

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Por qué debo legitimar mi contrato colectivo de trabajo?

El artículo 11º transitorio del Decreto del 1º de mayo de 2019 por el que se reformó la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de todos los sindicatos de revisar el contenido de sus contratos colectivos de trabajo existentes en un plazo no mayor a 4 años posteriores a la entrada en vigor de la reforma. Para cumplir con este procedimiento, deberán consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto si aprueban o no el contenido del contrato colectivo que tengan celebrado con el patrón.

2. ¿Todos los contratos colectivos de trabajo deben ser puestos a consulta de los afiliados?

Si. Conforme al artículo 11º transitorio del Decreto del 1º de mayo de 2019, deberán legitimarse todos los contratos colectivos de trabajo existentes que estén depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (federal o local) a través de la consulta que se realice a los trabajadores afiliados al sindicato titular de dicho contrato, hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie funciones registrales y de verificación y emita el Protocolo correspondiente.

3. ¿Los sindicatos que se rigen por el Apartado B del artículo 123 constitucional deben legitimar sus contratos colectivos?

No. Conforme al artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión (Gobiernos federal, estatales y municipales, así como del Poder Legislativo y Judicial federal o local), y de las instituciones y organismos descentralizados que tengan a su cargo proveer servicios públicos conforme al artículo 1º de dicha Ley, están cubiertos por las condiciones generales de trabajo fijadas por el Titular de

la dependencia respectiva. En este sentido, los sindicatos de competencia burocrática que se rigen por el Apartado B del artículo 123 constitucional no celebran contratos colectivos de trabajo, por lo que no serán objeto del procedimiento de legitimación.

4. ¿El procedimiento de legitimación es lo mismo que la revisión salarial o integral de un contrato colectivo de trabajo?

No. Al ser un procedimiento especial previsto en la Ley, la legitimación de los contratos colectivos es independiente del procedimiento de revisión salarial o contractual que realice cada sindicato conforme a sus estatutos.

5. ¿Puedo realizar la legitimación del contrato colectivo de trabajo y la revisión salarial o integral del mismo de manera simultánea?

Si. Los sindicatos podrán programar la consulta para la legitimación de un contrato colectivo en la misma fecha, horario y lugar en que se realice la consulta para la aprobación del contenido del convenio de revisión salarial o integral de dicho contrato colectivo, en los términos del artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo. Para realizar ambas consultas simultáneamente, el sindicato emitirá las convocatorias para cada evento y dispondrá el material de votación y los procedimientos diferenciados que correspondan a cada proceso.

Cuando la mayoría de los trabajadores apruebe el contenido del contrato colectivo sujeto a legitimación, así como los términos del convenio de revisión respectivo, se tendrá por legitimado el contrato colectivo de trabajo revisado.

Cuando la mayoría de los trabajadores apruebe el contenido del contrato colectivo sujeto a legitimación, pero rechace los términos del convenio de revisión respectivo, se tendrá por legitimado el contrato colectivo de trabajo vigente.

Cuando la mayoría de los trabajadores rechace el contenido del contrato colectivo sujeto a legitimación, pero apruebe los términos del convenio de revisión respectivo, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por terminado, conservando los trabajadores los derechos y prestaciones contenidas en el

contrato colectivo revisado que sean iguales o superiores a las establecidas en la Ley.

Cuando la mayoría de los trabajadores rechace el contenido del contrato colectivo sujeto a legitimación, así como los términos del convenio de revisión respectivo, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por terminado, conservando los trabajadores los derechos y prestaciones contenidas en el contrato colectivo vigente cuando sean iguales o superiores a las establecidas en la Ley.

REGISTRO DEL AVISO DE CONSULTA

6. ¿Puedo registrar el aviso de consulta de manera presencial?

No. Conforme al numeral 2 del Protocolo, el aviso de consulta sólo podrá registrarse a través de la plataforma electrónica establecida para tal efecto. No obstante, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y las Procuradurías Estatales de la Defensa del Trabajo podrán brindar la orientación y asesoría necesaria sobre los requisitos, plazos y procedimientos para cumplir con esta obligación, incluyendo el apoyo necesario para realizar el registro de aviso correspondiente a través de dicha plataforma.

7. ¿Quién puede registrar un aviso de consulta?

El secretario general o apoderado legal del sindicato que ostente la titularidad del contrato colectivo de trabajo que se pretenda legitimar deberá generar un usuario, ingresar a su cuenta y registrar su aviso de consulta a través del sitio web: <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>.

8. ¿Cuándo puedo registrar un aviso de consulta?

El sindicato puede registrar su aviso de consulta en cualquier momento y hasta diez días hábiles antes de la fecha en que se prevea realizar la consulta.

