

Programa de Relaciones Laborales\_GGyC

• •





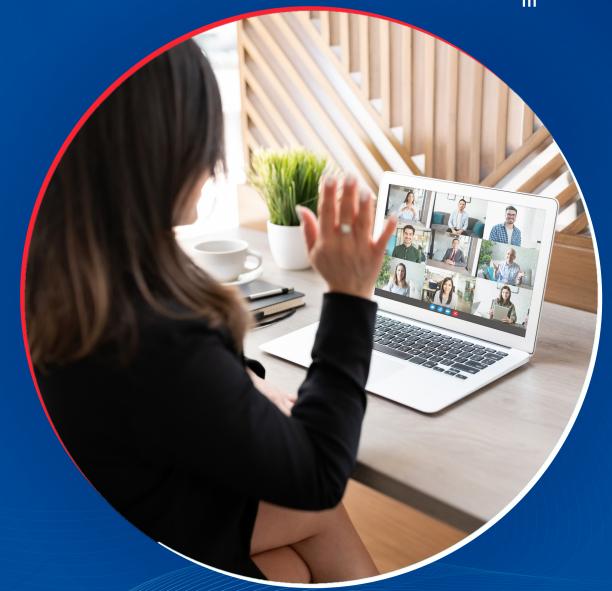


# Sesión sincrónica

3

Tema 8: Normativa

Tema 9: Contrato colectivo







# Actividad de bienestar

Nombre: escaneo corporal con gratitud.

Descripción: en esta práctica realizarás un escaneo corporal con gratitud.

Instrucciones: consulta el video "Escaneo Corporal con Gratitud."

https://youtu.be/lrsaUmq2l1w







# Bienvenida

Este espacio de aprendizaje lo dedicaremos a explorar las complejidades y dinámicas más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo, en el que abordaremos temas relativos a los aspectos generales de los derechos inherentes a la asociación sindical, su normativa y lo referente a la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral.

Mediante un método teórico-práctico, se analizarán los ejes de esta reforma, enfocándonos en la democracia sindical, el principio de libertad de asociación y de legitimación en la elección de directivas sindicales y del Contrato Colectivo del Trabajo (CCT).





Tema 8
Normativa







### Entorno Laboral en México OIT/TLC/LFT

La Reforma Laboral. Obligaciones y compromisos internacionales asumidos por México, mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de laboral, principalmente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Acuerdos comerciales regionales de los que México es parte del Tratado de Libre Comercio (TLC).







#### Convenio 98 OIT

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

T-MEC: Capítulo 23 (laboral) y Anexo 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México.

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT), Capítulo 19 (laboral).

Convenio 87 OIT
Libertad sindical y la protección
del derecho de sindicación.

T-MEC: Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (mecanismo laboral de respuesta rápida).

- Cibertad de afiliación o no a un sindicato.
- Condicionar el trabajo a una persona por su afiliación o no a un sindicato.
- Oespedir a un trabajador o perjudicarlo a casusa de su afiliación o no a un sindicato.





Nacen nuevas dinámicas en el entorno sindical. Cuestionar fórmulas de antaño.

Establecer una relación cercana con el personal y el sindicato.

Empresa -Sindicato Innovar la estrategia de manejo sindical.

Verificar que el representante sindical cuente con las competencias necesarias para esta nueva era.







Relación sindicato
– trabajadores

Cuenta con un sindicato comprometido, participativo y representativo, que se distingue por un factor diferenciador y logra inculcar un fuerte sentido de pertenencia entre sus agremiados.

Mejora la gestión de la empresa con el sindicato. Es decir, mantiene una cercanía.

Mantiene motivado al personal mediante un correcto liderazgo que se distingue por un trato digno y cercano. Es fundamental para lograr la correcta trasmisión y recepción de información entre los miembros del centro de trabajo.

Mejora el ambiente de trabajo, la comunicación, el rendimiento y la productividad.

Mantiene al personal informado sobre la correcta ejecución de sus funciones y sobre los cambios en la empresa y el sindicato.

Las dudas, problemas, condiciones inseguras y áreas de oportunidad, se detectan y resuelven de forma oportuna.





# Práctica #1

**Objetivo:** comprender las implicaciones de la nueva normativa laboral en las relaciones entre la empresa y el sindicato, así como explorar las diferentes perspectivas y desafíos que surgen.

