



**MANUAL DE CAPACITACIÓN
Y FORMACIÓN DE LIDERES
GASTRO - HOTELEROS
PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS
NUEVAS NORMATIVAS
EN MATERIA LABORAL**

SITHGA

2 0 2 2

**MANUAL DE TRABAJO PARA EL SEMINARIO DE
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LIDERES PARA EL
CUMPLIMIENTO DE LAS NUEVAS NORMATIVAS EN
MATERIAL LABORAL.**

Salvador Fernando Martínez Gutiérrez.

María Fernanda Mónica Martínez Gutiérrez

ABREVIATURAS

CCP	Contrato Colectivo de Protección Patronal
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
LFT	Ley Federal del Trabajo
JLCA	Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

I. LA REFORMA LABORAL Y EL NUEVO PARADIGMA DE CULTURA SINDICAL



“Ciertamente una legislación que no cambia preside a una sociedad muerta. Que cambie para bien la legislación, una vez que los trabajadores sean interlocutores válidos; ahora no se dan esas condiciones por el remolino del libre mercado que sólo dejara tremolando a las banderas empresariales y tronchados los pendones de los trabajadores.”

José Dávalos Mejía¹.

El 1 de mayo del 2019 se publicó el decreto por el que se reformaba y adicionaba la Ley Federal del Trabajo. Se trata de una de las reformas más esperadas y exigidas desde hace varias décadas por los distintos actores del mundo del trabajo debido a la evidente carencia de una verdadera justicia social. Académicos, abogados, autoridades, trabajadores y sindicatos damos cuenta de la descomposición, degradación, corrupción, vicios, y malas prácticas que envuelve a las instituciones de este ramo, y que están acabando con la riqueza más grande que tiene esta nación, el trabajo de los mexicanos.

Es una reforma que se presenta en un momento en el que el sistema laboral mexicano se encuentra en decadencia, por lo que llevar a cabo una buena y verdadera implementación de la misma podría implicar un impacto cuyos beneficios no se limitaría a la clase trabajadora, sino permearían a la sociedad en su conjunto. Cuando en febrero del 2017 se modificó el artículo 123 de la constitución, el Presidente de la República en turno catalogó la reforma como “la más trascendente en los últimos 100 años”². No sé en qué medida el titular del ejecutivo estaba convencido de estas palabras, pero lo que sí es un hecho, es que muchos actores del mundo del trabajo quedamos sorprendidos y, ciertamente, complacidos con la reforma señalada, pues originó el sentimiento esperanzador de que, a través de ella, se podrían generar aquellos cambios profundos que nos lleven a un nuevo paradigma entorno a la justicia laboral del país.

En primer lugar, en la reforma se plantean dos grandes cambios orgánicos. Por un lado, se estipula que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial de la Federación, lo que puede implicar una mejor y mayor profesionalización de los funcionarios y autoridades laborales. Por otro lado, se crea un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, que tendrá la facultad de atender el registro de todos los

¹ DAVALOS, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, Edit. Porrúa, México, 2013.

² VILCHIS, Sonia, *Presenta Ejecutivo Federal “histórica” reforma laboral*, Meganoticias, 27 de abril del 2016. Consultado el 25 de junio del 2018. Disponible en: <https://meganoticias.mx/tu-ciudad/toluca/noticias/item/157853-presenta-ejecutivo-federal-historica-reforma-laboral.html>

Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El segundo cambio importante de la reforma, y el cual considero de mayor trascendencia, es el que va dirigido a garantizar la verdadera representación sindical de los trabajadores de una empresa y combatir la práctica, ampliamente difundida, de los llamados contratos Colectivos de Protección Patronal (CCP), en virtud de los cuales, un sindicato “fantasma” simula representar los intereses de los trabajadores de una empresa, mientras que ésta, simula negociar el contenido de un CCT, con el objetivo de evitar la posibilidad de que en una misma empresa se constituya y registre un sindicato verdadero, representativo de los trabajadores y, por otra parte, garantizar condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia. En otras palabras, la reforma pretende combatir esta corrupción sindical estableciendo en el texto constitucional que para llevar a cabo la elección de dirigentes sindicales y la celebración de un CCT se deberá acreditar que el sindicato realmente cuenta con la representación de los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto, representación que en muchas empresas hoy en día no existe.

Esta reforma tiene grandes implicaciones en el mundo del trabajo pues abre la posibilidad de liberar a sus instituciones de estos vicios que las aquejan. Su adecuada implementación traería como consecuencia el empoderamiento de la clase trabajadora, a través de legítimas organizaciones sindicales que los representen. Sin embargo, los trabajadores no serían los únicos beneficiados de un modelo basado en negociaciones colectivas auténticas, ya que las mismas implican una mejora tanto para la clase empresarial como para la sociedad en su conjunto.

Son muchos los autores que hoy en día sostienen que el fracaso económico y el deterioro laboral de nuestro país se deben a la falsa idea del modelo de crecimiento económico basado en competir con bajos salarios y precarias condiciones de empleo. Por el contrario, muchos de ellos presentan a la negociación colectiva real como un modelo que propicia la productividad y el desarrollo económico. En este sentido, Héctor Barba hace la siguiente afirmación en relación a la negociación colectiva auténtica:

Para las empresas que lo admiten y los sindicatos que lo consiguen, es un medio bilateralmente concertado y dinámico, que garantiza empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decorosa a los trabajadores, cuya profesionalización y capacitación institucionalizada posibilita a las empresas a elevar la productividad y la calidad en sus proceso productivos y, por ende, participar exitosamente en una economía globalizada, como se demuestra con las empresas más competitivas de nuestro país, que cuenta con pactos laborales operativos³.

³ BARBA, García Héctor, “Contratos de protección: grave desviación estructural nacional”, en López, Martínez Mercedes (coord.), *Memorias del seminario: auge y perspectivas de los contratos de protección ¿corrupción sindical o mal necesario?*, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2005, p. 43.

El sindicalismo es idealmente la forma natural de organización de los trabajadores de una empresa para la defensa de sus intereses como fuerza de trabajo, además de ser un derecho humano plenamente reconocido y establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En este sentido, “por implicar siempre la representación, negociación y defensa de los intereses de otros, el sindicalismo no es sólo una decisión de vida, sino un rol social que conlleva enormes responsabilidades”⁴. Asimismo, “un líder sindical es un líder social y político, cuyas funciones de representación y de negociación son fundamentales en la sociedad y en la política”⁵. Por su parte, la negociación colectiva permite restablecer el equilibrio de los factores la producción, darle su real dimensión a la dignidad del trabajo y del trabajador, defendiendo los derechos que intrínsecamente le corresponden. Es el vehículo que permite garantizar la justicia laboral del trabajador. En palabras de Arturo Alcalde, “la contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, ya que es el punto de encuentro entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, donde se tiene la capacidad de conciliar la productividad con la distribución justa de los beneficios, la flexibilidad racional con la bilateralidad, y la vinculación del aparato productivo con los intereses generales de la población”⁶.

