



# Programa de Relaciones Laborales\_MM



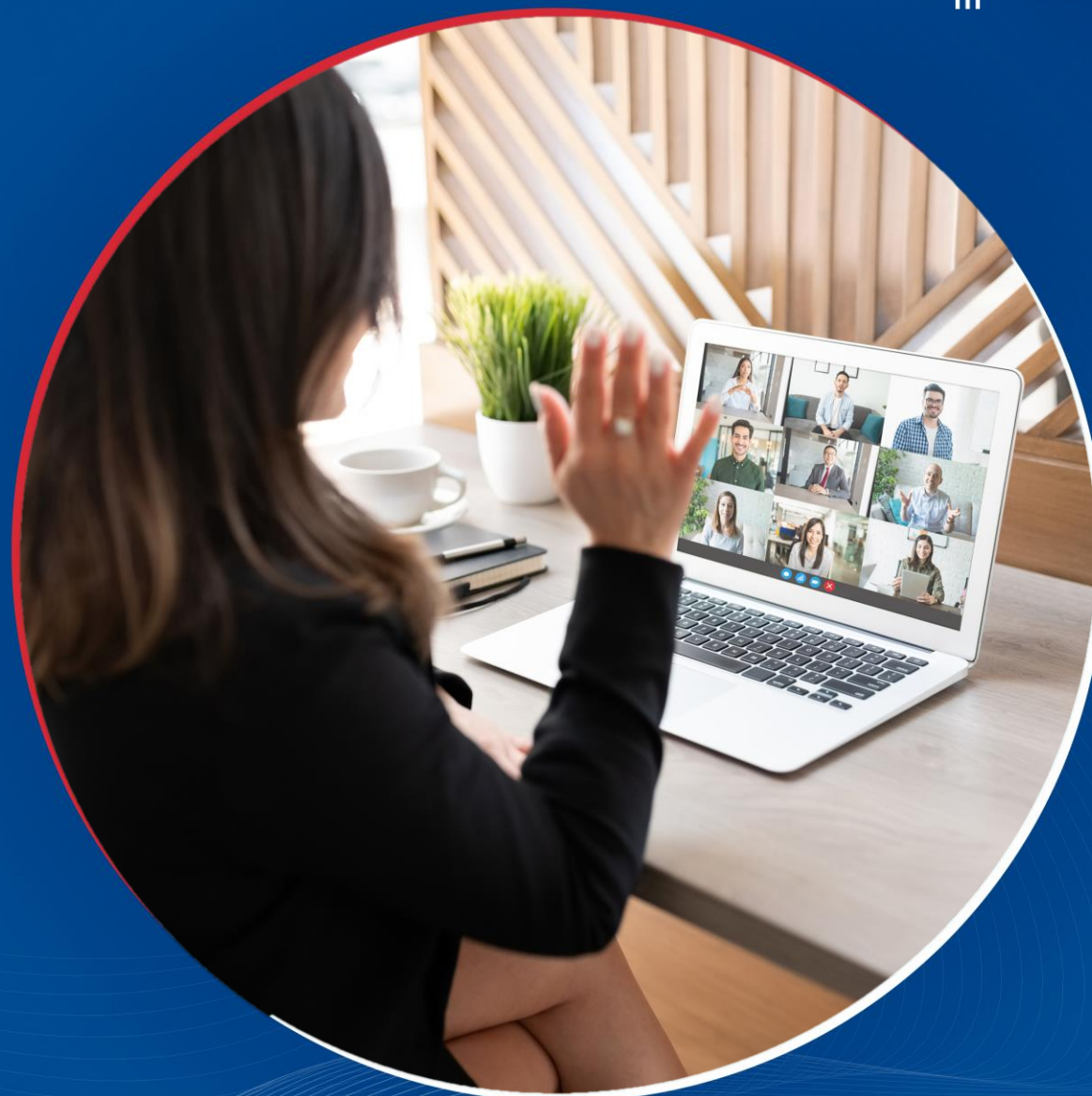
TECMILENIO

# Sesión sincrónica

3

Tema 4: Contrato colectivo de trabajo

Tema 5: Manejo de conflictos



## Actividad de bienestar

**Nombre:** Escaneo corporal con gratitud.

**Descripción:** En esta práctica realizarás un escaneo corporal con gratitud.

**Instrucciones:**

1. Consulta el video *Escaneo Corporal con Gratitud* en el siguiente enlace: <https://youtu.be/lrsaUmq2l1w>



## Retroalimentación de casos



¿Recuerdas los casos de Ramiro y Mariana?

En este espacio se discutirán los casos 1 y 2 que fueron enviados a través de la plataforma. Realiza una autoevaluación de acuerdo con las conclusiones que brinde el impartidor.

## Bienvenida

En esta sesión conocerás el documento de mayor impacto y relevancia en las relaciones laborales de la empresa, es decir, el *contrato colectivo de trabajo*, el cual por su contenido y su regulación legal es fundamental su cumplimiento, ya que, de no ser así, la empresa podría verse envuelta en problemas importantes de carácter jurídico-sindical.