9. ¿Qué debo hacer si mi sindicato tiene más de 2 mil afiliados o si requiero realizar la consulta en dos o más lugares o en dos o más jornadas?

Conforme al numeral 16 del Protocolo, los sindicatos que, por su naturaleza o características particulares, no puedan completar su registro debido al elevado número de trabajadores que deban ser consultados, a la necesidad de realizar la consulta en dos o más entidades federativas, o durante dos o más jornadas, deberán manifestarlo al correo electrónico reforma.laboral@stps.gob.mx para su atención específica por la autoridad laboral.

Los sindicatos que se encuentren en este supuesto propondrán a la STPS los procedimientos y reglas para llevar a cabo la consulta en los términos del Protocolo, mismas que deberán garantizar los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad, certeza, calidad e integridad del procedimiento de consulta, así como la libertad y secrecía del voto.

10. ¿Qué información requiero para registrar mi aviso de consulta?

Conforme al numeral 3 del Protocolo, el sindicato deberá registrar a través de la plataforma la siguiente información:

1. Nombre y número de registro del sindicato;
2. Nombre y datos de contacto del secretario general o apoderado legal del sindicato;
3. Toma de nota del sindicato. (ver nota 1)
4. Identificación oficial del secretario general o apoderado legal; en caso de apoderado, también se anexará el poder respectivo. (ver nota 1).
5. Nombre, denominación o razón social del patrón;
6. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del patrón;
7. Domicilio legal del patrón;
8. Datos de contacto del patrón;
9. Rama económica o actividad principal de la empresa;

10. Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el contrato colectivo;
11. Número de trabajadores afiliados al sindicato;
12. Prestaciones principales del contrato colectivo (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial). (ver nota 1).
13. Listado de trabajadores con derecho a votar que incluya, como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador; y (ver nota 2)
14. Lugar, fecha y horario en los que se realizará la consulta.

Nota 1. Se deberá digitalizar y adjuntar archivo en formato .pdf

Nota 2. Se deberá adjuntar archivo en formato Excel o .CSV

11. ¿Qué sucede si la información que se proporcione en el registro es inexacta, incompleta o no corresponde a la realidad?

La STPS podrá verificar que la información que el sindicato proporcione al registrarse sea completa y veraz. En caso de que se proporcione información inexacta o incompleta, la STPS podrá solicitarle que subsane las inconsistencias, apercibiéndolo que, de no hacerlo la consulta que realice no tendrá validez.

Los sindicatos que proporcionen información falsa estarán sujetos a las sanciones administrativas y penas establecidas en las leyes para quienes se conducen con falsedad ante la autoridad.

VERIFICACIÓN

12. En caso de optar por el acompañamiento de un fedatario público, ¿qué papel desempeñará éste en la consulta?

Cuando el sindicato solicite la presencia de un fedatario público en la consulta, éste deberá estar presente en el lugar de votación y constatar los hechos y actos que se susciten en todas las etapas del procedimiento. La fe de hechos deberá reflejar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo, para que la autoridad laboral cuente con elementos suficientes que le permitan determinar si la consulta cumplió o no con dichos requisitos.

Cabe destacar que por “fedatario público” se entiende Notario Público.

13. En caso de optar por el acompañamiento de un fedatario público, ¿quién debe cubrir sus honorarios?

El sindicato deberá asumir el pago de los honorarios y gastos derivados del fedatario público, en caso de que opte por esta modalidad.

14. En caso de optar por el acompañamiento de una autoridad laboral (inspector del trabajo), ¿qué papel desempeñará éste en la consulta?

Cuando el sindicato solicite la presencia de una autoridad laboral (inspector del trabajo) en la consulta, el inspector comisionado deberá asistir personalmente al evento y levantar constancia de que verificó el procedimiento de consulta, en la que deberá dar cuenta si se cumplieron los requisitos establecidos en el Protocolo.

El personal que comisione o designe el sindicato para llevar a cabo la consulta deberá permitir al inspector el acceso al lugar de la votación y darle las facilidades necesarias para que realice la verificación correspondiente en todas las etapas del procedimiento. El inspector deberá portar visiblemente su acreditación y presentar su oficio de comisión respectivo.

Los inspectores del trabajo podrán solicitar que el personal comisionado por el sindicato para realizar la consulta se identifique con el oficio de designación correspondiente e identificación oficial; tomar los datos de dicho personal comisionado; verificar la autenticidad del material electoral utilizado para la consulta; verificar la información contenida en el listado de trabajadores votantes y los registros que se asienten en dicho listado durante el desarrollo de la consulta; preguntar en forma aleatoria a los trabajadores que se presenten a votar respecto de si el sindicato les proporcionó un ejemplar impreso del Contrato Colectivo del Trabajo sujeto a consulta; verificar que la información asentada en el acta de resultados coincida con el número y el sentido del voto de

las boletas computadas; y tomar fotografías en caso de que se presenten incidencias.