No se pueden seguir negando las bondades que generan el sindicalismo verdaderamente representativo y los beneficios que produce la sana interlocución colectiva entre los factores de la producción. Cuando en las asambleas algún trabajador nos cuestiona sobre los beneficios que adquiere por ser sindicalizado y sobre la función que realiza el sindicato, la respuesta es sencilla. Por una parte, el sindicato tiene la obligación de luchar por mejores salarios y prestaciones a través de las revisiones de CCT anuales y bianuales de acuerdo con la LFT. Sin embargo, esta función se realiza una vez al año. Por eso, considero que la función más importante del sindicato es aquella que se da en la representación del día a día, consistente en velar para que en las empresas exista un ambiente laboral adecuado, bueno, decente, decoroso y digno para el trabajador. El trabajador se debe sentir representado y respaldado ante cualquier problema y conflicto eventual que pudiera tener, así como el sindicato debe exigir que aquel sea tratado con respeto y dignidad. En otras palabras, el sindicato debe garantizar que el trabajador se sienta apoyado, a gusto y feliz al realizar su trabajo diario, condición necesaria para realizar su trabajo con verdadero compromiso y eficiencia.

Lo anterior se logra cuando el sindicato funge como un canal de comunicación entre los trabajadores y la empresa. Es una función muy parecida a la que realizan los departamentos de capital humano de las empresas, con la diferencia de que el sindicato, por el hecho de ser representante de los trabajadores, suele penetrar y enterarse de una mejor manera de los conflictos acaecidos al interior de la empresa. La asamblea adquiere una mística diferente

⁴ XELHUANTZI, López María, *La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia*, Perspectivas Progresistas, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2011, p. 5.

⁵ *Ibidem*, p. 13

⁶ ALCALDE, Justiniani Arturo, *La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, s.a., p. 99. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>

que la convierte en un espacio idóneo donde el trabajador expresa libremente y sin censura alguna, todo parecer y sentir sobre el ambiente laboral y las condiciones de trabajo que vive. Este es el canal de comunicación que crea el sindicato y que deben aprovechar las empresas para lograr disminuir la conflictividad interna, mejorar las condiciones de trabajo y crear un ambiente laboral digno y decoroso.

Recuerdo las palabras del Mtro. Luis Días Mirón en su discurso inicial de la Maestría del Derecho del Trabajo en la Escuela Libre de Derecho, haciendo referencia al contenido de nuestra materia. Señalaba que muchos abogados nos hacemos llamar laboristas por el hecho de dedicarnos al litigio laboral, pero como bien lo hacía notar, este constituye una parte muy pequeña en el universo del mundo laboral, “la más fea, la más sucia, la más apestada”, apuntaba el rector. Se refería, claro, al conflicto entre trabajadores y patrones que llega a la JCA como consecuencia de un enfrentamiento en el seno laboral; diferencia de opiniones o de intereses que no pudo ser dirimida a través de un adecuado canal de comunicación previo al litigio. Ensalzaba la importancia de crear una nueva cultura laboral, un “Derecho Laboral preventivo”, basado en una interlocución auténtica y responsable entre trabajadores, empleadores y sindicatos; en una negociación colectiva auténtica, con CCT operativos y consensuados de manera bilateral; priorizando la defensa de las libertades sindicales, los derechos individuales y la autonomía de las organizaciones sindicales, con una vigencia plena del estado de derecho.

Las empresas y los sindicatos verdaderamente representativos empezamos a entender que en la medida en que ambos cuidemos y aseguremos un ambiente laboral digno y procuremos un verdadero bienestar social para los trabajadores, se podrá alcanzar una productividad real, ya que la verdadera actividad productiva tiene como condición necesaria el “querer” del hombre. Es decir, en la medida en que hagamos sentir al trabajador que es lo más importante para la empresa, éste realizará sus funciones con la intencionalidad y el compromiso que se requiere para dar un servicio de calidad. A esto se refiere el Dr. Alfonso Siliceo cuando dice que “no existe buena herramienta en malas manos, así como no existe mala herramienta en buenas manos”⁷. En otras palabras, cuando el ser humano no tiene una verdadera intención de llevar a cabo una acción o tarea, o no la realiza, o no le imprime la calidad ni el compromiso que dicha tarea reclama por sí misma. Al respecto, el autor cita con todo acierto a Dostoievski: “todo trabajo obligatorio tiene algo de esclavitud”⁸.

Tengo la convicción de que todo esto que acabo de exponer se puede lograr a través de una adecuada implementación de la reforma laboral. Se puede alcanzar este cambio de paradigma si se logra transmitir este espíritu reivindicador en las leyes secundarias. Estos cambios en la ley pueden sentar las bases para edificar una nueva cultura laboral que permita lograr una transformación trascendental en el país; regresar el poder sindical a las bases; brindar mayor legitimidad a los sindicatos verdaderamente representativos y generar una verdadera seguridad jurídica. Esto generaría el fortalecimiento de la negociación colectiva del país, lo que invariablemente se traduciría en una mayor equidad y justicia social. El objetivo que todo

⁷ SILICEO, Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, Edit. LIMUSA, 5ª Ed., México, 2015, p. 89.

⁸ Ídem.

país en vías de desarrollo anhela. Debe ser un círculo virtuoso donde se logre el crecimiento de la economía con inclusión social, lo que en economía se llama desarrollo económico. Ese salto cualitativo que se dará con la adopción de reglas más democráticas, más participativas y más justas. Al final del día lo que se busca es que existan mínimos vitales y una verdadera mejora de los intereses de los trabajadores y de la sociedad.

II. VIDA SINDICAL DENTRO DE LA EMPRESA

Poder llevar a cabo con éxito los nuevos procedimientos establecidos en la nueva LFT (legitimación, revisión de CCT, depósito de CCT nuevo y registro de cambio de directiva sindical) debe haber una verdadera labor sindical en el interior de la empresa. De manera enunciativa, más no limitativa, presentamos las siguientes funciones que se deben cumplir para contar con una representatividad y vida sindical auténtica:

1. En muchas ocasiones el colaborador tiene una falsa idea, o incluso nula, de lo que es un sindicato, cuál es la función que realiza y cuáles son los beneficios que conlleva ser sindicalizado. Por esta razón es importante que el dirigente sindical siempre esté dándoles a conocer que el sindicato es una asociación de trabajadores que tiene como finalidad defender y salvaguardar sus derechos en la fuente de trabajo. Explicar la doble función que realiza. Por un lado, la función económica que consiste en la obligación de negociar cada año con la empresa el incremento a los salarios y, cada dos, el aumento a las prestaciones. Pero es aún más importante hacer énfasis en la labor social y de representación que debe tener el sindicato en el día a día.



Ningún trabajador está exento de tener un problema en su entorno laboral. Son más que conocidos los problemas recurrentes que se presentan en la vida diaria como son el pago incorrecto de horas extras, turnos dobles y días de descanso obligatorio; disfrute de vacaciones; maltrato y acoso por parte de supervisores y jefes de área; inconformidades y falta de transparencia en el reparto de la propina; dudas sobre temas de incapacidades, enfermedades y demás temas relacionados con la seguridad social; solicitudes de créditos INFONAVIT; despidos injustificados; entre muchos otros ejemplos. En todas estas situaciones debe estar presente el sindicato como un apoyo para el trabajador. Poder inculcar en la conciencia del trabajador la idea de que, ante cualquier problema o situación que se suscite dentro de la empresa, cuenta con el apoyo y la ayuda del sindicato, es precondición para llevar a cabo una buena representación sindical.

La tarea señalada en este punto debe realizarse de manera recurrente, tan frecuente como la rotación de la empresa lo requiera, pues todo trabajador, sobre todo los de nuevo ingreso, debe estar enterado del beneficio que implica ser sindicalizado.

