

# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



## LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

La llave de acceso al  
nuevo modelo laboral

Guía de acción | Febrero 2021

Gobierno de México  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo:  
la llave de acceso al nuevo modelo laboral  
Guía de acción

**Autores:**

Alejandro Encinas Nájera  
Esteban Martínez Mejía  
Ingrid Ceballos Gaystardo  
Ernesto Gamboa Guerrero  
Amado Sosa Dueñas

**Diseño de portada e interiores:**

Ariadna Patricia Pasarán Piña  
Itzel Gabriela Granados Rendón

Primera edición, febrero de 2021

La presente guía es exclusivamente de carácter informativo, no tiene efectos vinculantes ni exime del cumplimiento de alguna obligación establecida en el marco jurídico nacional y convenios o tratados internacionales

**Comentarios y sugerencias:** [reforma.laboral@stps.gob.mx](mailto:reforma.laboral@stps.gob.mx)

# GUÍA DE ACCIÓN

**La entrada en vigor del nuevo modelo laboral implica dejar atrás los contratos de protección, aquellos en los que no era necesario que el líder sindical acreditara que verdaderamente representaba a los trabajadores de esa empresa, ni que los trabajadores estaban de acuerdo con los términos del contrato negociado.**

Las reglas del modelo anterior permitían que se firmaran contratos desconocidos para los trabajadores, sin su participación ni aprobación expresa. La falta de representatividad, a su vez, propició la existencia de sindicatos de extorsión, que amenazaban a empleadores con emplazar a huelga y detener las operaciones del centro de trabajo si no accedían a sus pretensiones. Esto tenía un impacto negativo para ambas partes, puesto que un sindicato ajeno, ni siquiera conocido por la empresa o los trabajadores, podía suspender las actividades sin tener que acreditar su legítima representatividad.

Todo ello mermó la posibilidad de establecer una negociación colectiva que permitiera mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, al tiempo de elevar la productividad y competitividad de las empresas.

En cambio, la reforma laboral del 1° de mayo de 2019 establece reglas claras y convenientes para todas las partes. Con el fin de que estas apliquen a todos los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), incluso a aquellos que se habían firmado antes de la entrada en vigor de la reforma, se estableció la “legitimación de contratos colectivos”. Este proceso es la llave de acceso al nuevo modelo laboral, ya que tiene como objetivo acreditar que los trabajadores conocen y apoyan el contenido de los CCT que provienen del antiguo modelo laboral, es decir, los que están depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dicho procedimiento nos permitirá, en un plazo de cuatro años, tener certeza de que todos los CCT en México cuentan con el respaldo de los trabajadores (fecha límite: 2 de mayo de 2023). Es un proceso que se realiza una sola vez y que contribuirá a evitar la simulación en la negociación colectiva a través de la depuración

de CCT que no tienen actividad o vigencia. A grandes rasgos, consiste en asegurar que los trabajadores:

1. Conocen el contenido del CCT previo a su votación; y
2. Manifiestan mayoritariamente su respaldo con el contenido de su CCT, mediante el voto personal, libre, directo y secreto

Es importante advertir, como veremos a continuación, que ningún sindicato podrá exentar este requisito. De no llevarlo a cabo antes del plazo establecido en la ley, o bien, si los trabajadores votan en contra, el CCT dejará de existir. En estos casos se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la ley. A su vez, los trabajadores podrán organizarse para negociar colectivamente un nuevo contrato.

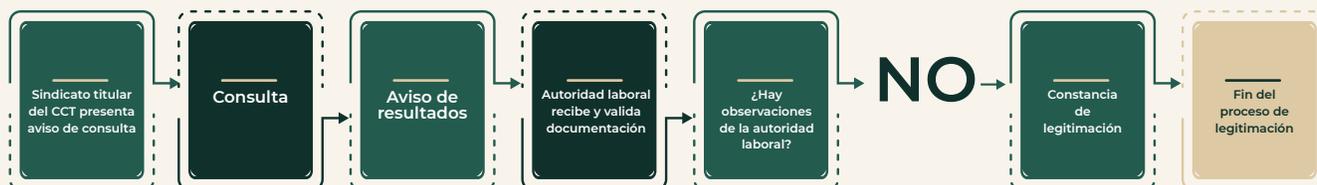
La legitimación de los contratos es la mejor forma para que los centros de trabajo hagan patente su voluntad de ponerse al día en el cumplimiento de la nueva normatividad laboral y refrenden los compromisos internacionales que México ha suscrito en materia de libertad sindical y negociación colectiva, destacadamente el recién ratificado Convenio 98 de la OIT y el Anexo del Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Por estos motivos, y porque resulta inaplazable transitar hacia una nueva cultura laboral basada en el diálogo y la negociación colectiva auténtica, lo más conveniente es no esperar a que se aproxime el vencimiento del plazo, sino legitimar los contratos cuanto antes.

