



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL

¿NO SE LEGITIMÓ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TU EMPRESA?



ABRIL 2023



¿NO SE LEGITIMÓ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TU EMPRESA?

Esta información te interesa:

La Reforma Laboral del 1° de mayo de 2019 estableció la obligación de los sindicatos de consultar el contrato colectivo de trabajo (CCT) para que las y los trabajadores decidan por voto personal, libre, directo y secreto si están de acuerdo o no con lo pactado en dicho contrato.

Si el sindicato no registró la consulta para la legitimación de su CCT antes del 1° de mayo de 2023, o si registró la consulta pero no realiza la votación antes del 31 de julio de 2023, el contrato colectivo se dará por terminado. De igual forma, se dará por terminado si al realizar la votación, la mayoría de las y los trabajadores consultados rechaza el contenido de dicho contrato.

¿Cómo saber si el Contrato Colectivo del sindicato de mi empresa fue legitimado?

Deberás ingresar a la siguiente página para corroborar si el CCT fue legitimado vía democrática por sus trabajadores:

https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Listado_Legitimaciones.aspx

¿Cuáles son las consecuencias de quedarse sin un CCT y qué derechos y obligaciones tienen las personas trabajadoras, las empresas y los sindicatos ante esta situación?

1

LA EMPRESA NO PUEDE DISMINUIR LOS SALARIOS, DERECHOS Y PRESTACIONES QUE ESTABAN PACTADAS EN EL CCT

Los derechos adquiridos son irrenunciables y no pueden reducirse unilateralmente. Si el CCT contemplaba más días de vacaciones de los que señala la Ley Federal del Trabajo, o incluía bonos de productividad, transporte de personal, fondos de ahorro, gastos funerarios u otras prestaciones, el empleador debe seguir cumpliendo con lo pactado en dicho contrato.

En caso de que el CCT que se dio por terminado estableciera obligaciones compartidas entre la empresa y el sindicato, el empleador deberá buscar alternativas para seguir otorgando estas prestaciones, aunque sin la intervención del sindicato cuyo CCT se dio por terminado.

2

LA TERMINACIÓN DE UN CCT NO MODIFICA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

Las prestaciones y derechos de cada trabajador, tales como la antigüedad, la seguridad social, el aguinaldo, los días acumulados de vacaciones o cualquier otro derecho que tenga con motivo de su relación laboral, deberán seguirse cumpliendo. Por lo tanto, es ilegal que el empleador despida, liquide o pretenda separar y luego recontratar a las y los trabajadores con motivo de la terminación del CCT.



3

LA EMPRESA NO PUEDE SEGUIR DESCONTANDO LAS CUOTAS SINDICALES A LAS Y LOS AGREMIADOS DEL SINDICATO CUYO CCT SE DIO POR TERMINADO

El pago de cuotas sindicales es voluntario, por lo que las y los trabajadores que decidan seguir realizando estas aportaciones deberán solicitarlo por escrito al área de recursos humanos de la empresa, la cual deberá atender favorablemente su solicitud.

4

LA EMPRESA NO PODRÁ CONCEDER PRERROGATIVAS O CONSIDERACIONES ESPECIALES AL SINDICATO CUYO CCT SE DIO POR TERMINADO

Aunque el sindicato tenga personas trabajadoras afiliadas en el centro de trabajo, la empresa no puede darles un trato preferente ni otorgarles derechos que no reconozca a otros sindicatos en igualdad de condiciones.

Estas concesiones incluyen el, o los locales sindicales (cuando están dentro de la empresa o son propiedad de ésta), permisos, licencias o cualquier otra prestación que se otorgaban al sindicato cuyo CCT se dio por terminado.



5

LA EMPRESA NO PODRÁ PACTAR CONVENIOS DE REVISIÓN SALARIAL NI CONTRACTUALES CON EL SINDICATO CUYO CCT SE DIO POR TERMINADO

El empleador debe mantenerse neutral e imparcial frente a todos los sindicatos que tengan agremiados en la empresa.

Esto significa que no podrá negociar las condiciones laborales pactadas en el CCT que se dio por terminado con ningún sindicato, a menos que éste cuente con la Constancia de Representatividad emitida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

6

LA EMPRESA NO PODRÁ CONDICIONAR LA CONTRATACIÓN O PERMANENCIA DE LAS Y LOS TRABAJADORES A CAUSA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL

La libertad sindical garantiza que la persona trabajadora tenga plena libertad para afiliarse al sindicato de su preferencia o decidir no estar afiliado a ningún sindicato. Este derecho no puede ser limitado o restringido, por lo que el empleador tiene prohibido exigir o presionar a las personas trabajadoras a que sigan afiliadas al sindicato cuyo CCT se dio por terminado, o que renuncie a éste.

El empleador tampoco puede discriminar de forma alguna a las personas trabajadoras con motivo de su preferencia sindical, ya sea cambiándole de turno o de área de trabajo sin causa justificada; suspendiéndolo o amenazando con despedirlo, entre otros actos discriminatorios.





7

EL SINDICATO CUYO CCT SE DIO POR TERMINADO NO PODRÁ EMPLAZAR A HUELGA A LA EMPRESA O AMENAZAR CON SUSPENDER LAS LABORES

El derecho a huelga sólo lo puede ejercer el sindicato titular de un CCT o de una Constancia de Representatividad vigente, por lo que al darse por terminado el CCT, el sindicato que era titular de ese contrato no tiene derecho a emplazar a huelga o suspender las labores.

8

EL SINDICATO CUYO CCT SE DIO POR TERMINADO PODRÁ SEGUIR REALIZANDO ACTIVIDADES SINDICALES EN IGUALDAD DE CONDICIONES

Las personas afiliadas al sindicato siguen teniendo los derechos y obligaciones previstos en sus estatutos, por lo que la terminación del CCT no implica la desaparición del sindicato ni la pérdida de su derecho a defender los intereses de sus afiliados, aunque solamente en lo que hace a los derechos de cada persona trabajadora en lo individual. La empresa deberá mantenerse neutral e imparcial frente a todos los sindicatos que tengan afiliados(as) en el centro de trabajo, hasta en tanto se firme un nuevo CCT.



9

EL EMPLEADOR DEBERÁ NEGOCIAR DE BUENA FE UN NUEVO CCT CON EL SINDICATO

QUE CUENTE CON LA CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD

Para firmar un nuevo CCT, el sindicato interesado debe contar con el respaldo de por lo menos el 30% del total de las y los trabajadores y obtener la Constancia de Representatividad. Esta Constancia puede ser solicitada por el mismo sindicato cuyo CCT se dio por terminado, o por cualquier otro que acredite contar por lo menos con ese porcentaje mínimo. El empleador deberá de negociar de buena fe un nuevo CCT únicamente con el sindicato que haya obtenido la Constancia de Representatividad.

10

DENUNCIA ANTE LAS AUTORIDADES CUALQUIER VIOLACIÓN A TUS DERECHOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS

Si tu empleador disminuyó tus derechos o prestaciones al darse por terminado el contrato colectivo, o si eres víctima de discriminación a causa de tu afiliación o preferencia sindical, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al igual que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estarán atentas a recibir tu queja.

Puedes presentarla
a los correos electrónicos:

inspeccionfederal@stps.gob.mx

quejascondicioneslaborales@centrolaboral.gob.mx

Tu queja es confidencial

.....



TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



**CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y REGISTRO LABORAL**



¿NO SE LEGITIMÓ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN TU EMPRESA?

ABRIL 2023



www.gob.mx/cfcrl

reformalaboral.stps.gob.mx/



¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/centrofcrl



@Centrofcrl



@centro_federal_laboral