Igualmente será importante que conozcas la importancia de mantener una comunicación estrecha y fructífera con los trabajadores y los propios representantes sindicales, ya que este aspecto ha cobrado una relevancia mayúscula, producto de las modificaciones a la ley.



# Tema 4

## Contrato colectivo de trabajo



## Contrato colectivo de trabajo

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:



### Con la nueva reforma laboral:

- **Comienza en 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

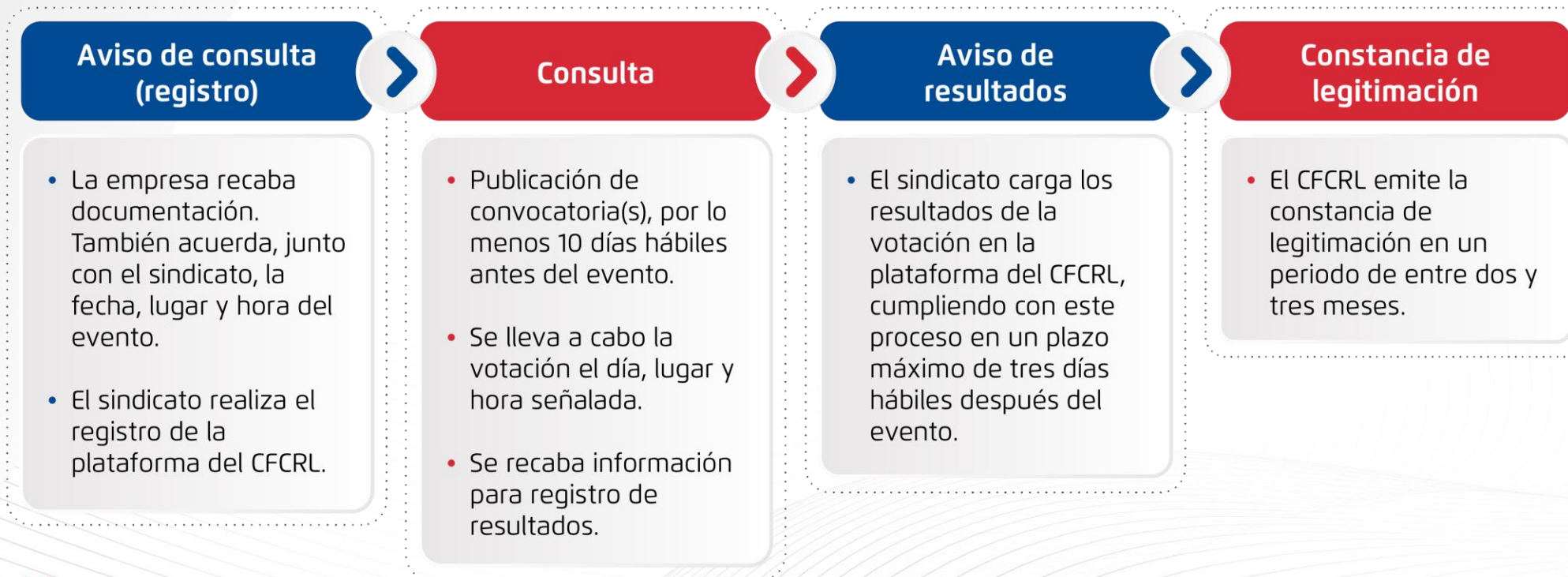
- ✓ Validar mediante el voto personal, libre, secreto y directo, el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo realizando su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
- ✓ Darles ingreso al nuevo CFCRL.
- ✓ Verificar que los CCT son reales y no solo de protección.