Analicen el siguiente escenario: un empleado informó a su supervisor que en el comedor escuchó a varios compañeros expresar su interés en formar un nuevo sindicato. Incluso, uno de ellos le preguntó si estaría dispuesto a respaldar la iniciativa. El empleado manifestó su preocupación, pues tiene temor a que lo despidan. El supervisor le indicó que lo plantearía con el área de Gestión de gente y cultura y ellos deberán utilizar los canales correctos de comunicación con el sindicato para abordar un plan de contingencia.







# Práctica #1

#### Indicaciones:

- Formen equipos de cuatro participantes y asignen los siguientes roles: supervisor de área, gerente de GGyC, trabajador operativo y un observador.
- 2. Asignar los roles de cada integrante y planear como actuarán de acuerdo con su rol y el escenario.
- 3. Cada integrante, desde su rol, debe recrear el escenario e interactuar tomando las mejores decisiones. Recuerden tomar en cuenta la normativa vigente en las relaciones colectivas del trabajo.
- 4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
- 5. Al finalizar el tiempo de la dinámica, deben reunirse. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte, indicando:
  - Qué se hizo bien y las oportunidades de mejora detectadas.
  - Si consideran que existen desafíos en las dinámicas actuales de las relaciones sindicales. Además, deben identificar los tres puntos principales de la reforma en materia sindical sobre la libertad de afiliarse o no a un sindicato, el no condicionamiento de pertenecer a uno para ser contratado, o de condicionamiento de trabajo por no pertenecer a un sindicato.





Tema 9
Contrato colectivo







Es el convenio celebrado entre sindicato y empresa con el objeto de establecer las condiciones con las cuales se deberá prestar el trabajo en el centro de trabajo: Empresa Sindicato

Derechos y condiciones de trabajo de negociación colectiva aplicables al centro de trabajo.



#### Con la nueva Reforma Laboral:

- → Comienza funciones el Nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- → Dejan de existir las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- → Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).
- → Todos los CCT existentes que fueron depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- → Revisiones integrales y salariales de CCT.
- → Nuevos procesos de registro.





# Contrato colectivo de trabajo

Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

#### **Objetivo**

- Validar mediante el voto personal, libre, secreto y directo, el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo realizando su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
- Oarles ingreso al nuevo CFCRL.
- Verificar que los CCT son reales y no solo de protección.

() Esto se realiza solo una vez.







# Contrato colectivo de trabajo

Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

# Aviso de consulta (registro)

- La empresa recaba documentación.
   También acuerda, junto con el sindicato, la fecha, lugar y hora del evento.
- El sindicato realiza el registro de la plataforma del CFCRL.

#### **Consulta**

- Publicación de convocatoria(s), por lo menos 10 días hábiles antes del evento.
- Se lleva a cabo la votación el día, lugar y hora señalada.
- Se recaba información para registro de resultados.

# Aviso de resultados

 El sindicato carga los resultados de la votación en la plataforma del CFCRL, cumpliendo con este proceso en un plazo máximo de tres días hábiles después del evento.

#### Constancia de legitimación

 El CFCRL emite la constancia de legitimación en un periodo de entre dos y tres meses.





#### Preguntas acerca de la legitimación

- 1. ¿Ya está legitimado tu CCT?
- 2. ¿Qué documento acredita que ya está legitimado un CCT?
- 3. ¿Cada cuánto tiempo tengo que legitimar mi CCT?
- 4. ¿Qué tengo que hacer si mi CCT no se legitimó?







#### Importancia del CCT:

- Permite que se tengan claras y plasmadas las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y empresa.
- Posibilita que en cada centro de trabajo haya protección y representatividad sindical real, que permita la paz laboral. De esta forma se evita el ingreso a sindicatos de choque que solo buscan un beneficio propio, mediante la extorsión o paro de labores.
- Permite que se establezcan las fechas de revisión en la parte salarial e integral. Esto significa una mejora continua para el trabajador y la empresa.







Democracia sindical

#### Tipos de revisiones

#### Revisión integral

- Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo.
- Modificaciones o incrementos a prestaciones.

Se realiza cada dos años.



Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto.

#### Revisión Salarial

- Incremento al salario.
- Solo se tocan temas de tabulador.

Se realiza cada año.



No requiere someterse a votación.

Ambas revisiones se registran ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.







#### Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Es el mecanismo mediante el cual empresa y sindicato revisan en su totalidad el contrato colectivo. Se realiza cada dos años. Se hace a través del voto personal, libre, directo y secreto.