Esta Guía es, sobre todo, un llamado a la acción. Su objetivo es apoyar a los centros de trabajo en el proceso de legitimación de sus CCT; explicar el paso a paso de este proceso y dar respuesta a preguntas frecuentes tanto de empleadores como de trabajadores.

# EL PASO A PASO PARA LEGITIMAR

El procedimiento de legitimación de un CCT se puede dividir en tres grandes pasos:

1)aviso de consulta, 2)consulta y 3)aviso de resultado



## 1. AVISO DE CONSULTA

El sindicato titular dará aviso a la STPS que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su CCT a fin de legitimarlo, para lo cual, deberá hacer lo siguiente:

- Crear usuario y contraseña a través de la plataforma: <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx/>

- Registrar una consulta –o varias– y proporcionar la información solicitada sobre el sindicato, el patrón, el CCT y lugar y hora de la consulta

- Elegir si la consulta será verificada por un notario público o por una autoridad laboral (inspector federal del trabajo)

- Imprimir la convocatoria, boletas y actas de votación que genere el sistema

- El patrón deberá entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del CCT, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta

## 2. LA CONSULTA

El sindicato emitirá la convocatoria, la fijará en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical; llegado el día, realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

- La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria

- Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva

- Se garantizará que el lugar para la votación sea accesible para los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que estos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna

## 3. AVISO DE RESULTADO

El sindicato tendrá tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta para remitir a la STPS el aviso de resultado.

- El aviso de resultado deberá remitirse a la STPS a través de la plataforma digital

- La STPS recibirá el aviso y la documentación anexa para su validación

- En caso de que la STPS no realice observaciones durante los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que se remitió el aviso, el CCT se tendrá por legitimado

**Los formatos emitidos por la STPS serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta. Será invalidada toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma.**



# PREGUNTAS FRECUENTES

## SEIS CLAVES DEL NUEVO MODELO LABORAL<sup>1</sup>

1. Desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje -las cuales dependían del poder ejecutivo- y transferencia de sus funciones a los tribunales laborales dependientes del poder judicial y al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y centro de conciliación locales
2. Privilegia la conciliación antes de acudir a juicio, a través de una instancia conciliatoria de carácter prejudicial y obligatoria
3. Voto personal, libre, directo y secreto para elección de directivas sindicales, conflictos entre sindicatos y firma de CCT
4. Obligación de acreditar que el sindicato verdaderamente representa a los trabajadores de una empresa para negociar la mejora de sus derechos laborales
5. Creación del CFCRL -institución con autonomía -que se encargará de la conciliación a nivel federal<sup>2</sup> y de verificar los procedimientos democráticos sindicales en todo el país
6. Creación de centros de conciliación en las 32 entidades federativas para atender la instancia conciliatoria en los asuntos de carácter local<sup>3</sup>

### 1. DEBIDO A LA PANDEMIA ¿HABRÁ PRÓRROGAS PARA EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN?

No. El plazo se queda de acuerdo a lo establecido en la LFT y a lo comprometido en el Anexo 23-A del T-MEC.

### 2. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LEGITIMAR CUANTO ANTES LOS CCT?

Uno de los propósitos del nuevo modelo laboral es terminar cuanto antes con los contratos de protección que propician salarios precarios y condiciones laborales mínimas. En ese sentido, es importante destacar que las empresas que realizan operaciones comerciales con Estados Unidos y Canadá no solamente están sujetas a las disposiciones legales nacionales, sino también, al cumplimiento de los compromisos asumidos por México en el T-MEC en materia de negociación colectiva y libertad de asociación. Entre estos se encuentra la adopción del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)<sup>4</sup>, mediante el cual nuestros socios

comerciales pueden exigir el cumplimiento de la ley laboral y, de no acatarla, tienen la posibilidad de emitir sanciones comerciales directamente a las empresas, que van desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo de importaciones. Por ello, las empresas que hayan optado por suscribir un contrato de este tipo y hayan sido aconsejadas de mantenerlo hasta la conclusión del plazo de 4 años, deberán tener en cuenta todas sus implicaciones.