! Esto se realiza solo una vez.



## Contrato colectivo de trabajo

### Legitimación de contrato colectivo de trabajo (CCT)



## Contrato colectivo de trabajo

### Preguntas de 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?



## Contrato colectivo de trabajo

### Importancia y objetivo del CCT:

- Tener claras y plasmadas las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y la empresa.
- Que exista en cada centro de trabajo una protección y representatividad sindical real, que como consecuencia se obtenga la paz laboral y evitar el ingreso a sindicatos de choque que solo buscan un beneficio propio, mediante la extorsión o paro de labores.
- Se establecen las fechas de revisión en su parte salarial e integral, lo que permite una mejora continua para el trabajador y la empresa.



## Contrato colectivo de trabajo

### Democracia sindical

#### Tipos de revisiones

##### Revisión integral

- Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo (modificaciones/incrementos a prestaciones **cada dos años**).



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

##### Revisión salarial

- Incremento al salario **cada año**.



No requiere someterse a votación.

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

## Contrato colectivo de trabajo

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

Es el mecanismo mediante el cual empresa y sindicato revisan en su totalidad el contrato colectivo, **cada 2 años, mediante el voto personal libre directo y secreto.**

Empresa y sindicato llevan a cabo la negociación 2022.

Se pacta la fecha (día, lugar y hora).

Se registra el evento.

Se lleva a cabo la consulta.

La revisión queda depositada ante la autoridad.

Se coordina la logística del evento.



## Contrato colectivo de trabajo

### Participación de representantes sindicales en las consultas

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

- Hacerles ver el o 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.

Colocación de convocatorias

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

## Contrato colectivo de trabajo

### 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, como comprobante de que sí recibió de manera electrónica un ejemplar del CCT a consultar.

Circuito de votación

En conjunto con el equipo de GGyC, elegir el lugar idóneo en donde se instalará este circuito. Además de obtener los materiales necesarios para la votación como: urna, mesas, casillas, papelería y colocar señalización.

## Contrato colectivo de trabajo

Consulta de contratos colectivos de trabajo  
(revisión integral)

Fotografías ejemplo de publicación de convocatorias:

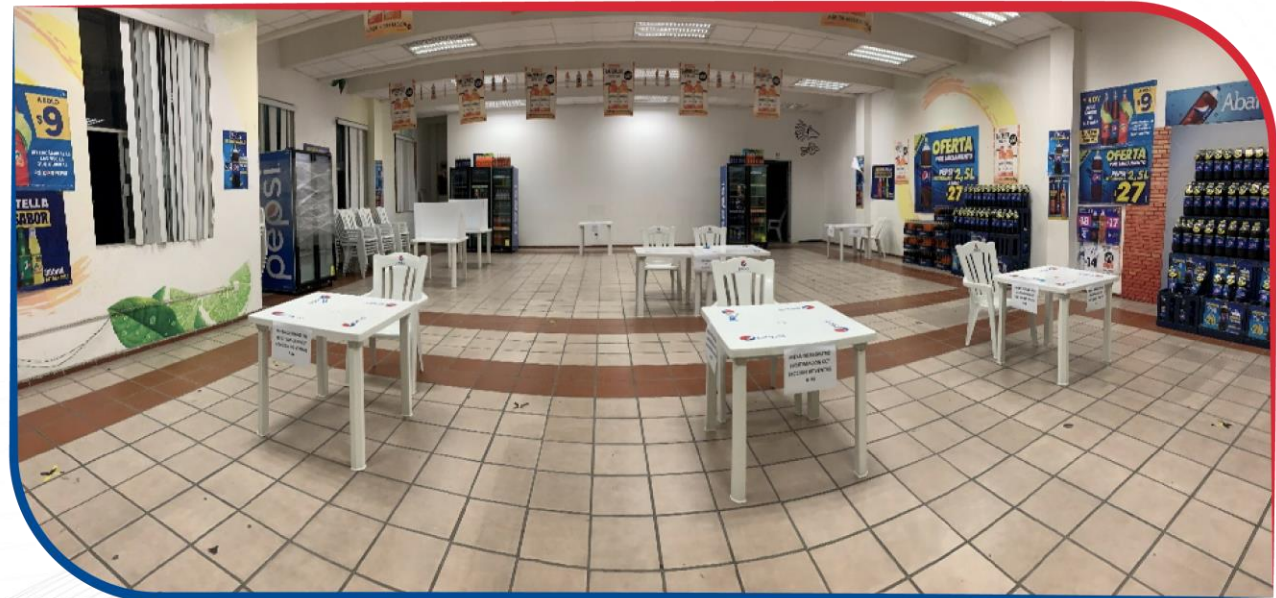




## Contrato colectivo de trabajo

Consulta de contratos colectivos de trabajo  
(revisión integral)

Circuito de votación



## Contrato colectivo de trabajo

### Recomendaciones

Recuerda tener tu carpeta previa a cada consulta:

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

Lo solicitará el verificador del CFCRL.

## Contrato colectivo de trabajo

Consulta de contratos colectivos de trabajo (revisión integral)

✓ Trabajadores firmando su registro de asistencia.



✓ Recibiendo su boleta de votación.



## Contrato colectivo de trabajo

Consulta de contratos colectivos de trabajo (revisión integral)

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



## Contrato colectivo de trabajo

Consulta de contratos colectivos de trabajo (revisión integral)

✓ Conteo de votos y llenado de acta de resultados.



## Contrato colectivo de trabajo

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, como se muestra en las imágenes.



## Contrato colectivo de trabajo

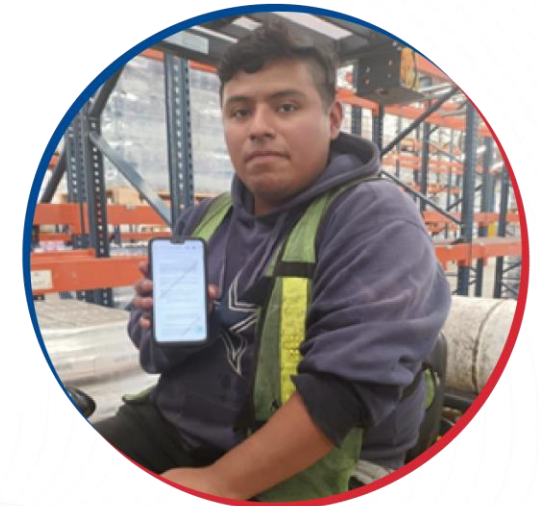
Documentación a recabar posterior al evento-carpeta digital y física (carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL)

- ✓ 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 (solo se llena en caso de que no haya presencia de la autoridad laboral).
- ✓ Acta de verificación (el inspector plasma del desarrollo del evento y sus incidencias).

## Contrato colectivo de trabajo

Documentación a recabar posterior al evento-carpeta digital y física (carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL)

- ✓ **Fotografías de acuse de recepción de CCT electrónico.**  
Enviar por lo menos 10 fotografías de trabajadores mostrando su celular en dónde se aprecie que recibieron su ejemplar.