2. Para que el dirigente sindical pueda lograr penetrar en la vida diaria del trabajador es indispensable que se encuentre preparado para afrontar la tarea de defenderlo, resolver cualquier duda y orientarlo en la protección de sus derechos. Debe conocer a cabalidad los derechos y obligaciones contenidos, tanto en la LFT como en el CCT. En este sentido es su obligación empoderar al trabajador haciéndolo conocedor de los derechos que tiene ante una determinada situación. Así, por ejemplo, ante un despido injustificado debe saber que le corresponde tres meses de liquidación, doce días por año trabajado por prima de antigüedad y partes proporcionales que integran el finiquito; que después de ocho horas de trabajo se le debe de pagar doble, siempre y cuando no rebase nueve horas a la semana, pues en dicho caso el pago será triple y opcional para el trabajador el laborarlas; que el día de descanso laborado debe ser remunerado de manera doble más dicho día de descanso; que las vacaciones es la única prestación que no se paga, sino que se disfruta, de manera que al no tomarlas dentro del tiempo establecido por la ley, estas precluyen; etc.



3. El dirigente sindical debe establecer los canales de comunicación adecuados para que el trabajador siempre tenga a su alcance el contacto con el sindicato. Para lograrlo se recomienda estructurar la representación dentro de la empresa con delegados, subdelegados y enlaces, dependiendo de la cantidad de trabajadores a representar. En este sentido se recomienda tener un representante sindical por cada 30 trabajadores y por lo menos uno por área de trabajo. El delegado sindical debe fungir como los ojos y oídos del sindicato dentro de la empresa. La comunicación con los representantes debe ser constante y tener reuniones frecuentes para poder estar al día de los problemas de la gente.

Por otro lado, los contactos telefónicos de los delegados y dirigentes deben estar al alcance de trabajador, posteados en los pizarrones de avisos de la empresa. Finalmente, las herramientas digitales y las redes sociales constituyen hoy en día un importante medio de comunicación. Por señalar un ejemplo, el uso de grupos de *whats app* es hoy en día una herramienta eficaz de comunicación entre el sindicato y los trabajadores de una empresa determinada. Lo que no puede existir, es la excusa para que un trabajador que requiere comunicarse inmediatamente con su sindicato lo pueda hacer a través de cualquiera de estos medios puestos a su alcance.

4. Para que se pueda dar un adecuado seguimiento a los problemas laborales ventilados en las asambleas, la comunicación con los representantes de la empresa tiene que ser constante y nutrido. La prontitud en la respuesta y la eficiencia en la búsqueda de soluciones dependerá en gran medida en el nivel de involucramiento que pueda tener los directivos encargados, como es el caso del departamento de Recursos Humanos. Es importante que escuchen y conozcan de manera detallada las inconformidades, inquietudes, dudas y sentir del trabajador para encontrar esas áreas de oportunidad que deben cambiar para poder mejorar la calidad del ambiente laboral.

5. Se recomienda que la actuación del sindicato, como asambleas y reuniones, sea registrada en minutas que contengan los puntos tratados en cada una de ellas, tanto para dejar constancia de los acuerdos, como para el seguimiento de las peticiones hechas por los trabajadores. Cada vez que se levante una minuta es importante darle la publicidad suficiente, pero aún más importante darle publicidad a las soluciones que se alcancen con la empresa. La buena imagen del sindicato se debe nutrir con los logros y beneficios alcanzados en pro de los trabajadores, como es el caso de las prestaciones ganadas en una revisión íntegra del contrato colectivo de trabajo, o la participación del sindicato en conjunto con la empresa en la entrega de calzado, uniformes, asensos, entre otros.

6. Es importante generar en el trabajador un sentido de pertenencia a la organización. La buena imagen del sindicato de la que hablamos en el punto anterior es la antesala al sentido de pertenencia, ya que no se puede tener sentido de pertenencia sobre algo que no me implica un beneficio hacia mi persona. Por esta razón, una vez realizada la buena labor sindical estamos posibilitados a alcanzar este siguiente paso en donde el trabajador se identifique con los principios que erigen a la organización. Las acciones para impulsar el sentido de pertenencia son del todo variadas: entrega de reconocimientos por militancia o antigüedad en la empresa; festejos o entrega de algún detalle por parte del sindicato en el día de la madre, del padre, día del gastronómico; participación del desfile del 1 de mayo; festividad anual en aniversario del sindicato; entrega de despensas; entre otras cosas.



III. TRABAJOS PREVIOS AL PROCESO DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El dirigente sindical que lleva a cabo una representación sindical auténtica en la fuente de



trabajo cuenta con un buen termómetro para medir el clima laboral e intuir si existen las condiciones necesarias para llevar a cabo el procedimiento de legitimación del CCT. El líder sindical debe tener un panorama general de la concepción que tiene el trabajador sobre su sindicato y la actividad que lleva realizando. En otras palabras, el dirigente que tiene una presencia activa en la empresa estará en posibilidad de percibir el sentir de los trabajadores, si

están de acuerdo con el sindicato y el trabajo que ha realizado y si el sindicato cuenta con el respaldo de los trabajadores.

1. ACCIONES TOMADAS EN CONJUNTO CON LA EMPRESA PREVIO A LA CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La participación e involucramiento de las empresas es fundamental y necesaria para lograr buenos resultados en un proceso de legitimación de CCT. El primer paso es crear un vínculo de comunicación estrecha, directa, y de cordialidad con los representantes de las empresas para informarles de la importancia y los beneficios que conlleva darles cumplimiento a las nuevas disposiciones en materia laboral.

Sin embargo, antes de hablar con la empresa de un proceso de legitimación, se recomienda que el sindicato realice una labor previa de concientización y convencimiento para que estas promuevan y garanticen condiciones de trabajo adecuadas, seguras, y dignas para sus trabajadores. Si hay malestar, incomodidad, agotamiento, estrés, o desmotivación por parte de los trabajadores derivado del cúmulo de abusos, atropellos, malas prácticas como el pago de bajos salarios, cargas de trabajo excesivas, acoso laboral, hostigamiento, y/o maltrato, sería complicado tanto para la empresa como para el sindicato poder iniciar con el proceso arriba señalado. Por consiguiente, es necesario que las empresas corrijan y modifiquen dichas prácticas para que puedan cumplir con los estándares mínimos que señala la LFT y otras normativas que protejan y garanticen un entorno favorable, digno y seguro para los trabajadores.



Se debe erradicar la falsa idea de que el sindicato es enemigo de la empresa, que constituye un contrapeso o que ambas partes tienen objetivos e intereses distintos. Por el contrario, los dos forman un solo bloque y están para cuidar y buscar los mejores beneficios para ambas partes. El sindicato y la empresa deben hacer sentir a los trabajadores que son ellos son el activo más importante que tienen. En la medida que el sindicato y la empresa cuiden y hagan sentir que los trabajadores son lo más valioso, ellos van a disfrutar de su trabajo, se van a sentir felices, cómodos, motivados, y satisfechos con su trabajo. Esto a su vez va traer consigo beneficios directos para las empresas tanto sociales como económicos, y se van a poder cumplir los objetivos que establecen las nuevas disposiciones de la LFT. Por esta razón, para el evento de legitimación el sindicato debe



involucrar a la empresa en todo momento, antes, durante, y después de la consulta. Lograr la legitimación del contrato colectivo de trabajo permitirá continuar con las negociaciones colectivas basadas en la conciliación, el diálogo social, y la cooperación mutua, a través del cual las empresas y sindicatos pueden acordar salarios justos y condiciones de trabajo favorables, condición necesaria para mantener las buenas relaciones laborales.