La legitimación de CCT es la mejor vía para que todos los sectores productivos del país se pongan al día con la normatividad laboral, ingresen al nuevo modelo, y envíen un mensaje al mundo de que avanzamos en la dirección correcta.

### 3. ¿QUÉ AUTORIDAD ES LA RESPONSABLE DE LLEVAR A CABO EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN?

El nuevo modelo laboral se encuentra en proceso de transferencia de facultades y competencias hacia una nueva

<sup>1</sup>El nuevo modelo laboral fue creado mediante dos grandes procesos legislativos. El primero concluyó en 2017, con la modificación del artículo 123 constitucional, en él se sentaron las bases para la transferencia de las funciones jurisdiccionales, de las juntas de conciliación y arbitraje a los poderes judiciales y centros de conciliación, y para garantizar los principios de libertad sindical y de negociación colectiva. El segundo proceso concluyó en 2019, mediante la publicación de la reforma a la legislación secundaria, en la que se concretaron y detallaron las reglas para hacer efectivas las bases de la reforma constitucional.

<sup>2</sup>Para las funciones conciliatorias se considerará del ámbito federal a las empresas cuya actividad económica se encuentre dentro de las establecidas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Entre otras, la jurisdicción federal incluye las industrias minera, cementera, automotriz, metalúrgica y siderúrgica, eléctrica y productora de alimentos.

<sup>3</sup>Para las funciones conciliatorias se considerará del ámbito local a las empresas cuya actividad económica no se encuentre dentro de aquellas reservadas para la Federación, de acuerdo al artículo S29 de la LFT. Entre otras, la jurisdicción local incluye las industrias: restaurantera, hotelera y hospitalaria.

<sup>4</sup>Para más información del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, consultar: <https://www.gob.mx/stps/documentos/el-tmec-y-su-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-una-guia-de-accion-para-mexico?idiom=es>

## T-MEC Y LA LEGITIMACIÓN DE CCT

institucionalidad. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene a su cargo vigilar este proceso hasta el 1° de mayo del 2021, fecha en la cual el CFCRL absorberá estas funciones.

Hasta ese día, la STPS vigilará este proceso a través de inspectores federales, mientras que el CFCRL lo hará con su cuerpo de verificadores. Ambas opciones, al ser un servicio que provee el Estado, son gratuitas.

El Protocolo<sup>5</sup> aplicable al procedimiento de legitimación establece que para la verificación, el sindicato puede optar por realizar la consulta con la intervención de una autoridad laboral o de un notario público. De elegirse esta última opción, los costos por la contratación del notario deberán ser cubiertos por el sindicato; sin embargo, el empleador podrá costear los honorarios si así lo acuerda con el sindicato.

Optar por contratar a un notario público no descarta la posibilidad que la autoridad laboral envíe a un inspector o verificador a vigilar dicho proceso en caso de considerar que una consulta requiere especial atención; por ejemplo, en caso de que la autoridad laboral haya recibido quejas por parte de trabajadores sobre irregularidades previo a la consulta.

### 4. SOY EMPLEADOR Y QUIERO PONERME AL DÍA EN NORMATIVIDAD LABORAL ¿CÓMO PUEDO PROMOVER QUE LOS SINDICATOS DE MI EMPRESA LEGITIMEN SU CCT SIN SER INJERENCISTA?

De acuerdo con la LFT, por injerencia se entiende cualquier acto cuya finalidad sea dominar o influir en las actividades y decisiones de un sindicato. Es decir, no se vale tratar de influir en el sentido del voto de los trabajadores, o dar prebendas económicas que no queden establecidas dentro del CCT, o

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) entró en vigor el 1 de julio de 2020, reemplazando al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Uno de los aspectos más importantes de este nuevo acuerdo comercial, y que fue crucial para su aprobación por parte de nuestros socios comerciales, son los compromisos laborales que México asumió.

