

# ¿Cuáles son las implicaciones en caso de no legitimar los contratos colectivos de trabajo?



Actualmente, se han legitimado alrededor de 16, 000 mil contratos colectivos de un aproximado de 139, 000 existentes, entonces, ¿qué consecuencias o implicaciones tendrán aquellos trabajadores que no hayan legitimado sus contratos en los plazos establecidos?



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

**Primero, es importante analizar, ¿por qué se deben legitimar los contratos colectivos de trabajo?**

- Se terminarán aquellos contratos que fueron depositados

en las juntas de conciliación y arbitraje, pero que no se revisan porque se trata de contratos de protección, o contratos inactivos que no se dieron formalmente por terminados

- Todos los contratos colectivos nuevos y sus revisiones, deberán ser aprobados por los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto
- Se evitará la simulación de la negociación colectiva

### **Implicaciones en caso de legitimar los contratos colectivos de trabajo:**

- El contrato colectivo se dará por terminado
- Las empresas deberán seguir respetando las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la ley
- La relación que antes era colectiva se convertirá en relaciones laborales individuales
- Muchos trabajadores se quedarán sin sindicato
- Los trabajadores podrán firmar uno nuevo siempre y cuando siga las reglas del nuevo modelo laboral

### **Acciones ante la no legitimación**

Con el panorama que se aproxima para aquellas empresas donde los contratos colectivos de sus trabajadores no fueron legitimados, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social emitió la Guía de Acciones, la cual será válida a partir del 2 de mayo y está específicamente dirigida al área de recursos humanos y los directivos de empresas.



Contáctanos  
para asesorarte

(33)1267 5281 

**En 10 puntos, la Guía establece:**

1. La empresa no puede disminuir los salarios, derechos y prestaciones que están pactadas en el contrato colectivo de trabajo.
2. La transición de un contrato colectivo a contratos individuales no implica, en ninguna circunstancia, que los derechos se vean afectados.
3. La empresa no puede seguir descontando las cuotas sindicales a las y los agremiados del sindicato cuyo contrato colectivo se dio por terminado.
4. La empresa no podrá conceder prerrogativas o consideraciones especiales al sindicato cuyo contrato colectivo se dio por terminado porque ya no representa a todos los trabajadores.
5. La empresa no podrá pactar convenios de revisión salarial ni contractual con el sindicato cuyo contrato colectivo se dio por terminado porque ya no existe esta representación de la mayoría.
6. La empresa no podrá condicionar la contratación o permanencia de las y los trabajadores a causa de su afiliación sindical.
7. El sindicato cuyo contrato colectivo se dio por terminado no podrá emplazar a huelga a la empresa o amenazar con suspender labores, al no tener la titularidad.
8. El sindicato cuyo contrato colectivo se dio por terminado podrá seguir realizando actividades sindicales en igualdad de condiciones que otros sindicatos.
9. El empleador deberá negociar un nuevo contrato colectivo con el sindicato que obtenga la constancia de

representatividad, siempre deben estar abiertos a que existe la posibilidad de que en el futuro cercano pueda un sindicato obtener una constancia de representatividad y ese sindicato, en ese momento tiene la validez de la autoridad laboral y la posibilidad de emplazar a huelga.

10. La autoridad abre canales de comunicación para recibir denuncias sobre alguna violación a los puntos anteriores

En Stratego Firma contamos con un área especializada para apoyarte en todo lo relacionado con el derecho colectivo, pregunta por nuestros servicios y con gusto te apoyaremos.