

Ciudad de México, a 2 de mayo de 2023

El T-MEC y los avances en la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo en México

De acuerdo con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019, el **1º de mayo de 2023 vence el plazo** de 4 años al que México se comprometió para la **revisión/legitimación** de los **contratos colectivos de trabajo (CCT)** existentes en nuestro país.

Según reportes de prensa recientes, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) reconoció la **existencia de 139¹ - 140² mil CCT** (aunque originalmente se habían calculado **580 mil**), y estimó que solo el **15%³ (alrededor de 20,850)** de estos contratos pasaría la prueba de la legitimación prevista en el T-MEC y la LFT. De acuerdo con especialistas laborales, **en promedio 9 de cada 10 contratos son de “protección”**, lo que se traduce en que **90% de los trabajadores no cuenta con un verdadero sindicato** y, por lo tanto, **carecen de un CCT real**, por lo que es probable que estos contratos dejen de tener vigencia a partir del 2 de mayo de 2023. De ser certero el cálculo de los especialistas, significa que **sólo alrededor de 13,900 CCT serían legales**, cantidad menor a los contratos que la STPS estima que cumplirían con el proceso de legitimación previsto.

De acuerdo con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), hasta el 30 de mayo (a las 20:30 horas)⁴ **se han legitimado un total de 15,742 CCT**,⁵ (aunque la Secretaría del Trabajo habla de 15,800 contratos revisados)⁶ lo que representa un **avance del 11.3%** del universo reconocido de contratos por la STPS.

En la revisión/legitimación de los CCT han participado casi **3 millones 100 mil trabajadores**, quienes están afiliados en **4,612 sindicatos registrados**, en **33,305 eventos realizados**.⁷

El número y porcentaje de los CCT legitimados podría incrementarse en los próximos meses, ya que la STPS/CFCRL ha señalado que los sindicatos pueden **registrar la consulta para legitimar su CCT antes del 1 de mayo**, pero tendrán hasta el **31 de julio de 2023 como plazo máximo para realizar la consulta**.

Posterior al 1º de mayo, el **listado de las empresas que cuentan con un CCT revisado/legitimado se dará a conocer en el Diario Oficial de la Federación (DOF)**. Esta publicación contendrá el nombre de la empresa, el número de contrato colectivo, **así como los**

¹ El Economista, *Con contrato colectivo auténtico, cuatro millones de trabajadores: STPS*. Disponible en:

<https://www.economista.com.mx/empresas/Con-contrato-colectivo-autentico-cuatro-millones-de-trabajadores-STPS-20230426-0012.html>

² El UNiversal, *Secretaría del Trabajo, de Luisa María Alcalde, invalida 121 mil contratos colectivos*. Disponible en:

<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/secretaria-del-trabajo-de-luisa-maria-alcalde-invalida-121-mil-contratos-colectivos/>

³ El Economista, *Sólo 15% de los contratos pasaría la legitimación*. Disponible en:

<https://www.economista.com.mx/empresas/Solo-15-de-contratos-colectivos-pasaran-la-prueba-de-legitimacion-sindical-STPS-20210318-0068.html>

⁴ Ver el sitio *Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo* del CFCRL:

<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>

⁵ Ver sitio *Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo* del CFCRL:

<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>

⁶ El UNiversal, *Secretaría del Trabajo, de Luisa María Alcalde, invalida 121 mil contratos colectivos*. Disponible en:

<https://www.eluniversal.com.mx/nacion/secretaria-del-trabajo-de-luisa-maria-alcalde-invalida-121-mil-contratos-colectivos/>

⁷ Ver sitio *Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo* del CFCRL:

<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>



contratos que se hayan registrado para realizar la consulta de revisión/legitimación, a más tardar, al 31 de julio.

Cabe recordar que el sindicato que busque **revisar/legitimar/negociar un CCT** en una empresa, debe tener la **constancia de representatividad** que demuestre que representa al menos al **30% de los trabajadores**. La **ausencia de legitimación de un CCT** provocará que automáticamente éste **se dará por terminado**, pero **no conlleva consecuencia alguna para los trabajadores** en sus **derechos laborales** ni en las **prestaciones y condiciones** laborales derivadas del mismo.

