

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, castigándolo o amenazando con despedirlo.



**¿El sindicato cuyo CCT se dio por terminado 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 que cuente con 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 sin contar con dicha Constancia.



**¿El sindicato cuyo CCT se dio por terminado podrá seguir realizando actividades sindicales?**

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** con afiliados(as) en el centro de trabajo, hasta en tanto se firme un nuevo CCT, manteniendo la **igualdad de condiciones en el trato**.



**¿Qué se necesita para contar con un nuevo CCT?**

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 requerida 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 CFCRL determinará, **de haber más de un sindicato interesado**, mediante una **consulta con voto libre, secreto y personal, quién tiene la mayoría** y otorgar la constancia para demandar la celebración del nuevo CCT. El empleador deberá de negociar de buena fe únicamente con el sindicato que haya obtenido dicha Constancia de Representatividad.



**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 y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estarán atentos a recibir tu queja.

*Puedes presentarla a los correos electrónicos:*

*[inspeccionfederal@stps.gob.mx](mailto:inspeccionfederal@stps.gob.mx)*

*[quejascondicioneslaborales@centrolaboral.gob.mx](mailto:quejascondicioneslaborales@centrolaboral.gob.mx)*

**Tu queja es confidencial**

[www.gob.mx/cfcr](http://www.gob.mx/cfcr)

[reformalaboral.stps.gob.mx/](http://reformalaboral.stps.gob.mx/)

[capacitacion@stps.gob.mx](mailto:capacitacion@stps.gob.mx)

**¡Síguenos en nuestras redes sociales!**



[/centrofcrl](https://www.facebook.com/centrofcrl)



[@Centrofcrl](https://twitter.com/Centrofcrl)



[@centro\\_federal\\_laboral](https://www.instagram.com/centro_federal_laboral)



# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

**¿No se legitimó el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en tu empresa?**

**Esta información te interesa:**

La Reforma Laboral del 1º 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 conocen y 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 1º de mayo de 2023 o si registró la consulta, pero no realiza la votación antes del 31 de julio de 2023 o si al realizar la votación, la mayoría de las y los trabajadores consultados rechazan **el contenido de dicho contrato, se dará por terminado**.



## ¿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](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?

**A)** La legitimación de contratos colectivos de trabajo era **la consulta hasta** el 1º de mayo de 2023, por única vez, de **todos los contratos colectivos existentes**, a través **del voto libre, secreto, personal y directo** con la participación de la autoridad laboral o un notario público o ambos.

**B)** Los contratos colectivos que no sean legitimados o sean rechazados se darán por terminados y **corresponderá a los trabajadores, sin intervención de los empleadores**, decidir si vuelven a organizarse y cómo, si lo hacen con otro sindicato, con el mismo o formando ellos mismos uno diferente.

**C)** La **empresa no puede disminuir los salarios, derechos y prestaciones que estaban pactadas en el CCT**. Deberán, por tanto, respetarse las mismas condiciones laborales.

Los derechos adquiridos son irrenunciables y no pueden reducirse unilateralmente.

Por ejemplo, si el CCT contemplaba más días de vacaciones de los que señala la Ley Federal del Trabajo (LFT) u otras prestaciones, el empleador deberá 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.



## ¿La terminación de un CCT modifica las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores?

No. 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 se tenga con motivo de la 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**.



## ¿La empresa puede seguir descontando las cuotas sindicales a las y los afiliados del sindicato cuyo CCT se dio por terminado?

No. 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, pero ya no como obligación del CCT.



## ¿La empresa 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 que quieran representar a las y los trabajadores en igualdad de condiciones**. Invariablemente debe respetar la decisión de éstos.

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.



## ¿La empresa podrá pactar convenios de revisión salarial y 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 (CFCRL), que es el requisito necesario para tramitar la intención de firmar un CCT con la empresa que se trate. Así se impiden, ahora, los contratos de protección.



## ¿La empresa 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 voluntad para afiliarse al sindicato de su preferencia o decidir no estar afiliado a ningún sindicato, sin afectar su empleo y prestaciones**.