En este sentido, el apoyo de la empresa debe consistir en facilitarle al sindicato todos los medios necesarios para organizar, planear, y realizar las asambleas o cursos de capacitación para preparar a los trabajadores para el proceso de legitimación del CCT. La empresa deberá proporcionar un espacio o lugar que tenga audio, proyectores, y equipo de audiovisual para poner videos y presentaciones que use el sindicato. El personal de recursos humanos debe informar a los supervisores o jefes departamentales acerca de las juntas de capacitación o asambleas para que la operación no resulte un impedimento o un obstáculo para que la gente asista a las mismas. La empresa debe facilitar toda la información que el sindicato le requiera para subirla a la plataforma como es el listado de trabajadores, RFC y datos de contacto. Debe permitir y apoyar al sindicato en darle publicidad al evento de legitimación, invitando a la gente a participar en las actividades que este prepare. Preparar las copias necesarias del CCT que deban ser entregadas a los trabajadores. El día de la legitimación, la empresa deberá procurar que la mayoría de los trabajadores esté presente en la empresa, modificando los roles y turnos a modo de evitar su ausencia. Asegurarse que se cuente con la señalética, posters o anuncios en pantallas, que dirija a los trabajadores votantes a las mesas de votación. Estos son algunos ejemplos de la forma en que las empresas debe apoyar la legitimación del CCT.



2. PASOS PARA SUBIR A LA PLATAFORMA DEL CFCRL LA CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Conforme al artículo Decimo Primero Transitorio, los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes de 1 de mayo de 2023 de acuerdo con el siguiente procedimiento.

A. Registro del sindicato en la plataforma del CFCRL

El Sindicato titular del CCT dará aviso de consulta al CFCRL a través de su plataforma digital.

En primer lugar, el sindicato deberá darse de alta y registrarse para crea un usuario y contraseña a través de la plataforma: <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx>. Se le solicitará el número de registro del sindicato, su denominación o nombre y los datos de contacto. En los datos de contacto le pedirá un correo electrónico al cual se le enviarán todas las notificaciones relacionadas con sus eventos. Asimismo, deberá subir su Toma de Nota digitalizada y la identificación oficial del secretario general. En caso de que sea una persona distinta a este, el apoderado legal deberá subir, además, el documento que acredite su personalidad jurídica (Poder) y su identificación oficial. Una vez aprobado por el CFCRL este enviará por correo la contraseña necesaria a para poder ingresar a su sistema de plataforma.

B. Información y documentos requeridos.

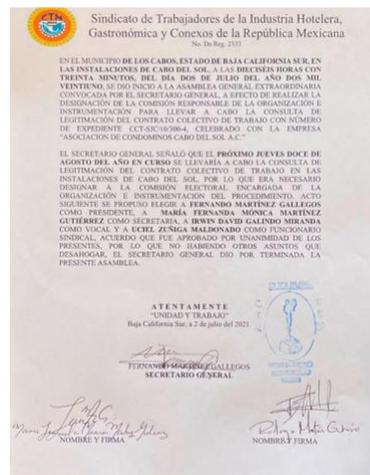
El sindicato que pretenda subir un evento de legitimación debe contar la siguiente información:

- a) Número del expediente del CCT,
- b) autoridad Laboral ante la que está depositado el CCT,
- c) número de afiliados cubiertos por el CCT,
- d) resumen de prestaciones contenidas en el CCT,
- e) Registro Federal de Contribuyentes de la empresa o patrón,
- f) nombre o razón social de la empresa,
- g) datos del contacto de la empresa (nombre del representante legal y correo electrónico,
- h) domicilio principal de la empresa (código postal, estado, municipio, localidad, calle, número),
- i) domicilio del centro de trabajo en caso de que sea distinto al de la matriz y
- j) elegir si la consulta será verificada por un notario público o por una autoridad laboral (SI por autoridad laboral elegir fecha y hora disponible que te da la plataforma la cual está disponible un mes después contados a partir del momento en que se sube la información).

Además de la información arriba señalada, se requiere contar con los siguientes documentos digitalizados:

- a) Contrato Colectivo de Trabajo junto con el acuerdo que emite al JLCA en donde se verifique que este se encuentra debidamente acordado y registrado en formato PDF. Si no se cuenta con el acuerdo emitido por la JLCA, en sustitución a dicho documento, se puede solicitar al CFCRL un certificado de registro,

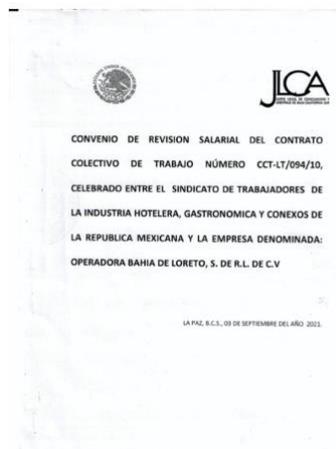
- b) listado de trabajadores con derecho a voto que contenga el nombre completo y CURP de cada trabajador en formato Excel,
- c) tabulador salarial del CCT en formato PDF. Si este se encuentra dentro del CCT se deberá escanear en un archivo independiente del CCT y
- d) Acta de asamblea en donde se elija a la comisión responsable de llevar a cabo la consulta de legitimación en formato PDF. Dicha acta de asamblea debe contener número de expediente del CCT, nombre de la empresa, fecha en la que se llevará a cabo la consulta y nombre de los miembros designados. Respecto de este último punto se recomienda nombrar, por lo menos, a un Presidente, un Secretario y un Vocal. En caso de requerir la participación de más miembros se les puede nombrar como Funcionario Sindical. En cuanto a la fecha en que deberá llevarse a cabo el evento, quien suba la información deberá predecir una fecha que esté disponible en la plataforma, que, como ya mencionamos más arriba, está será alrededor de un mes a partir de la fecha en que se suba la información.



C. Aviso de consulta y registro de evento.

Paso 1. Datos del contrato colectivo.

- a) Se solicita número de expediente del CCT,
- b) señalar si la empresa exporta o importa productos y/o servicios a EUA y/o Canadá,
- c) señalar la autoridad laboral ante la que está depositado el CCT,
- d) señalar número de afiliado cubiertos por el CCT,
- e) señalar año del primer depósito del CCT en caso de que se conozca.
- f) señalar fecha de la última revisión de CCT,
- g) Indicar si hay disputa de la titularidad del CCT,
- h) Señalar las prestaciones del CCT. Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo. Hay un apartado para indicar si existen otras prestaciones en el CCT que esté por encima de las establecidas por la LFT, en cuyo caso es necesario hacer una redacción completa de cada una tal cual se encuentran contenidas en el CCT.
- i) Subir el tabulador de salarios digitalizado.
- j) Subir el listado de trabajadores con derecho a voto.
- k) Subir el documento de la comisión responsable digitalizado.
- L) Subir el CCT digitalizado y acordado ante la JLCA.



Paso 2. Datos del patrón.