Se coordina la logística del evento con Región y Sindicato.







#### Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Participación de representantes sindicales en las consultas.

Recabar evidencia de entrega de CCT electrónico

En conjunto con el equipo de GGyC, se recabará la firma de cada uno de los trabajadores con derecho a voto. Esto se hace con la finalidad de tener un comprobante de que el trabajador sí recibió, de manera electrónica, un ejemplar del CCT a consultar. Este ejemplar lo debe recibir por lo menos tres días hábiles antes del evento de consulta.

Circuito de votación

En conjunto con el equipo de GGyC, se elegirá el lugar idóneo en dónde se instalará este circuito. Además, se debe obtener los materiales necesarios para la votación, como la urna, mesas, casillas, papelería. También se debe colocar la señalización.





Participación de representantes sindicales en las consultas

Pláticas informativas sobre los incrementos obtenidos y del proceso de consulta en el que participarán

- Mostrarles los incrementos obtenidos en la revisión actual.
- Hacer notar las conquistas sindicales que se han logrado a lo largo de la vida de su CCT.
- Hacer una comparación de su CCT con un CCT con prestaciones de Ley.

Elección del comité sindical

• Buscar personal con características que sumen durante el proceso de consulta.

Colocación de convocatorias

• Tomar evidencia de su publicación y compartirlas con el equipo de GGyC.





#### Recomendaciones

#### Recuerda tener tus documentos listos antes de cada consulta:

- Copias de identificaciones vigentes con fotografía.
- Acuses de entrega de CCT Digital/Convenio de revisión integral.
- Incapacidades.
- Bajas.
- Recibos de nómina.

Esta documentación la solicitará el verificador del CFCRL.







Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Fotografías ejemplo de publicación de convocatorias:











Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Circuito de votación







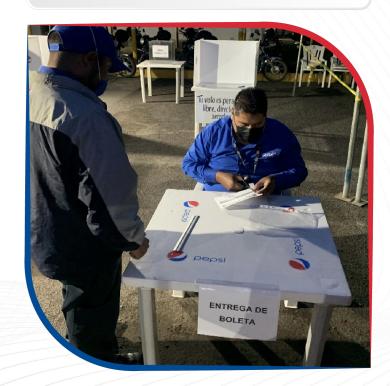


Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Trabajadores firmando su registro de asistencia.



Recibiendo su boleta de votación.







Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Emitiendo su voto en la casilla y depositándolo en la urna.









Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Onteo de votos y llenado de acta de resultados.









Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Acta de resultados. Al término del evento, estas actas se tendrán que publicar junto a las convocatorias. Ejemplo:









Documentación a recabar después del evento en una carpeta digital y física. (Carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL).

- Oficio de comisión y acta de verificación elaborada por parte del inspector del CFCRL.
- Listado de asistencia con firmas (registro de cada trabajador que emitió su voto).
- Acta o actas de resultados.
- Acta de buena fe (se llena en caso de que no haya presencia de la autoridad laboral).
- Acta de verificación. El inspector describe el desarrollo del evento y sus incidencias.





Documentación a recabar después del evento en una carpeta digital y física. (Carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL).

Fotografías de acuse de recepción de CCT electrónico. Se deben enviar por lo menos 10 fotografías de trabajadores mostrando su celular en donde se aprecie que recibieron su ejemplar.



Fotografías del desarrollo del evento. Incluir fotografías de inicio a fin del evento y en archivo PDF.





Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Después del evento:

El sindicato registra los resultados de votación en la plataforma del CFCRL.

El sindicato debe realizar este registro en un plazo máximo a tres días hábiles después del evento. Proceso de revisión por parte del CFCRL.

Durante esta etapa puede haber requerimientos por parte de la autoridad. Acuerdo de depósito.

Se obtiene el CCT y el acuerdo de depósito, en formato digital. Estos documentos se emiten hasta dos meses después del registro de resultados de la votación.





