

¿QUÉ ES UN CONTRATO DE PROTECCIÓN?

DEFINICIÓN:

Se conoce como contrato de protección (CP) a aquellos Contratos Colectivos de Trabajo que en algún momento fueron firmados entre una empresa y un sindicato y depositados ante la autoridad.

CARACTERÍSTICAS:

La característica principal de un contrato de protección es que los trabajadores no estuvieron involucrados en la firma ni tuvieron conocimiento de la existencia del mismo.

¿POR QUÉ EXISTIERON?

La normativa laboral permitía que cualquier sindicato aún sin contar con el apoyo de los trabajadores ni representarlos pudiera emplazar a huelga y solicitar la firma de un contrato. Los contratos de protección surgen como una medida de protección contra extorsiones sindicales.



CONTÁCTANOS

**Para obtener mayor información
escríbenos a:**

reforma.laboral.automotriz@padf.org
cumplimientolaboral@index.org.mx



CONTRATOS DE PROTECCIÓN

¿QUÉ HACER SI TU EMPRESA TIENE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

Existen dos opciones muy concretas a seguir:

A LEGITIMAR

Impulsar en conjunto con el sindicato titular de tu empresa la legitimación de los contratos colectivos de trabajo (CCT) vigentes.

B ESPERAR EL TÉRMINO DEL CCT NO LEGITIMADO

Dejar que se cumpla el plazo límite establecido por la Ley Federal del Trabajo (mayo 2023) para que los contratos colectivos que no cuenten con una constancia de legitimación dejen de ser válidos.

SE RECOMIENDA QUE ANTE LA EXISTENCIA DE UN CCT SE BUSQUE SU LEGITIMACIÓN.

A LEGITIMAR

Si decides, en conjunto con su sindicato, realizar la legitimación de tus contratos colectivos, pueden ocurrir los siguientes escenarios:

ESCENARIO 1

Los trabajadores votan a favor de su CCT y con ello se obtiene la "Constancia de Legitimación" del CCT y se valida el mismo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Esto permite que todo se mantenga igual en términos laborales pero con el respaldo de las autoridades y los trabajadores.

ESCENARIO 2

Los trabajadores votan en contra de su CCT y con ello se declara terminado dicho contrato, aunque las prestaciones y condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la ley y que sean contempladas en el contrato colectivo del trabajo se mantienen.

El sindicato pierde su titularidad y con ello, la posibilidad de recibir cuotas sindicales.

Si los trabajadores así lo deciden, pueden constituir un nuevo sindicato titular pero debe de obtener una constancia de representatividad de parte del CFCRL.

El nuevo CCT deberá registrarse ante el CFCRL requiriendo que sea votado y aprobado por la mayoría de los trabajadores.

B TÉRMINO DEL CCT

Dejar que se cumpla el plazo límite establecido por la Ley Federal del Trabajo (mayo 2023) para que los contratos colectivos que no cuenten con una constancia de legitimación dejen de ser válidos.

¿Y SI NO TIENES CCT?

Si tus trabajadores desean pactar un CCT en tu empresa tiene que realizarse el trámite ante el CFCRL.

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del CFCRL, la constancia de representatividad.

PARA MAYOR INFORMACIÓN SE RECOMIENDA REVISAR:

1. La infografía sobre la legitimación de CCT.
2. El tríptico sobre el registro de CCT inicial.
3. El tríptico sobre la obtención de constancia de representatividad.