- a) Señalar el RFC de la empresa
- b) Señalar el nombre o razón social

- c) Señalar los datos de contacto del patrón. Nombre del representante legal, correo electrónico y teléfono.
- d) Señalar el domicilio principal de la empresa (código postal, estado, municipio, localidad, calle, número). Si el CCT que se pretende legitimar es una sucursal de la empresa principal, es importante señalar en este punto el domicilio de la empresa matriz.
- e) Si el domicilio de la empresa es el del CCT que se pretende legitimar sólo hay que señalarlo, en caso contrario la plataforma solicitará que se agregue el domicilio de la sucursal.

Paso 3. Consulta.

- a) Señalar el domicilio en donde se llevará a cabo la consulta.
- b) Se debe establecer si la consulta se llevará cabo en uno o varios días.
- c) Señalar si la consulta se llevará a cabo por verificador del CFCRL o por notario público. En caso de elegir la opción del funcionario te direccionará al “Paso 4” consistente en elegir la fecha y hora del evento.

D. Prevenciones y confirmación del evento.

La autoridad podrá hacer las prevenciones que considere necesarias en los días siguientes a la solicitud, las cuales se enviarán al correo electrónico señalado por el sindicato, ante lo cual, el sindicato tendrá tres días para desahogarlas. Una vez cumplido con los requisitos necesarios la autoridad dará el aviso en virtud del cual el evento queda “Agendado con autoridad laboral”. En ese momento, el sindicato está en posibilidad de descargar e imprimir de la plataforma tres documentos:

- a) Boletas de votación.
- b) Acta de Resultados
- c) Convocatoria



3. ASAMBLEAS CON LOS TRABAJADORES PREVIO A LA CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En este apartado se hace la recomendación de cómo el dirigente debe informar y convencer a los trabajadores para que voten a favor del CCT.

Es importante realizar una serie de asambleas y/o capacitaciones con el personal sindicalizado para darles a conocer el contenido de su CCT y explicar acerca del procedimiento de legitimación de dos a tres semanas antes de la consulta. Los días previos dependerá del número de trabajadores con derecho a voto. La comunicación e información proporcionada a los trabajadores debe ser clara, concisa, precisa e impartida a todos los trabajadores. El mismo listado de trabajadores con derecho a voto proporcionado por la empresa que se sube a la plataforma es el que se debe de utilizar para llevar un control de las personas que ya han recibido dicha capacitación sobre el proceso de legitimación, ya que de esto dependerá en gran medida el éxito de la legitimación. Un trabajador que llega a la votación sin saber a lo que va es muy probable que el sentido de su voto se en contra.

Las capacitaciones deben iniciar haciendo una semblanza sobre el sindicato, ¿quiénes somos? ¿cuál es la función o razón de ser de nuestra organización?, mencionar los beneficios que tienen nuestros agremiados al pertenecer al sindicato, etc. Se trata de hacer sentir a nuestros agremiados con la confianza de forman parte de una organización con bases sólidas, pero, sobre todo, con la fortaleza para garantizar la defensa de sus derechos.

Hecha la introducción se debe proceder a la explicación del contrato colectivo de trabajo. Independientemente de que el trabajador ya haya recibido en otras asambleas esta explicación, es necesario volver a dar dicha explicación a fin de garantizar que no quepa duda alguna sobre el mismo. Esto es importante tomarlo en consideración, toda vez que en el procedimiento de legitimación, el verificador podrá preguntarles a los trabajadores su conocen el contenido del CCT.

Fernando Martínez Gallegos
Secretario General
Fernanda Martínez Gutiérrez
Secretaría General Secc. 195 B.C.S.

Teléfono: 624-235-1750
Correo electrónico: info@stahmex.com

Síguenos en Facebook: Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera y Gastronómica





Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana

Quiénes somos

Somos un sindicato activo, vanguardista, responsable, y comprometido con sus agremiados para que tengan mejores condiciones laborales, sociales, y económicas. Trabajamos para que existan entornos de trabajo saludables y laborales que promuevan y garanticen el bienestar, la dignidad y la integridad de los trabajadores.

Que es un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

Un convenio celebrado entre los trabajadores de la empresa y un patrón con la finalidad de regular la relación de trabajo. De forma que el CCT establece las condiciones mínimas de trabajo, salarios, vacaciones, jornadas de trabajo, entre muchos otros beneficios o prestaciones logradas a través del sindicato.

Se debe explicar al trabajador que el contrato colectivo de trabajo es distinto al contrato individual de trabajo. Señalar los beneficios que implica contar con un CCT firmado con la empresa. Explicar los procesos de revisión de dicho contrato, tanto salariales, como integrales, pero, sobre todo, hacer conciencia de la lucha y trabajo que ha costado a lo largo del tiempo lograr tener las prestaciones vigentes que gozan los trabajadores. Se recomienda citar ejemplos para que los trabajadores puedan entender cómo se negocia un CCT, los factores que intervienen para llevar a cabo una negociación con la empresa como la inflación, el presupuesto de las empresas, y las necesidades y demandas de los trabajadores etc. La información que se dé debe ser veraz y nunca prometer algo que no se pueda cumplir.

Se recomienda presentar a los trabajadores un cuadro comparativo que les permita identificar las prestaciones mínimas que establece la LFT y las prestaciones y beneficios superiores a las de ley que se han conseguido a través de los años en las distintas negociaciones entre empresa y sindicato. Enfatizar que la empresa lo único que está obligado a dar a un trabajador son las prestaciones mínimas de Ley, y que lo conseguido por arriba es el resultado de una conquista sindical.

PRESTACIONES MÍNIMAS DE LEY

- **Art. 87. Aguinaldo:** 15 días de salario que se pagaran antes del día 20 de diciembre.
- **Art 74. Vacaciones:**
 - 1 año: 6 días
 - 2 años: 8 días
 - 3 años: 10 días
 - 4 años: 12 días
 - De 5 a 9 años: 14 días
 - De 10 a 14 años: 16 días
 - De 15 a 19 años: 18 días
 - De 20 a 24 años: 20 días
 - De 25 a 29 años: 22 días
 - De 30 a 34 años: 24 días
- **Art. 85. Prima vacacional:** Le corresponde a cada trabajador un 25% por año trabajado.
- **Art. 69. Día de descanso:** El trabajador tiene derecho a disfrutar de un (1) día de descanso por cada 4 (cuatro) laborados.
- **Art. 71. Prima dominical:** Corresponde del 25% al trabajador por laborar los domingos.
- **Art 117. Utilidades:** Es el derecho que tiene el trabajador al recibir una parte de ganancias obtenidas por el "patrón" por los servicios.
- **Art 485 y 486. Prima de antigüedad:** Bonificación por tiempo laborado a para trabajadores de planta.
- **Art. 61. Jornada de trabajo:** La jornada de trabajo laboral será de 8 horas diarias, 7 horas la nocturna y 7 horas y media la mixta.
- **Seguro social:** Todos los trabajadores al servicio de la empresa deben estar registrados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