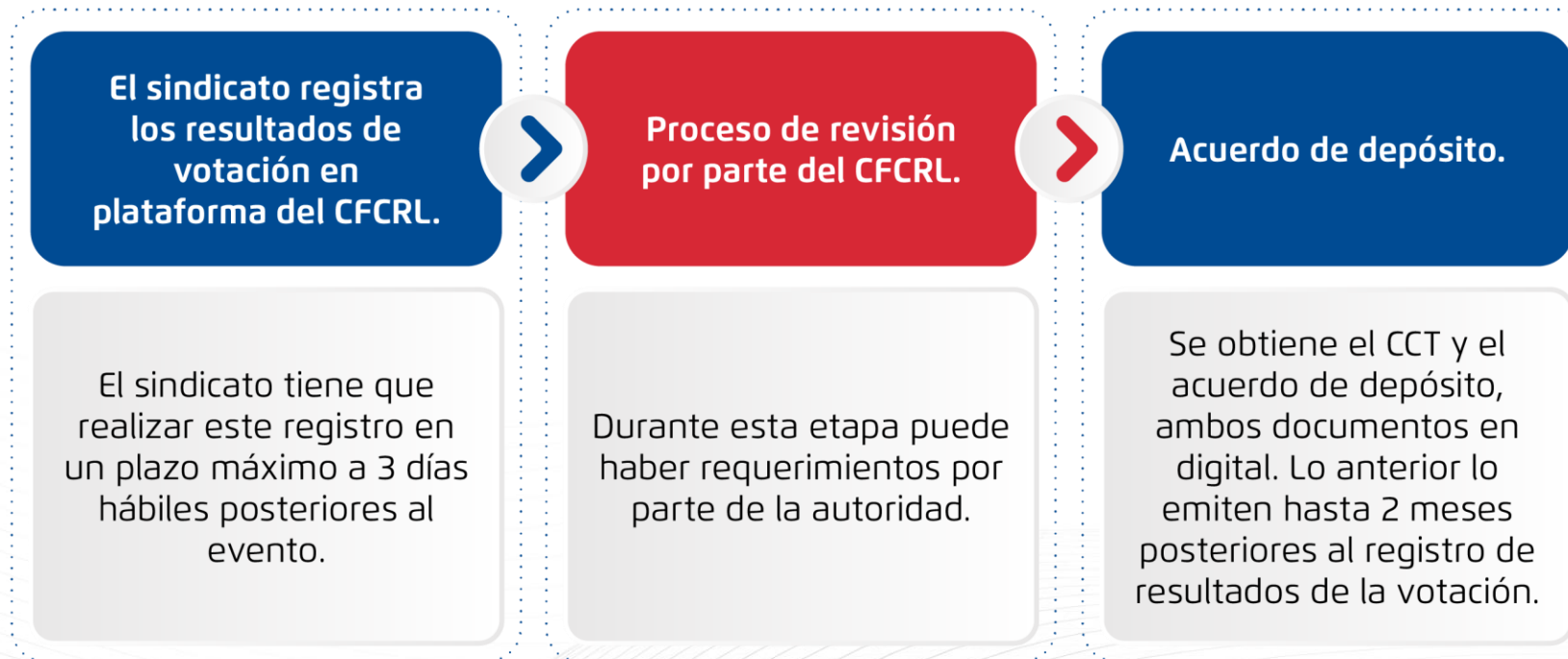


- ✓ **Fotografías del desarrollo del evento (inicio-fin) en archivo PDF.**



## Contrato colectivo de trabajo

Posterior al evento:



# Contrato colectivo de trabajo

## Acuerdo de depósito revisión integral

GOBIERNO DE MÉXICO | CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos  
Ciudad de México a 30 de Junio del 2022

**CFCL-CONTRATO-RESULTADOS-2022046-13649-0722**

**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.**

**ANTECEDENTE: CC-321-1986-XVII**  
**JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Vistos los documentos que obran en el trámite que nos ocupa, bajo el resguardo electrónico de este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se provee:

Derivado del acuerdo de Inicio de Consulta emitido por este Centro Laboral, realizada por el Sindicato citado, a fin de continuar con el procedimiento, foto **CFCL-REVISIÓN-CONTRATO-20220331-10083-0766**, que dio origen al presente, y habida cuenta que la consulta realizada el **19 de abril de 2022**, sobre la **aprobación y depósito de la Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo** solicitado por las partes, conforme a la información y documentación proporcionada por la asociación solicitante, arrojó los resultados siguientes:

Concepto	Total
Trabajadores con derecho a voto	80
Votos emitidos	75
Votos a favor	74
Votos en contra	1
Votos válidos	75
Votos Nulos	0
Boletas no utilizadas	5

Del análisis realizado a la documentación exhibida, se acredita que la mayoría de las personas

Fecha del documento: CFCL-CONTRATO-RESULTADOS-2022046-13649-0722  
Número del Documento: 2022-11-0722  
Fecha del Documento: 2022-11-0722

GOBIERNO DE MÉXICO | CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Trabajadores aprobaron la **aprobación y depósito de la Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo** puesto a su consideración en la consulta consultada al consistir en que de 74 (setenta y cuatro) votos emitidos, 74 (setenta y cuatro) fueron a favor, lo que representa un **98.66%** (setenta y ocho punto sesenta y seis por ciento) de aprobación, lo que actualiza la hipótesis prevista en la fracción II 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 o obstaculizado en 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 emitida por la mayoría de los Trabajadores por voto personal, libre, directo y secreto, con fundamento en los artículos 1, 14, 16, 123, apartado A, fracción XX, y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, 4 del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, 17, 158, 376, 387, 390, 390 Ter, 391, 390, 390-A, fracciones II y V, 390-B cuarto párrafo, 992, 993, 994 y 995 de la Ley Federal del Trabajo, 46 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 9 fracción II de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 9 fracción I letra D y 24 fracciones I, XII y XIX del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y 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 20CFCL-06-07198-0020, por el que se crean las oficinas esceltas y de apoyo a partir de este Centro Federal, y se fija su organización 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 de las acciones jurídicas, las facultades que se indican, Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones delegadas a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, documentos publicados en el Diario Oficial de la Federación los días trece y veintidós de noviembre de dos mil veinte y 13 de octubre de dos mil veintidós, 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 Contrato 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 precepto 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, así como los artículos 243 y 247 del Código Penal Federal.

**Notifíquese** a través del buzón asignado y téngase su publicación en versión pública, así como el resultado de la consulta.

Así lo previno y firmo, 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 16 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a las disposiciones normativas vigentes en el campo del presente, en concordancia con los argumentos vertidos.

Fecha del Documento: CFCL-CONTRATO-RESULTADOS-2022046-13649-0722  
Número del Documento: 2022-11-0722  
Fecha del Documento: 2022-11-0722

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



## Contrato colectivo de trabajo

### Revisión salarial de contratos colectivos de trabajo

Es el mecanismo mediante el cual la empresa y el sindicato revisan el CCT en lo referente a salarios (tabulador) y esta revisión se realiza cada año.

Esta revisión no requiere someterse a votación, pero sí registrarla en la plataforma del CFCRL para su revisión y aprobación.

## Contrato colectivo de trabajo

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

La empresa y sindicato acuerdan el incremento salarial y elaboran el convenio y tabulador salarial.



La empresa entrega al sindicato la documentación necesaria para el registro de la revisión.



El sindicato registra la revisión ante el CFCRL.



Acuerdo de depósito.

