

El rol del empleador: fomentar la legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo

En cumplimiento con los compromisos internacionales que el Estado mexicano ha asumido en materia de libertad sindical y negociación colectiva, fue que se dio paso a la reforma laboral del 1° de mayo de 2019, la cual, en sintonía con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), específicamente con el Anexo del Capítulo 23, incorpora la “legitimación de contratos colectivos” y establece las pautas que deben cumplirse, sin excepción, para cualquier Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

En consecuencia, los centros de trabajo deben modificar la forma en que se venían desarrollando dichos CCT y así observar y ejecutar la nueva regulación laboral lo antes posible; de ahí que la transición a la moderna cultura laboral apoyada principalmente en el diálogo y **la negociación colectiva legitimada no debe postergarse, por el contrario, tiene que realizarse con anticipación al término para su cumplimiento.**

Por lo tanto, el rol del empleador que busca estar al día en el cumplimiento de la normatividad laboral es de suma importancia, pues a través del diálogo puede sensibilizar al sindicato para llegar a la legitimación de su CCT lo antes posible, igualmente, puede apoyar llevando a cabo lo siguiente:

- Entregar una copia del CCT a todos los trabajadores.
- Hacer llegar a las autoridades competentes la lista de los trabajadores para que sea cotejada con el padrón que entregue el sindicato.
- Permitir que la convocatoria y el CCT sean expuestos en lugares visibles y de mayor tránsito dentro del centro

de trabajo.

- Autorizar a los trabajadores participar en la consulta dentro de la jornada de trabajo.
- Proporcionar espacios con las condiciones adecuadas para que se lleve a cabo la legitimación, es decir, lugares libres de presión y cien por ciento imparciales.
- Mantenerse periódicamente en diálogo con los líderes sindicales a fin de coordinarse para la implementación de los puntos anteriores.

La participación del empleador es fundamental para que el sindicato realice oportunamente la legitimación del CCT, ya que pese a la pandemia Covid-19, los plazos para el cumplimiento de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y lo pactado en el T-MEC no se modificarán, se quedan tal cual se establecieron en dichos instrumentos jurídicos, siendo el 2 de mayo de 2023 la fecha límite para su finalización.

De ahí la importancia de que el empleador proporcione los espacios adecuados para la realización de las actividades que requieran la reunión de varios trabajadores en un mismo sitio, acatando en todo momento los protocolos y lineamientos de sanidad establecidos por las autoridades competentes.

La legitimación del CCT es el primer paso hacia el nuevo modelo laboral y requiere la labor conjunta de trabajadores, empleadores y gobierno para lograr su cumplimiento en el tiempo señalado.



SAMARIA SARAHÍ MENDOZA GONZÁLEZ

ABOGADA

samariamendoza@strategofirma.com

RECOMENDAMOS :