PRESTACIONES Y BENEFICIOS OTORGADOS A TRAVEZ DEL SINDICATO

- **Incremento salarial:** anualmente por encima del salario mínimo, establecido por Ley.
- **Fondo de ahorro:** El trabajador sindicalizado recibe el 8% de su salario base por concepto de tal.
- **Valles de despensa:** Los trabajadores sindicalizados reciben el importe de \$775.00 M.N mensuales y los trabajadores con una antigüedad de 5 años en adelante, reciben \$815.00 M.N mensuales.
- **Transporte colectivo y comedor de empleado**
- **Ayuda por fallecimiento de familiares:** 3 (tres) días de permiso con goce de sueldo en caso de muerte de padres, hijos, esposa (o) o concubina y hermanos, y la empresa se compromete a descontar vía nómina \$20.00 M.N como concepto de apoyo de apoyo.
- **Gastos funerarios:** La empresa se compromete a proporcionar 60 (sesenta) días de salario mínimo, como ayuda social en caso de la muerte de un familiar tales como padres, hijos, esposa (o) o concubina y hermanos.
- **Útiles escolares:** La empresa se compromete a proporcionar a la directiva sindical el importe de \$20,000.00 (veinte mil pesos m.n.) anuales.
- **Apoyo en la entrega de plantas:** La empresa se compromete a entregar 1000(cien) plantas al personal sindicalizado, así como de cubrir los vacantes.
- **Ayuda escolar y becas:** La empresa se obliga a otorgar al personal sindicalizado de 33 (veintea y tres) becas con un valor de \$400.00 M.N, que serán destinadas a los hijos de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa.
- **Aguinaldo anual:** Los trabajadores con una antigüedad de 5 años en adelante recibirán el importe de 15 días de salario por concepto de aguinaldo.
- **Prima vacacional:** Los trabajadores que alcancen una antigüedad de 5 años de tendrán un 25%, y los que tengan una antigüedad de 5 años en adelante será del 35% y de la otorgara un día mas por concepto de vacaciones.

Resaltar y recordar los logros o conquistas por parte del sindicato a través de los años. No solo mencionar las prestaciones económicas, sino sociales y que, no necesariamente,

establece el CCT como son los permisos de días con goce de sueldo, pruebas de COVID gratuitas, días con goce por cumpleaños, despensas por COVID-19, etc.

Se debe de entregar un CCT impreso a todos y cada uno de los trabajadores. El protocolo establece que esta entrega se debe realizar por lo menos tres días antes de la consulta, sin embargo, se recomienda que su entrega se haga con una mayor anticipación y al momento de dar la capacitación. Al entregar el ejemplar se debe recabar la firma de recibido por parte del trabajador. Se debe llevar un cabal registro de acuerdo a la lista de trabajadores con derecho a voto que se hay subido a la plataforma. Lo anterior es necesario toda vez que el día de la consulta el verificador preguntará al trabajador si ha recibido copia del mismo. Si la respuesta del trabajador es negativa, el verificador puede asentarle en el acta, lo que a su vez puede poner en riesgo el proceso. El listado con la firma de recibido del trabajador en este sentido funciona como prueba de la entrega del CCT en tiempo y forma.



La capacitación debe concluir con la explicación de proceso de legitimación. La explicación se debe hacer de manera clara y en un vocabulario que pueda entender el trabajador. Evitar ser demasiado técnico, como puede ser emplear un vocabulario jurídico que sea poco comprensible. Se debe explicar la manera en que se venía registrando el CCT ante la JLCA, la cual no solicitaba mayores requisitos que cumplir con la documentación requerida. Explicar que, entre los cambios establecido por la reforma laboral, las JLCA dejaron de existir y que en su lugar se ha creado un nuevo organismo llamado CFCRL. Ante este cambio el sindicato debe llevar a cabo el registro del CCT ante esta nueva autoridad para que nuestro pacto colectivo tenga validez jurídica. Sin embargo, el nuevo procedimiento implica una consulta a los trabajadores, en dónde se les pregunta si están de acuerdo con el contenido del CCT. Si la mayoría vota "SI", nuestro contrato colectivo de trabajo queda debidamente registrado ante el nuevo CFCRL.

Es importante explicar al trabajador que la consulta no es un proceso para votar a favor o por un cambio de sindicato, sino un requisito legal que todos los sindicatos tienen que cumplir para la ratificación del mismo ante la nueva autoridad laboral. Los trabajadores constantemente piensan que el voto es para el sindicato, cuando en realidad, se votará por el CCT. En este sentido se deben explicar al trabajador las consecuencias de votar en contra del CCT. Es decir, como trabajador ¿cómo puedo hacer para que la empresa me garantice mis derechos y prestaciones si no hay un contrato que obligue a las empresas a cumplirlo? Aunque en principio la ley señala que el trabajador no pierde sus prestaciones por el hecho de votar en contra, en realidad lo que no dice la ley es que sí pierdes el derecho a ser representado en el futuro, pues quién seguirá negociando anualmente mayores prestaciones o beneficios en favor de los trabajadores en una revisión de CCT.

Finalmente, se recomienda hacer un pequeño simulacro de la votación. Señalar el horario en el que pueden pasar a emitir su voto. Se debe aclarar al trabajador que no es necesario que esté presente durante todo el tiempo de la votación, sin o únicamente tiene que presentarse a emitir su voto y puede regresar a sus actividades. Se debe mostrar y leer la boleta de votación que se les va a entregar. Aquí se debe hacer la indicación que el trabajador debe llevar consigo una identificación, ya sea oficial o la de la empresa. Lo anterior es muy importante, toda vez que el verificador, ante la falta de una identificación, puede negar el derecho a voto al trabajador o asentarlo en el acta, lo que puede poner en riesgo la consulta. Se debe explicar que, una vez que reciba su boleta, este tendrá que dirigirse a la mampara y emitir su voto, para posteriormente doblarlo y depositarlo en la urna correspondiente.



Es probable que en estas asambleas de capacitación los trabajadores expongan algunos problemas que se estén suscitando en sus áreas de trabajo, por lo que se recomienda que dichas situaciones estén completamente resueltas con antelación al día de la votación.

4. PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA A LA CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La convocatoria deberá ser emitida por el CFCRL a través de la plataforma. La convocatoria deberá ser fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical por lo menos 10 días HÁBILES antes de la consulta. Se recomienda que se postee en el pizarrón de avisos de la empresa. Esta convocatoria debe ser llenada señalando el lugar, la fecha y firma del Secretario General. En la fecha que se establezca debe de respetar los 10 días hábiles de anticipación. Aunque la ley no lo establece, se recomienda publicar más de una copia en distintos lugares que sean recurrentes para el trabajador dependiendo del número de trabajadores a consultar. Publicitar la legitimación a través de las redes sociales y grupos de trabajadores, lonas o posters para que sepan el día y la hora de la votación ha resultado ser eficiente.

En términos del artículo Décimo Primero transitorio del Decreto publicado en el D.O.F. el 1° de mayo de 2019, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre otros ordenamientos legales, y del Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes, publicado en el D.O.F. el 1° de agosto de 2019, se emite la presente:

CONVOCATORIA

Se convoca a las y los trabajadores afiliados a la organización sindical **SINDICATO AMIGOS STPS** a participar en la consulta que tendrá por objeto poner a su consideración la aprobación del contrato colectivo de trabajo vigente celebrado con **JESÚS CONTRERAS MARTÍNEZ**, con número de expediente **4444**.

La consulta se realizará el día **15 de Agosto del 2019**, en un horario **11:00**, en el siguiente domicilio: **Calle Industria No. 100 Int 100, Colonia o Localidad Moctezuma 2a Sección, Alcaldía o Municipio Venustiano Carranza, C.P. 15530, Ciudad de México**.