# Contrato colectivo de trabajo

**CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL**

**RIAL-20230329-16148-25  
41**

**Nombre de la asociación**  
SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE BEBIDAS PURIFICADAS EN EL ESTADO (CTM)

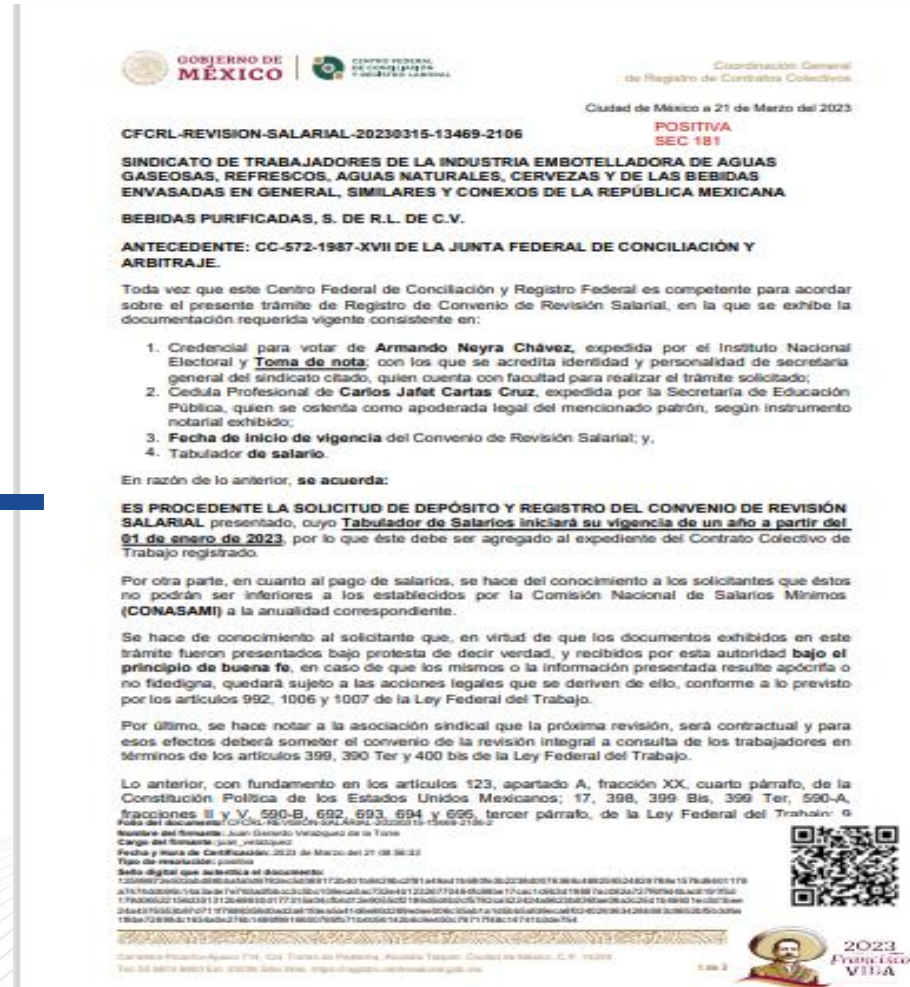
**Estatus del trámite**  
Finalizado

**Tipo de trámite**  
Revisión Salarial

**Tipo de resolución**  
positiva

**Nombre del firmante**  
María López Palafox

**Fecha en la que se firmó**  
2023-03-30 17:07:35



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



## Práctica #1

**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 #1

### 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.



# Tema 5

## Manejo de conflictos





# Manejo de conflictos

Acercamiento con trabajadores/comunicación laboral



## Manejo de conflictos

¿A quién acudir cuando el personal cubierto por el contrato colectivo de trabajo tiene dudas?

**Detectar y atender de manera oportuna inquietudes y conflictos.**



- Informar al responsable de GGyC.
- ¿Puede aclarar la inquietud?
- Solicitar apoyo para resolver el tema.
- ¿Qué tan grave es el problema?
- Saber contenerlo y evitar que se salga de control.
- Buscar apoyo inmediato de superiores jerárquicos.



**Realizar una minuta por incidente:**

- Darle seguimiento.
- Que se resuelva.
- Dejar un antecedente (soporte que podrá ser utilizado más adelante).



