conocer el plazo para el registro y desahogo de los procedimientos de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes.
 - Ley Federal del Trabajo de 2022. Última Reforma DOF 27-12-2022
 - Organización Mundial del Trabajo. Convenio 98. 1949.
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2021. ACUERDO por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones del Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes.
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Anexo del capítulo 23-A. 2018.