El capítulo 23 -laboral- del tratado pone énfasis en la importancia de garantizar la negociación colectiva y la libertad sindical. Particularmente, su **Anexo 23-A** estableció la obligación de que la autoridad laboral verificara que los CCT existentes con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo modelo laboral también contarán con el apoyo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

Compromiso asumido por México en el T-MEC ANEXO 23-A, artículo 2. (f):

**“La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación.”**

sujetar la permanencia en el trabajo, u ofrecer prestaciones a la condición de votar en determinado sentido o no votar; o, incluso preguntar a los trabajadores cuál fue el sentido de su voto o si se abstuvieron de votar.

Si bien el sindicato es el actor principal en este proceso, ya que son ellos los titulares del CCT, y por ende, quienes tienen que llevar a cabo este proceso, el empleador puede jugar un rol fundamental a través del diálogo social para facilitar que su sindicato lleve a cabo su legitimación de CCT en condiciones óptimas.

Esto es más patente aun cuando las empresas exportan o están vinculadas a cadenas de producción con América del Norte y gozan de los beneficios del T-MEC, pues a pesar de que los sindicatos son los encargados de realizar la legitimación del CCT, las eventuales sanciones comerciales y arancelarias estipuladas en el MLLR por denegar derechos de negociación colectiva y libertad sindical están dirigidas a las empresas. Por lo

tanto, es fundamental que, a través del diálogo y de una cooperación que respete plenamente la autonomía de los sindicatos, los empleadores contribuyan a sensibilizarlos sobre la importancia de realizar a la brevedad este proceso.

### 5. MI SINDICATO ESTÁ INTERESADO EN REALIZAR LA LEGITIMACIÓN DE SU CCT ¿CUÁLES SON LOS SIGUIENTES PASOS?

Se sugiere que previo al registro en la plataforma de legitimación de CCT<sup>6</sup> se ponga en contacto con la STPS<sup>7</sup>. Le pedimos incluir en el correo la siguiente información

- Nombre de la empresa
- Nombre de la organización sindical titular del CCT
- Datos de contacto

Un funcionario de la STPS se pondrá en contacto con usted a la brevedad para asesorar a su sindicato en el registro de la plataforma. Se sugiere tener a la mano los listados o padrones de

<sup>5</sup> Protocolo para la legitimación de contratos colectivos existentes. Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31%2F07%2F2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31%2F07%2F2019)

<sup>6</sup> <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx/>

<sup>7</sup> La Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral es el área encargada en la STPS de coordinar el proceso de legitimación de contratos colectivos de trabajo. Funcionario responsable, José Amado Sosa Dueñas, correo: jose.sosa@stps.gob.mx Tel: 552005300 extensión 63455, móvil: 5559659045.

trabajadores cubiertos por el CCT (actualizado al momento de la consulta con el nombre y CURP de los trabajadores afiliados), lo que permitirá tener una estimación de cuántos eventos de consulta serán necesarios.

Asimismo, y con la finalidad de garantizar la cobertura de los inspectores en los eventos de consulta, se sugiere elaborar una propuesta de logística que incluya:

- Fechas tentativas
- Horarios de votación
- Ubicación y número de las mesas de votación

Por último, se recomienda revisar con frecuencia el correo que se haya señalado al efecto, puesto que ahí se enviarán todo tipo de comunicaciones, incluyendo posibles solicitudes de información adicional. Esto permitirá una máxima coordinación con la autoridad, con el objetivo de lograr un procedimiento de legitimación exitoso.

## 6. ¿CÓMO PUEDO APOYAR COMO EMPLEADOR A QUE EL SINDICATO DE MI CENTRO DE TRABAJO REALICE SU LEGITIMACIÓN DE CCT?

### GARANTIZAR:

- 1) la entrega de una copia impresa del CCT a todo trabajador. Para ello, se recomienda integrar una lista con el padrón de todos los trabajadores a los que les aplique el CCT en la que firmen de recibido; y entregarla como prueba a la autoridad laboral o fedatario público
- 2) la entrega de las listas de los trabajadores de la empresa a la autoridad laboral o fedatario público, a fin de corroborar la lista con el padrón entregado por el sindicato

### FACILITAR:

- 3) espacios visibles y concurridos para la difusión de la convocatoria y el CCT (reloj checador, tableros). La convocatoria debe darse a conocer con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta.
- 4) los tiempos dentro del horario laboral para que los trabajadores acudan al evento de consulta
- 5) espacios neutrales, libres de presión y acondicionados para que se lleve a cabo la legitimación

### ESTABLECER:

- 6) un diálogo constante con los representantes sindicales del centro de trabajo para coordinar detalles logísticos de los eventos de consulta. Además, es importante prever que los sindicatos requerirán acercarse, previo a realizar un proceso de legitimación, con sus agremiados para comunicarles mediante asambleas y procesos informativos los beneficios de estar afiliados a su organización y de contar con un CCT.