Acuerdo de depósito revisión integral



trabajadoras apoyaron la aprobación y depósito de la Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo puesto a su consideración en la referida consulta, al constatarse que de 75 (setenta y cinco) votos emitidos, 74 (setenta y cuatro) fueron a favor, lo que representa un 98.66% (noventa y ocho punto sesenta y seis por ciento) de aprobación, lo que actualiza la hipótesis prevista er la fracción III del artículo 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, al no haberse detectado evidencia de actos o hechos que afecten dicho procedimiento o alguna irregularidad que haya impedido u obstaculizado el ejercicio de los derechos de libertad y democracia sindical, así como de negociación colectiva, y toda vez que la aprobación y depósito de la Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo fue aprobado por la mayoría de los trabajadores por voto personal, libre, directo y secreto, con fundamento en los artículos 1, 44, 16, 123, apartado A, fracción XX y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; 4 del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; 17, 358, 376, 387, 390, 390 Ter, 391, 590, 590-A fracciones II y V. 590-B cuarto párrafo, 692, 693, 694 y 695 de la Ley Federal del Trabajo; 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 9 fracción III de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laborat; 9 fracción II letra D y 24 fracciones I, XIII y XIX del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laborat; en la DECLARATORIA de inicio de funciones de la primera etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, con relación al Extracto del Acuerdo JGCFCRL-06-07/08/2020, por el que se crean las oficinas estatales y de apoyo estatal de este Centro Federal, y se fija su circunscripción territorial para esa primera etapa; primero y tercero, fracción I, del Acuerdo por el que se delegan en las y los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, adscritos a las coordinaciones generales de conciliación individual, de registro de contratos colectivos, de verificación, territorial y la de asuntos jurídicos, las facultades que se indican; Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laborat; documentos publicados en el Diario Oficial de la Federación los días trece y veinticinco de noviembre de dos mil veinte y 13 de octubre de dos mil veinituno, respectivamente; esta Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos es competente para conocer del presente asunto, y por las razones expuestas con anterioridad, se tiene por hecho el registro y depósito de dicho Convenio a partir de esta fecha. Asimismo, se hace de conocimiento al solicitante que, en virtud de que los documentos exhibidos en este trámite fueron presentados bajo protesta de decir verdad, y recibidos por esta autoridad bajo el principio de buena fe, en caso de que los mismos o la información presentada resulte apócrifa o no fidedigna, quedará sujeto a las acciones legales que se deriven de ello, conforme a lo revisto por los artículos 992, 1006 y 1007 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos Notifiquese a través del buzón asignado y hágase su publicación en versión publica, así como el Así lo proveyó y firma, el Licenciado Rodolfo Jiménez Hernández, Encargado del Despacho de la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme a la fracción II del artículo 15 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a las disposiciones normativas invocadas en el cuerpo del presente, en concordancia con los argumentos vertidos 2022 Flores



Estas pantallas se obtuvieron directamente del software que se está explicando en la computadora, para fines educativos.





Revisión Salarial de Contratos Colectivos de Trabajo

Es el mecanismo mediante el cual empresa y sindicato revisan el CCT en lo referente a salarios (tabulador). Esta revisión se realiza cada año y no requiere someterse a votación, pero sí se debe registrar en la plataforma del CFCRL para su revisión y aprobación.





#### Durante esta etapa puede haber requerimientos por parte de la autoridad laboral.







Estas pantallas se obtuvieron directamente del software que se está explicando en la computadora, para fines educativos.







Ciudad de México a 21 de Marzo del 2023

**POSITIVA** 

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA EMBOTELLADORA DE AGUAS GASEOSAS, REFRESCOS, AGUAS NATURALES, CERVEZAS Y DE LAS BEBIDAS ENVASADAS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

BEBIDAS PURIFICADAS, S. DE R.L. DE C.V.

CFCRL-REVISION-SALARIAL-20230315-13469-2106

ANTECEDENTE: CC-572-1987-XVII DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Toda vez que este Centro Federal de Conciliación y Registro Federal es competente para acordar sobre el presente trámite de Registro de Convenio de Revisión Salarial, en la que se exhibe la documentación requerida vigente consistente en:

- 1. Credencial para votar de Armando Neyra Chávez, expedida por el Instituto Nacional Electoral y Toma de nota; con los que se acredita identidad y personalidad de secretaria general del sindicato citado, quien cuenta con facultad para realizar el trámite solicitado;
- 2. Cedula Profesional de Carlos Jafet Cartas Cruz, expedida por la Secretaria de Educación Pública, quien se ostenta como apoderada legal del mencionado patrón, según instrumento
- 3. Fecha de inicio de vigencia del Convenio de Revisión Salarial: v.
- 4. Tabulador de salario.