Las y los trabajadores deberán presentarse en el lugar y la fecha señalada con identificación oficial con fotografía para emitir su voto, el cual será libre, personal, directo y secreto. Asimismo, tendrán derecho a recibir un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo vigente, el cual les deberá ser entregado por lo menos tres días hábiles antes de la consulta.

_____ a los ____ día del mes de _____ del año ____

EL SECRETARIO GENERAL



La presente convocatoria deberá emitirse y publicarse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.
* Fecha de registro del aviso: 31 de Julio del 2019

El día de la legitimación, lo primero que hará el verificador será solicitar que se le lleve a mostrar el lugar donde fue publicada la convocatoria a la cual le tomará una foto de evidencia. Por esta razón es importante que antes de cualquier cosa el sindicato se cerciore que está debidamente publicada y sin daño alguno.

IV. EVENTO DE CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Establecer con la empresa un lugar adecuado con el espacio suficiente para evitar aglomeraciones y que permita que el procedimiento se desenvuelva de manera rápida y fluida. Se recomienda poner una mesa de trabajo para los miembros de la comisión responsable de la organización del evento y otra para la colocación de mampara y urna. El número de mamparas dependerá del número de trabajadores, pero se recomienda establecer una por cada 100 trabajadores. Es importante recordar que el sindicato es el responsable de llevar todos los materiales necesarios para la realización de la consulta (mampara, urna, crayones o plumones, etc.).



Cuando la consulta se realiza para un numero considerablemente alto de trabajadores, también se recomienda que esta se realice en un punto estratega para que los trabajadores puedan pasar a emitir su voto antes de realizar cualquier actividad o ingresen a sus centros de trabajo, como es cerca de la puerta de ingreso o reloj checador de los trabajadores.

El sindicato debe presentarse con dos horas de antelación a la votación para preparar el espacio y establecerse en el recinto en donde se llevará a cabo la votación. El verificador llegará una hora antes del evento, e manera que para cuando él llegue el sindicato deberá tener todo preparado. Se recomienda que las mamparas estén cubiertas, acomodadas, e instaladas de tal forma para que los trabajadores no puedan verse unos con otros. Las urnas donde se va a depositar el voto deberán ser transparentes y estar completamente cerradas y/o selladas.



El sindicato debe llevar impresas las boletas, el acta de resultados, el acta de asamblea en donde se haya elegido a la comisión responsable de la organización del evento, tijeras, crayones o plumones, Toma de Nota, Estatutos y el listado de trabajadores con derecho a voto que fue subido a la plataforma, pero ya sin el CURP y agregando un espacio a la derecha del nombre en donde el trabajador pueda firmar al recibir su boleta.

El sindicato debe llevar el número de boletas necesarias de acuerdo al número de trabajadores con derecho a voto establecido en el listado que fue subido a la plataforma. Las boletas deben de in foliadas en la tira desprendible de lado izquierdo, así como selladas por el logotipo del sindicato. Aunque el protocolo no establece el lugar en donde debe ir el sello se recomienda que se en la parte superior izquierda de la boleta, saliendo un poco a la tira desprendible de la boleta. Las boletas no deberán contener el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador.

FOLIO No. _____
El folio deberá anotarse en la boleta y no en el momento de votación, respaldándose.

BOLETA DE VOTACIÓN

Legitimación del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONÓMICA Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA** y el patrón /empresa **OPERADORA PALMAR CABO SA DE CV**, con número de expediente **CCT 1275**.

¿Apruebas el contenido de tu contrato colectivo de trabajo vigente?

Vote una sola vez señalando con una **X** en el cuadro de su elección

<h1 style="font-size: 4em; margin: 0;">SÍ</h1> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; font-size: x-small; margin: 5px auto; width: 80%;"> <p>Si votas "SÍ", manifiestas estar de acuerdo en que el contrato colectivo de trabajo vigente se mantenga.</p> </div>	<h1 style="font-size: 4em; margin: 0;">NO</h1> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; font-size: x-small; margin: 5px auto; width: 80%;"> <p>Si votas "NO", manifiestas estar de acuerdo en que el contrato colectivo de trabajo vigente se de por terminado, conservando en tu favor las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo que sean iguales o superiores a las establecidas en la Ley.</p> </div>
--	--

En primer lugar, el verificador solicitará a los miembros de la comisión responsable de la organización del evento que se identifiquen con identificación oficial. En caso de que alguien de la comisión no se encuentre presente, hacérselo saber al verificador. Inmediatamente el verificador solicitará que se le lleve a mostrar el lugar donde fue publicada la convocatoria a la cual le tomará una foto de evidencia.



La votación debe iniciar en punto a la hora señalada en la convocatoria. Una pregunta frecuente es sobre qué hacer si el verificador no llega o llega después de la hora señalada para la consulta. En dicha circunstancia el sindicato debe iniciar la votación, per se recomiendo dejar constancia de que se inicia a la hora señalada atreves de fotos y videos.

Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial (INE, PASAPORTE, CÉDULA PROFESIONAL, CARTILLA MILITAR,) o, en su defecto, con la identificación de la empresa. Una vez identificado su nombre en el listado de votantes, firmará de recibido a un lado de su nombre. Si el trabajador no cuenta con ninguna identificación el sindicato le puede pedir al departamento de recursos humanos que le proporcione una copia de la identificación del trabajador que este resguardada en su expediente. Al finalizar el proceso se debe entregar la copia al verificador para que la anexe al acta correspondiente. El talón deberá recortarse de la boleta, el cual se quedará el sindicato para su resguardo. Los trabajadores emitirán su voto de forma personal, libre, secreta y directa sin que puedan ser coaccionados de forma



alguna. La autoridad laboral observará que sólo se permita votar a los trabajadores.

Dentro del proceso el verificador podrá corroborar que ninguna persona no autorizada por el sindicato esté presente en la mesa de acreditación de votantes. Podrá preguntar a los trabajadores o a una muestra representativa de ellos si recibieron de manera impresa un ejemplar de su contrato colectivo de trabajo, si conocen su contenido, si han recibido algún tipo de amenaza o dádiva para coaccionar su voto en algún sentido, cuándo fueron notificado y convocados al evento de consulta, etc. Una vez concluido el tiempo establecido para el evento, se observará que las urnas utilizadas se coloquen en el mismo lugar en que se realizará el escrutinio, y que se extraigan una a una cada boleta, cantando en voz alta el sentido del voto y separándolas también en función del sentido del voto (a favor, en contra y nulo). El verificador validará el computo de las boletas y se dará a conocer el resultado de la votación en voz alta para que se proceda a asentarse en el acta de votación respectiva. El acta de resultados deberá llenarse con letra y número. No se pueden dejar espacios en blanco, de manera que tendrán que ser rellenados con ceros a la izquierda. La constancia debe ir firmada por el Secretario General o por el apoderado legal del sindicato. Se le debe sacar por lo menos dos copias a dicha acta. Una será entregada al verificador. La otra copia deberá ser inmediatamente posteada y publicada a un lado de la convocatoria, a lo cual el verificador sacará fotos para evidencia del acta.