En el Anexo se describen los detalles de los compromisos internacionales de los que se deriva la revisión/legitimación de los CCT, la Reforma a la LFT, los plazos de cumplimiento y las consecuencias de eventualmente no legitimar un contrato.



Anexo

I. Compromisos internacionales de México

Los compromisos internacionales de México en materia de contratación colectiva se derivan del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Capítulo 23 del T-MEC.

Por lo que hace al Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios de derechos de sindicalización y de **negociación colectiva**, éste fue ratificado por el Senado de la República el 20 de septiembre de 2018 y entró en vigor el 23 de noviembre de 2019.

Por su parte, el T-MEC prevé en el inciso (f) del numeral 2 del Anexo 23-A del Capítulo 23, que México adoptará legislación en la cual se “... **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.**” Esta legitimación se dará a través de **voto personal, libre y secreto** de los **trabajadores**.

Cabe recordar que la entrada en vigor del T-MEC estuvo condicionaba hasta que la legislación laboral mexicana entrara en vigor. La expectativa fue que dicha legislación estuviese lista antes del 1º de enero de 2019.

II. Reforma Laboral 2019

En cumplimiento de los compromisos establecidos en el Acuerdo 98 de la OIT, y de manera particular en el T-MEC, México implementó la **Reforma Laboral el 1º de mayo de 2019**, la cual en su **Artículo Décimo Primero Transitorio. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo**, establece la **obligación de los sindicatos de revisar/legitimar los CCT existentes al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma.**

La consulta para la revisión/legitimación de los CCT se realizará por **voto personal, libre, directo y secreto** de los trabajadores, para demostrar si están de acuerdo o no con lo pactado en dicho contrato.

III. Plazos para legitimar un CCT

Si bien el **plazo** para realizar la legitimación de los CCT vence el **1º de mayo de 2023**, la STPS/CFCRL determinó⁸ que la terminación de un CCT se dará si:

1. El **sindicato no registró la consulta** para la legitimación de su CCT **antes del 1º de mayo de 2023.**
2. El **sindicato registró la consulta, pero no realiza la votación** antes del **31 de julio de 2023.**
3. Al **realizar la votación, la mayoría** de las y los trabajadores consultados **rechaza el contenido de dicho contrato.**

⁸ Ver CFCRL, *Guía ¿No se legitimó el contrato colectivo de trabajo en tu empresa?*, la cual está disponible en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/817848/GUIA_NO_LEGITIMO_TU_CONTRATO_COLECTIVO_V6.pdf



IV. Consecuencias de no legitimar un CCT

El Artículo Décimo Transitorio de la Reforma Laboral establece, en su cuarto párrafo, que “*si al término del plazo fijado el CCT sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.*”

La STPS/CFE publicó la *Guía ¿No se legitimó el contrato colectivo trabajo en tu empresa?*, en la cual se describen los efectos que tendría la no legitimación de un CCT (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Consecuencias de no legitimar un CCT: derechos y obligaciones de trabajadores, empresas y sindicatos.

1. La **empresa no puede disminuir los salarios, derechos y prestaciones** que estaban pactadas en el CCT.
2. La terminación de un CCT **no modifica las relaciones laborales** entre la **empresa** y sus **trabajadores**.
3. La **empresa no puede seguir descontando las cuotas sindicales** a las y los agremiados del sindicato cuyo CCT se dio por terminado.
4. La **empresa no podrá conceder prerrogativas o consideraciones especiales 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.
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 CCT se dio por terminado **no podrá emplazar a huelga a la empresa o amenazar con suspender las labores**.
8. El **sindicato** cuyo CCT se dio por terminado **podrá seguir realizando actividades sindicales en igualdad de condiciones**.
9. El **empleador** deberá **negociar de buena fe un nuevo CCT con el sindicato que cuente con la constancia de representatividad**.
10. Denuncia ante las autoridades cualquier violación a tus derechos individuales o colectivos.

Para mayor detalle sobre cada una de estas consecuencias consultar la *Guía ¿No se legitimó el contrato colectivo de trabajo en tu empresa?*, la cual está disponible en:

www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/817848/GUIA_NO_LEGITIMO_TU_CONTRATO_COLECTIVO_V6.pdf