ES PROCEDENTE LA SOLICITUD DE DEPÓSITO Y REGISTRO DEL CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL presentado, cuyo Tabulador de Salarios iniciará su vigencia de un año a partir del 91 de enero de 2023, por lo que éste debe ser agregado al expediente del Contrato Colectivo de Trabajo registrado.

Por otra parte, en cuanto al pago de salarios, se hace del conocimiento a los solicitantes que éstos no podrán ser inferiores a los establecidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) a la anualidad correspondiente.

Se hace de conocimiento al solicitante que, en virtud de que los documentos exhibidos en este trámite fueron presentados bajo protesta de decir verdad, y recibidos por esta autoridad bajo el principio de buena fe, en caso de que los mismos o la información presentada resulte apócrifa o no fidedigna, quedará sujeto a las acciones legales que se deriven de ello, conforme a lo previsto por los artículos 992, 1006 y 1007 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, se hace notar a la asociación sindical que la próxima revisión, será contractual y para esos efectos deberá someter el convenio de la revisión integral a consulta de los trabajadores en términos de los artículos 399, 390 Ter y 400 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracción XX, cuarto párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17, 398, 399 Bis, 399 Ter, 590-A, fracciones II y V. 590-B, 692, 693, 694 y 695, tercer párrafo, de la Ley Federal del Trahalo: 9 federal del decument CPCIst. No. 10 (1995) 10 (199

Nonthre del firmante: Juan Gerardo Velazquez de la Torre Cargo del firmante: juan velazquez

Fecha y Wors de Certificación: 2023 de Marzo del 21 08 56:32 Tigo de resolución: positiva

Spot or restaurance of documents:

Held digital operanteristics of documents:

Held digital operanterists of docum Produktion de lande Perfolacifica cod discribite cad ac l'obreto 12/20/77048 et cities e 17 cach decid 1668 l'acceptato 27/96/46 et acceptato distinció 1666 la 27/96/46 et acceptato distinció 1666 la 27/96/46 et acceptato distinció 17/20/1666 et acceptato distinció 1666 la 27/96/46 et acceptato 1666 la 27









# Práctica # 2

**Objetivo:** diferenciar las revisiones salariales e integrales, así como conocer cuál es la participación de la empresa y considerar el proceso del sindicato ante la autoridad laboral.

Analicen el siguiente escenario: la empresa se enfrenta a la necesidad de realizar revisiones salariales e integrales para sus empleados sindicalizados. El sindicato ha expresado su preocupación por la falta de claridad en estos procesos, lo que ha llevado a tensiones laborales en el pasado. La dirección de la empresa reconoce la importancia de abordar este tema de manera transparente y eficiente.







## Práctica # 2

#### Indicaciones:

- 1. Formen equipos de cinco participantes y asignen los siguientes roles: director general, generalista de GGyC, representante sindical y un observador.
- 2. Asignen los roles a cada integrante y comiencen a planear cómo actuarán de acuerdo al rol y escenario.
- 3. Cada integrante, desde su rol, debe recrear el escenario e interactuar tomando las mejores decisiones. Recuerden destacar las diferencias clave entre las revisiones salariales e integrales. La empresa debe explicar su participación y proporcionar datos necesarios, mientras que el sindicato debe asegurarse de entender y representar correctamente los intereses de los empleados.
- 4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
- 5. Al término del tiempo del juego de rol, deben reunirse. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte y debe indicar:
  - Qué se hizo bien y cuáles son las oportunidades de mejora.
  - Analicen si se comprendió el rol de la empresa y si se llevó a cabo el proceso del sindicato ante la autoridad laboral.







### Cierre

Uno de los objetivos fundamentales de la reforma laboral en relación con el sindicalismo es asegurar que estos cumplan con sus propósitos genuinos, evitando que los sindicatos se conviertan en instrumentos de coerción. Se espera que exista armonía entre los trabajadores y los patrones, a través de una mejor protección de los derechos laborales. La nueva normativa plantea a las empresas una dinámica renovada en sus interacciones con los sindicatos. Por esto, es necesario comprender cómo esta legislación impacta dichas relaciones e identificar las áreas de mejora que deben considerarse. Todo esto, sin duda, con el objetivo de promover la mejora de la calidad en la producción. De ahí que, es esencial comprender el papel del empleador en las relaciones sindicales. Además, se deben lograr acuerdos que sean equitativos para los trabajadores y sostenibles para la empresa y para las autoridades involucradas. Esto se traducirá en menores posibilidades de que generen conflictos de naturaleza colectiva.







Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.