## 7. MI EMPRESA TIENE DE 1 A 19 TRABAJADORES ¿TENGO QUE PASAR POR EL PROCESO DE LEGITIMACIÓN?

El proceso de legitimación es obligatorio únicamente cuando exista un CCT firmado antes del inicio del nuevo modelo laboral. Para ello, el CCT debió haberse suscrito con un sindicato. Es importante recordar que para que exista un sindicato es necesario que la empresa cuente con al menos 20 trabajadores.

Antes del inicio del nuevo modelo laboral, existía una práctica de extorsión a empresas las cuales eran coaccionadas por sindicatos que, sin conocer a los trabajadores o a la empresa, amenazaban con el emplazamiento a huelga a cambio del pago por la firma de un contrato de protección. Esto sucedía aun cuando el centro de trabajo ni siquiera calificaba para contar con una organización sindical, ya que tenía menos de 20 trabajadores.

Esta práctica será eliminada y las empresas ahora quedarán protegidas de estos intentos de extorsión con la entrada en vigor de las funciones registrales (constancia de representatividad, firma de CCT, revisión de CCT) del CFCRL. Ya que ahora para emplazar

a huelga requerirán comprobar que representan a los trabajadores, para lo cual necesitarán presentar una constancia de representatividad.

Las funciones registrales del CFCRL ya entraron en vigor en las entidades de la primera etapa de implementación de la reforma laboral desde el 18 de noviembre de 2020; y entrarán en el resto del país el próximo 1° de octubre de 2021.

## 8. HASTA DONDE SÉ, NO TENEMOS SINDICATOS EN MI EMPRESA. ¿CÓMO PUEDO SABER SI MI EMPRESA TIENE UN CCT DE PROTECCIÓN ANTIGUO?

Una mala práctica del modelo laboral anterior generó que empresas tuvieran un contrato de protección como parte de su modelo de negocio, para evitar amenazas de huelga realizadas por sindicatos de extorsión. No necesariamente el personal que hoy se encuentra dirigiendo las relaciones laborales de la empresa tiene conocimiento sobre la existencia de dichos CCT.

Para saber si existe un CCT firmado con tu empresa, puedes consultar a la Junta de Conciliación y Arbitraje de tu localidad (LFT 391 Bis), institución

que está obligada a hacer pública dicha información y, en su caso, expedir una copia si lo solicitas. Los CCT del nivel federal pueden consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/jfca/contratoscolectivos.html>

## 9. ¿QUÉ PASA SI VIVO EN UNA ENTIDAD QUE SE ENCUENTRA EN LA SEGUNDA O TERCERA FASE DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL, TENGO QUE ESPERAR?

No tienes que esperar. Los procesos de legitimación de CCT se pueden y deben llevar a cabo en todo el país.

## 10. ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS PARA LA CELEBRACIÓN DE CONSULTAS PARA LEGITIMAR CCT EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19?

Se pueden llevar a cabo eventos de consulta, respetando los lineamientos y protocolos de las autoridades sanitarias competentes.

## 11. VI QUE SE PUBLICÓ UNA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE LEGITIMACIÓN DE CCT EN EL DOF, ¿CUÁLES SON LAS NOVEDADES?

La versión actualizada del Protocolo, publicada el 4 de febrero del presente año,<sup>8</sup> incorpora mecanismos de quejas para que los trabajadores puedan inconformarse ante la STPS por la existencia de irregularidades antes, durante y después del procedimiento de legitimación.

Para ello, se entenderá por irregularidad cualquier acto u omisión que vulnere los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza en la votación o que afecte el derecho de los trabajadores a emitir su voto de manera personal, libre, directa, secreta, pacífica, ágil y segura.

<sup>8</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5610863&fecha=04/02/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5610863&fecha=04/02/2021)



Las inconformidades podrán ser presentadas individual o colectivamente, acompañadas de la mayor cantidad de pruebas, hasta cinco días posteriores a la celebración del último evento de consulta. La STPS solicitará al sindicato y al patrón las manifestaciones y pruebas que consideren pertinentes.