Los inspectores no podrán tener injerencia en el procedimiento, establecer requisitos adicionales para la consulta, suscribir o validar documentos, ni solicitar a la comisión sindical designada que realice o se abstenga de realizar una acción o conducta determinada. Aquí es importante aclarar que la presencia de la autoridad laboral no implica que se convalida el resultado de la consulta, ni que se cumplieron los requisitos de ley, ya que eso se determinará una vez que se analice la constancia que éste levante.

REPROGRAMACIÓN Y CANCELACIÓN DE EVENTOS

15. Una vez que se presentó el aviso, ¿es posible reprogramar la fecha, lugar y horario en que se realizará la consulta?

Los sindicatos que requieran reprogramar la fecha, lugar u horario en que se realizará la consulta deberán cancelar el evento programado y registrarlo nuevamente con la información actualizada.

En caso de que el sindicato sea apercibido por la STPS para que subsane inconsistencias detectadas en la información remitida durante su registro, podrá solicitar que se difiera la fecha y el horario de la consulta a fin de que el sindicato pueda contar con tiempo suficiente para subsanar o corregir dichas inconsistencias.

SOBRE EL PATRÓN

16. ¿Qué papel tendrá el patrón dentro del procedimiento de consulta?

Conforme al numeral 8, fracción iv) del Protocolo, el patrón no deberá intervenir en el procedimiento de consulta.

No obstante, conforme al numeral 4, párrafo segundo del Protocolo, el patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, como habilitar horas para la celebración de la consulta, facilitar espacios, acondicionar el lugar de la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta.

En caso de que el patrón no entregue a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

17. ¿Cómo se acredita que se entregó a los trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo?

El patrón podrá establecer el medio que prefiera para acreditar que cumplió con la obligación de entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo; éste podrá consistir en un listado de acuses de recibido. En caso de que el patrón no entregue a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, el sindicato podrá asimismo establecer el medio que prefiera para acreditar que los trabajadores recibieron el contrato colectivo de trabajo.

18. ¿El patrón puede proporcionar copia del contrato colectivo de manera electrónica?

No. De conformidad con el artículo 11° transitorio del Decreto, el patrón deberá entregar un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo a legitimar con al menos tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se celebre la consulta.

TRABAJADORES CON DERECHO A VOTO

19. ¿Quiénes pueden votar en la consulta?

Conforme al numeral 7, párrafo tercero del Protocolo, tendrán derecho a votar los trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo sujeto a consulta, excluyendo a aquellos trabajadores de confianza o que ingresen con posterioridad a la fecha en que se presentó el aviso. Serán parte del listado los trabajadores que hayan sido despedidos durante los tres meses previos a la presentación del aviso, a excepción de aquellos que hayan aceptado dar dado por terminada su relación de trabajo.

20. ¿Qué sucede si el listado de votantes debe actualizarse por ingreso o baja de trabajadores posterior a la fecha en que realicé el aviso?

Conforme al numeral 7, párrafos segundo y tercero del Protocolo, los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha en que se presentó el aviso tendrán derecho a voto, siempre y cuando el sindicato, bajo su más estricta responsabilidad, valore el caso particular al momento de la consulta y asiente en el listado de trabajadores la actualización correspondiente, señalando la fecha de ingreso de las personas que se encuentren en este supuesto.

Debes tomar en cuenta que la actualización del listado de votantes es de carácter excepcional, por lo que será responsabilidad de cada sindicato verificar que los trabajadores que sean incorporados a dicho listado estén activos y tengan derecho a voto. Si se confirma que trabajadores que no estaban en el listado votaron sin tener derecho a ello, la consulta podrá ser invalidada.

FORMATOS DE VOTACIÓN

21. ¿Puedo elaborar mi propia convocatoria, boletas de votación o acta de resultados?

No. El numeral 7 del Protocolo establece que el sindicato únicamente podrá utilizar la convocatoria, boletas de votación y acta de resultados que se generen a través de la plataforma electrónica. En consecuencia, serán inválidas las boletas, actas y convocatorias que no hayan sido generadas por este medio.

22. ¿Cómo deben foliarse y sellarse las boletas para garantizar la secrecía del voto?

Las boletas de votación que genera la plataforma electrónica tienen un talón lateral desprendible donde deberá asentarse el número de folio, mismo que será consecutivo, iniciando con el 01 y comprendiendo el número total de trabajadores registrados en el listado de votantes. La comisión sindical desprenderá la boleta de votación del talón y hará entrega de la misma al trabajador. El sindicato resguardará la totalidad de talones, así como las boletas foliadas no utilizadas, a efectos de verificación por la autoridad laboral.