- Representatividad.
- Paz laboral.
- Evitar riesgos de trabajo.
- Ambiente sano que haga crecer el sentido de pertenencia a su centro de trabajo.



**Mejorar la comunicación con los trabajadores por medio de:**

- Presencia.
- Capacitaciones.
- Pláticas.
- Dinámicas grupales.

## Manejo de conflictos

### Minutas (operativas-sindicales)

#### ¿Cuál es su función?



Plasmar:

- ✓ Incidentes.
- ✓ Temas agendados.
- ✓ Acuerdos importantes conseguidos.

Para posteriormente comunicar al resto del personal involucrado los puntos tratados y que deben estar al tanto de la reunión, aunque no fuese requerida su presencia.

Sirve como constancia de los temas que se revisaron, como guía para dar seguimiento y cumplimiento a de las decisiones y acuerdos tomados.

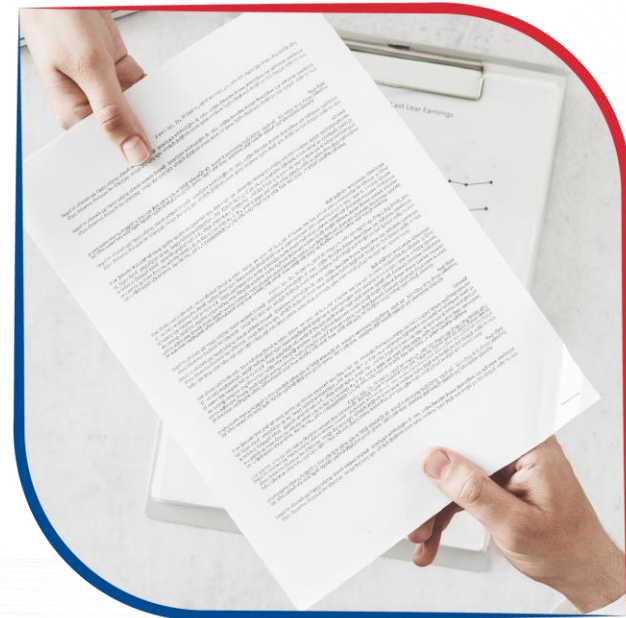


## Manejo de conflictos

### Minutas (operativas-sindicales)

#### Datos que deberá tener una minuta:

- Fecha, hora y lugar.
- Tema o temas a tratar (objetivo).
- Nombre completo y firma de los asistentes.
- Se plasma en el documento las ideas destacadas, problemas y soluciones, propuestas, todos los aspectos que puedan resultar útiles para después y evitar conflictos iguales o similares a los que se están tratando.



## Práctica #2

**Objetivo:** Distinguir la forma en cómo debe ser tratado un asunto laboral a fin de evitar conflictos con los trabajadores y el sindicato.

### Analicen el siguiente escenario:

Un trabajador acude con su representante sindical para presentar una queja hacia su gerente argumentando abuso de poder, pues le solicita acudir al trabajo en días de descanso, sin pagos extra y con amenazas de desvinculación si no acata las órdenes. Posteriormente, el representante sindical deberá acudir junto con el trabajador al Departamento de Gestión de Gente y Cultura para dicho asunto.



## Práctica #2

### Indicaciones:

1. Formen equipos de cuatro participantes, con los siguientes roles: representantes sindicales, trabajador, gestor de GGC y observadores.
2. Asignen los roles a cada integrante y planeen cómo actuarán de acuerdo con su rol y el escenario.
3. Desde su rol, recreen el escenario e interactúen tomando las mejores decisiones para tratar la situación. Recuerden apegarse al proceso de manejos de conflictos.
4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
5. Al término del tiempo de la dinámica por equipos, reúnanse en plenario. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte, indicando:
  - Qué se hizo bien y las oportunidades de mejora detectadas.
  - Generen una solución y una minuta asegurándose de añadir los datos necesarios.



## Cierre



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.