1 de 1 ABAJO CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL
PRESENTE

En cumplimiento al artículo Décimo Primero transitorio del Decreto publicado en el D.O.F el 1° de mayo de 2019, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre otros ordenamientos legales, así como al artículo 27 del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, se da a conocer:

Por medio del presente escrito se hace constar, bajo protesta de decir verdad, el resultado de la votación en la consulta para la legitimación del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato SINDICATO "BENITO JUÁREZ" DE TRABAJADORES EN SERVICIOS MARÍTIMOS, HOTELES E INDUSTRIA GASTRONÓMICA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS DE R. M. y el patrón o empresa EFICIENCIA EN CAPITAL HUMANO FH, S. DE R.L. DE C.V., con número de expediente: 325/2018.

La consulta se realizó en Calle Benito Juárez García No. 105 Int., Colonia o Localidad Lindavista, Alcaldía o Municipio Centro, C.P. 86550, Tabasco, de las 14:15 horas a las 15:15 horas, del día 8, del mes Febrero del año 2022.

El resultado de la consulta fue el siguiente:

1	Trabajadores con derecho a votar	Letra Cuarenta y Ocho	Número 0048
2	Total de votos emitidos	Letra Treinta y Cinco	Número 0035
3	Votos a favor del contrato	Letra Treinta y Cuatro	Número 0034
4	Votos en contra del contrato	Letra Uno	Número 0001
5	Votos válidos	Letra Treinta y Cinco	Número 0035
6	Votos Nulos	Letra Cero	Número 0000
7	Total de boletas emitidas	Letra Trece	Número 0013

La consulta cumplió con los requisitos previstos en el artículo 26, incisos I a V, del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes. Así mismo, se garantiza que los trabajadores emitieron su voto de manera personal, libre, secreta y directa.

La presente acta de votación, el listado de trabajadores votantes y las boletas de registración por el término de cinco años, contados a partir de esta fecha, conforme a lo previsto en el artículo 290 TC de la Ley Federal del Trabajo.

SECRETARIO GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL



V. ACCIONES POSTERIORES AL EVENTO DE CONSULTA DE LEGITIMACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una vez finalizada la consulta para la legitimación del CCT se debe subir a la plataforma del centro la información de los resultados, digitalizando el acta de resultados y las listas con firmas de los trabajadores que votaron en el proceso de legitimación. En caso de que el CFCRL no realice observaciones durante los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que se remitió el aviso, el CCT se tendrá por legitimado y se expedirá la Constancia de Legitimación correspondiente. El acta original quedará a resguardo del sindicato, al igual que el resto del material electoral (talones foliados, boletas utilizadas e inutilizadas, acta de asamblea de comisión responsable, etc.) por un periodo de 5 años.

GOBIERNO DE MÉXICO	
legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes.	
Número de trabajadores con derecho a votar *:	104
Número total de votos emitidos*:	91
Número total de votos a favor del contrato*:	80
Número total de votos en contra del contrato *:	10
Número total de votos válidos*:	90
Número total de votos nulos *:	1



CFRL/CGRCC-4/CLCT-1077/2021

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONÓMICA Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

C. SALVADOR FERNANDO MARTÍNEZ GUTIÉRREZ
APODERADO LEGAL

Con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracciones XVIII, XX y XXII Bis de la Constitución Federal; 390 Ter, 394, 398 y 523, y transitorio Décimo Primero de la Ley Federal del Trabajo; así como 15 al 34 del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes, se expide al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONÓMICA Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, la presente:

CONSTANCIA DE LEGITIMACIÓN

Del contrato colectivo de trabajo número CCT-L/056/10, celebrado entre el referido sindicato nacional y la empresa OPERADORA BAHIA DE LORETO S. DE R.L. DE C.V.

Lo anterior, en virtud de que en la consulta que se realizó 25 DE OCTUBRE DEL 2021, en el estado de BAJA CALIFORNIA SUR, las y los trabajadores, mediante voto personal, libre, directo y secreto, otorgaron el respaldo mayoritario al Contrato Colectivo de Trabajo que los rige, habiéndose verificado el cumplimiento de los requisitos y normas previstas por la Ley Federal del Trabajo y el Protocolo de Legitimación establecido para tal efecto.

ATENTAMENTE

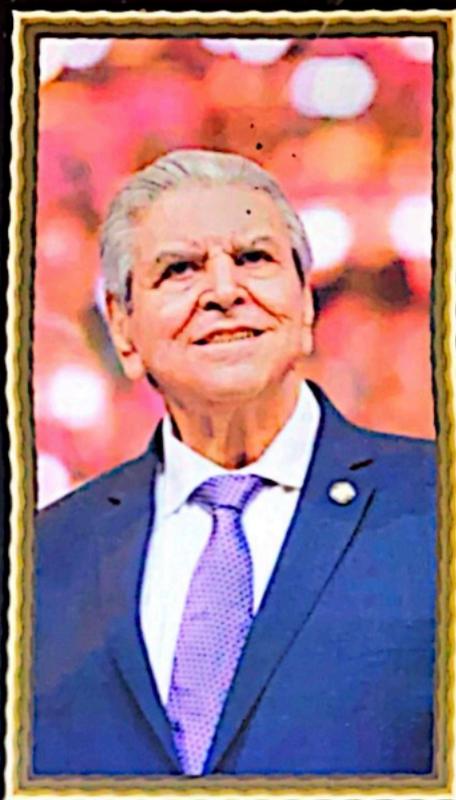
MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA
COORDINADORA GENERAL DE REGISTRO DE
CONTRATOS COLECTIVOS

Firmado por: MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA
Sello Digital:

TMTGH064BU2XUVJBPFGPR+TFZT1HNBVKTEBPQMLUD02DPJASUQKFSJJACA+JLQ0ET4FPUHGAY8ZFHAJT4SYL
SDCDYLN4OVZCGSSXESKIPR7/BORIXFUEB0ZYRWMO0H4VPQTDHYVIG20VMDJEJ20V44TVZFLZV8L8B1R658KWH
ZDHA3GVZPKZDVIDLMMXKODLPGFPTLWQSTK7KHVBF6T1B28SPXUJYVFFHSLZUJFYHQRSHUONFZVREEN

BIBLIOGRAFÍA

- DAVALOS, José, Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo, Edit. Porrúa, México, 2013.
- VILCHIS, Sonia, Presenta Ejecutivo Federal “histórica” reforma laboral, Meganoticias, 27 de abril del 2016. Consultado el 25 de junio del 2018. Disponible en: <https://meganoticias.mx/tu-ciudad/toluca/noticias/item/157853-presenta-ejecutivo-federal-historica-reforma-laboral.html>
- BARBA, García Héctor, “Contratos de protección: grave desviación estructural nacional”, en López, Martínez Mercedes (coord.), Memorias del seminario: auge y perspectivas de los contratos de protección ¿corrupción sindical o mal necesario?, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2005.
- XELHUANTZI, López María, La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia, Perspectivas Progresistas, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2011.
- ALCALDE, Justiniani Arturo, La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en Propuestas para una reforma laboral democrática, México, s.a., p. 99. Consultado el 25 de junio del 2018. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/7.pdf>
- SILICEO, Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal, Edit. LIMUSA, 5ª Ed., México, 2015.



**A nombre de la Familia
Gastro - Hotelera
Agradecemos de manera muy espe-
cial a nuestro amigo y líder
"Don Carlos Aceves del Olmo"
Secretario General de la CTM
Por brindarnos su apoyo incondicio-
nal para la celebración de este semi-
nario.**

**Fraternalmente
"Unidad y Trabajo"**

**Por el sindicato de trabajadores de la
industria hotelera, gastronómica
y conexos de la República
mexicana.**