**Buzón de quejas:**  
[reforma.laboral@stps.gob.mx](mailto:reforma.laboral@stps.gob.mx)

## 12. ¿QUÉ PASA SI LA STPS DETERMINA QUE HUBO IRREGULARIDADES EN EL PROCESO?

En caso que se demuestre la existencia de irregularidades durante el procedimiento de legitimación, la STPS integrará la inconformidad como un elemento adicional de información para la valoración de emisión de la constancia de legitimación del CCT correspondiente. En caso contrario, la STPS notificará al trabajador, vía correo electrónico, fundando y motivando el sentido de su respuesta.

# CONCLUSIONES

**El entorno laboral en nuestro país se encuentra en un momento histórico. La reforma laboral devuelve a los trabajadores sus derechos, pero también a los empleadores les regresa la oportunidad de entablar un diálogo social auténtico que permita detonar la productividad de sus empresas.** Además, la aprobación de esta nueva legislación laboral permitió la renovación del tratado comercial con América del Norte, el cual nos da acceso a uno de los mercados más grandes del mundo y, por ende, generar oportunidades para el desarrollo económico.

Es momento de transitar a un modelo laboral más justo para todos, y dejar atrás el paradigma de desarrollo basado en salarios bajos a costa del bienestar de los trabajadores. Hoy, se presenta la oportunidad de que las empresas puedan crecer, mediante un desarrollo inclusivo con más y mejores empleos.

Juntos -trabajadores, empleadores y gobierno- delinearemos una ruta de acción que nos permita ponernos al día con los compromisos que asumimos como país, poniendo especial atención en los sectores que fueron definidos como prioritarios en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida. Esto con el fin de evitar una eventual sanción comercial y poder continuar gozando de todos los beneficios que trae consigo el acuerdo comercial.

En suma, debemos tener claro que el proceso de legitimación de CCT es la llave de acceso al nuevo modelo laboral. Asimismo, es importante recordar que las puertas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social están abiertas para apoyar y guiar a todo aquel interesado en llevar a cabo este proceso.



*“Las legitimaciones de los CCT representan para Cemex y sus sindicatos una oportunidad de validar de manera auténtica, vía voto personal y secreto de los trabajadores, la representatividad de su sindicato, el compromiso con su empresa, que existe entre los colaboradores con sus condiciones de trabajo y la gestión de sus sindicatos”.*

Hugo Alberto Araiza Vázquez,  
Director de Relaciones Laboral de CEMEX

*“Para lograr el consenso suficiente para legitimar un contrato colectivo es necesario que a los trabajadores se les explique en qué consiste el mismo, se les proporcione un análisis comparativo de su evolución y conozcan sus beneficios”. “Logísticamente se requiere: realizar talleres explicativos sobre el contrato; establecer mediante el acuerdo el área de la empresa, horarios y fecha donde se llevará a cabo la votación; contar con urnas, mamparas y boletas oficiales; elegir y acreditar a las [personas] quienes sancionaran el proceso (comisión electoral) y publicar los resultados al término del proceso”.*

Alejandro Rangel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica (SITIMM-CTM)

*“La plataforma legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx ha resultado sustantiva y eficiente, para llevar a cabo el procedimiento de legitimación de forma fácil y efectiva para los sindicatos (...). Hemos contado con la participación de alrededor del 90% de los trabajadores registrados dentro del proceso de legitimación, y la mayoría de los CCT fueron aprobados, en promedio, por el 90% de los participantes”.*

Genaro Leal, Coordinador Nacional de la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos

*“El proceso de legitimación ha sido una grata experiencia que ha permitido transparentar la auténtica representatividad que tienen los sindicatos. Nuestra participación en calidad de facilitadores ha representado un reto en cuanto a coordinación y logística. Sin embargo, esto ha significado una gran satisfacción si consideramos la importancia que tiene consolidar una cultura de cumplimiento de obligaciones y respeto entre la empresa, nuestra gente y el sindicato, para el correcto funcionamiento de las operaciones y el bienestar de nuestros trabajadores.”*

Claudio Benítez,  
Director de Relaciones Laborales de Grupo LALA



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

## LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

La llave de acceso al nuevo modelo laboral

Guía de acción | Febrero 2021