En cada boleta deberá plasmarse el sello del sindicato, el cual podrá colocarse entre la parte desprendible del talón y el cuerpo de la boleta, sin invadir la sección de votación, de tal forma que, al desprender la boleta del talón, se pueda advertir la mitad del sello.

DESARROLLO DE LA CONSULTA

23. ¿Quién organiza la consulta?

Cada sindicato será responsable de planificar y disponer las medidas necesarias para que la consulta pueda realizarse en la fecha y horarios señalados en la convocatoria, y en un lugar que sea accesible y seguro para los trabajadores. Asimismo, garantizará que se cuenten con suficientes urnas transparentes, mamparas de votación y plumones, así como el material necesario para la consulta (boletas de votación foliadas y selladas, listado de trabajadores votantes y acta(s) de resultado).

Para la organización del evento, el sindicato designará formalmente a una comisión responsable de llevar a cabo la consulta. Dicha comisión estará integrada por personal capacitado y suficiente para atender el evento en todas sus etapas. Sus integrantes deberán portar una identificación visible y exhibir el documento de designación correspondiente en caso de ser requerido por la autoridad laboral.

24. ¿Quiénes pueden estar presentes en el lugar de la votación?

Únicamente podrán estar presentes los integrantes de la comisión designada por el sindicato para organizar y llevar a cabo la consulta; la persona que dará fe o verificará el desarrollo de la consulta (fedatario público o autoridad laboral); y los trabajadores que se identifiquen para emitir su voto.

RESULTADOS DE LA CONSULTA

25. ¿Qué sucede si la mayoría de los trabajadores aprueba el contenido del contrato colectivo de trabajo a legitimar?

Conforme al artículo 11º transitorio del Decreto del 1º de mayo de 2019, si el contrato colectivo de trabajo es aprobado por la mayoría de los trabajadores, el sindicato deberá dar aviso del resultado de la consulta a la STPS dentro de los tres días hábiles posteriores a la votación. En caso de que la STPS no emita observaciones sobre inconsistencias del procedimiento durante los veinte días hábiles posteriores a la fecha de la consulta, el contrato colectivo se tendrá por legitimado.

26. ¿Qué sucede si la mayoría de los trabajadores rechaza el contenido del contrato colectivo de trabajo a legitimar?

Conforme al citado artículo 11º, si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, conservándose 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 que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

27. Si la mayoría de los trabajadores rechaza el contenido del contrato colectivo de trabajo, puede el mismo sindicato celebrar un nuevo contrato con el mismo patrón?

Si. La terminación de un contrato colectivo de trabajo implica que el sindicato pierde la titularidad del mismo. No obstante, ese sindicato podrá solicitar nuevamente al patrón la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo, el cual deberá ser aprobado por los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

OMISIONES E INCONSISTENCIAS EN LA CONSULTA

28. ¿Qué sucede si el sindicato titular omite realizar la consulta para la legitimación del contrato colectivo de trabajo antes del 1o de mayo de 2023?

Conforme al artículo 11º del Decreto del 1º de mayo de 2019, si el sindicato omite realizar la consulta antes del 1º de mayo de 2023, el contrato colectivo de trabajo se tendrá por terminado, conservándose 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 que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

29. ¿Qué sucede si el sindicato omite realizar el aviso de resultado de la consulta?

Conforme al numeral 13 del Protocolo, el sindicato deberá dar aviso a la STPS a través de la plataforma electrónica del resultado de la votación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta. En caso de no

hacerlo, el contrato no podrá tenerse por legitimado y, en consecuencia, el sindicato deberá registrar y realizar nuevamente la consulta.

30. ¿Qué sucede si la STPS detecta irregularidades o inconsistencias en el procedimiento de consulta?

Conforme a los numerales 10 y 11 del Protocolo, la autoridad laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta cumpla con los requisitos establecidos en la Ley. En caso de que la STPS advierta irregularidades o inconsistencias en el procedimiento que no sean de carácter sustantivo, solicitará al sindicato que las subsane, apercibiéndolo que, de no hacerlo, el procedimiento de consulta no será válido.

Si las irregularidades o inconsistencias detectadas por la STPS son de carácter sustantivo, declarará nulo el procedimiento de consulta y, en caso de presumirse actos ilegales competentes a fin de que se deslinden responsabilidades.

Cuando la autoridad laboral declare la nulidad del procedimiento, el sindicato promovente podrá realizar nuevamente la consulta.

31. ¿Puedo solicitar prórrogas para legitimar el contrato colectivo de trabajo?

No. Conforme al artículo 11º del Decreto del 1º de mayo de 2019, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán legitimarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de dicho ordenamiento, por lo que será inadmisibles toda solicitud de prórroga.