I.- Datos Generales

Código	Titulo
EC1504	Desarrollo de procedimientos de consulta sindical

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como representantes y/o integrantes de un Sindicato, Comisiones Revisoras o de Negociación de las organizaciones sindicales, de acuerdo a sus Estatutos; así como todas las personas que se involucran en la organización de consultas en un Sindicato, planeando, coordinando, registrando, y desarrollando los eventos de consulta para decidir, mediante el voto libre, directo y secreto de los trabajadores, la revisión contractual, el registro de un Contrato Colectivo de Trabajo inicial y el cambio de Directivas Sindicales.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

El Estándar de Competencia describe el desempeño del personal involucrado en los procesos de consulta tales como: Revisión integral de Contratos Colectivos de Trabajo; registro de Contrato Colectivo de Trabajo inicial y Elección de Directivas Sindicales. También establece los conocimientos teóricos básicos y prácticos con los que se debe contar para realizar un trabajo, así como las actitudes, habilidades y valores relevantes del desempeño.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades programadas rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló:
Confederación de Trabajadores de México, (CTM).

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:
17 de noviembre de 2022

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
07 de diciembre de 2022

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:
3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
1132 Directores de organizaciones sindicales.

Ocupaciones asociadas
Líder sindical.
Asesor o representante sindical.
Secretario general del Sindicato.
Delegado sindical.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Representante de los trabajadores.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

81 Otros servicios excepto actividades gubernamentales.

Subsector:

813 Asociaciones y organizaciones.

Rama:

8131 Asociaciones y organizaciones comerciales, laborales, profesionales y recreativas.

Subrama:

81312 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.

Clase:

813120 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Centro de Estudios Superiores CTM “Justo Sierra O’ Rilley”.
- Centro Sindical de Estudios Superiores de la Confederación de Trabajadores de México.
- Congreso del Trabajo.
- Coordinación Jurídica de la Confederación de Trabajadores de México.
- Formación Integral en Desarrollo del Talento Humano, S.C.
- Instituto de Innovación e Investigación de la Confederación de Trabajadores de México.
- Universidad Laboral de México 4.0 “Miguel Ramos Arizpe”, A.C.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:	• Para demostrar la competencia en este EC, se recomienda que se lleve a cabo en el centro de trabajo y durante su jornada laboral; sin embargo, pudiera realizarse de forma simulada si el área de evaluación cuenta con los materiales,

	insumos, e infraestructura, para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC.
Apoyos/Requerimientos:	• Para aplicar este EC es necesario contar como mínimo con el siguiente material: Ley Federal del Trabajo, Convenio de revisión de Contrato Colectivo de Trabajo. • Mamparas, urnas transparentes, boletas de votación, listas de trabajadores afiliados al Contrato Colectivo de Trabajo, plumas, tinta, sello, cámara fotográfica, teléfono celular con cámara, escáner. • Cuatro personas integrantes de la mesa de votación.

Duración estimada de la evaluación

- 1 hora con 30 minutos en gabinete y 2 horas en campo, totalizando 3 horas con 30 minutos.

Referencias de Información

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.
- Ley Federal del Trabajo vigente.
- Estatuto Sindical vigente.
- Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- Contrato Colectivo de Trabajo inicial.
- Convenio de Revisión entre el sindicato y la empresa.
- Protocolos de salud en el entorno laboral emitidos por la empresa acorde con los protocolos sanitarios emitidos por las autoridades sanitarias a nivel federal.
- Reglamentos Internos de Trabajo convenidos entre el sindicato y empresa que están registrados ante la autoridad laboral.
- Lineamientos de seguridad emitidos por el sindicato y empresa que se encuentran debidamente registrados ante la autoridad laboral.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Desarrollo de procedimientos de consulta sindical

Elemento 1 de 3
Realizar la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo

Elemento 2 de 3
Gestionar el registro del Contrato Colectivo de Trabajo Inicial

Elemento 3 de 3
Supervisar el procedimiento de Elección de Directivas Sindicales

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E4620	Realizar la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Revisa el Contrato Colectivo de Trabajo a través de la negociación con el Patrón/Representante Legal:
   - Verificando que en los Estatutos Sindicales se tenga previsto un procedimiento para la integración de la Comisión Revisora,
   - Verificando que la elección de la Comisión Revisora se haya hecho conforme a los Estatutos Sindicales,
   - Definiendo la negociación del Convenio de Revisión Integral, con base en un pliego de peticiones del Sindicato que entrega al Patrón/Representante Legal,
   - Verificando que el pliego de peticiones se presente por escrito, indicando el nombre y domicilio del Sindicato(s), el padrón de trabajadores sindicalizados con derecho a voto, así como los trabajadores de confianza a los que les beneficiará la negociación, la identificación del empleador(es) a quienes va dirigido y la clara relación de las aspiraciones/reclamaciones,
   - Verificando la celebración de la Asamblea de la Comisión Revisora cuando así se señale en los Estatutos, a efecto de llevar a cabo la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo con el Patrón/Representante Legal para establecer los términos del pliego de peticiones para llegar a un Convenio de Revisión Integral, y
   - Verificando que el Convenio de Revisión y el tabulador actualizado estén firmados por el Secretario General del Sindicato/Representante y por el Patrón/Representante Legal, y especificando que se someterá a consulta de los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo con derecho a voto.

2. Prepara la consulta a los trabajadores para la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo:
   - Verificando que se haya registrado con toda la documentación la solicitud de revisión de Contrato Colectivo de Trabajo en la plataforma de registro de contratos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Constatando el desahogo de las prevenciones por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Verificando que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral haya emitido la determinación en sentido positivo para llevar a cabo la consulta de Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Corroborando que se haya publicado la convocatoria para la consulta de los trabajadores con 10 días hábiles de anticipación,
   - Verificando que la Convocatoria contenga: el nombre y firma del Secretario General/Apoderado Legal del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, el nombre del centro de trabajo, el número de registro del Contrato Colectivo de Trabajo y que en la convocatoria se especifique que está dirigida a todos los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Verificando que la fecha de publicación se encuentre inserta en la propia convocatoria,

- Corroborando que la votación se lleva a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria,
- Verificando que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para emitir su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura,
- Constatando que el empleador no tenga intervención alguna durante el procedimiento,
- Corroborando a través de las listas de trabajadores activos afiliados al Contrato Colectivo de Trabajo, que se cuenta con el padrón de trabajadores con derecho a votar,
- Constatando que se entregó un ejemplar impreso/electrónico del convenio de revisión a cada uno de los trabajadores para su consulta, a través de las listas de recepción de este, firmadas por los trabajadores,
- Verificando que el lugar en el que se efectuará la consulta cuente con mesas de registro, urnas, mamparas y marcadores para votar,
- Validando que la papelería electoral (convocatoria, boletas, acta de resultados) corresponda a los formatos con los requisitos que señale el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
- Corroborando que las boletas de votación estén debidamente selladas, foliadas y que correspondan al número de trabajadores con derecho a voto,
- Constatando que se presente el verificador del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que acompañará el evento de consulta para brindarle acceso a las instalaciones del centro de trabajo o el lugar donde se lleve a cabo el proceso de revisión,
- Solicitando la identificación oficial al inspector laboral/verificador del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral autorizado para verificar el proceso de Revisión Integral, y
- Constatando que estén presentes los integrantes de la Comisión electoral y el personal de apoyo designado mediante oficio por el Secretario General del Sindicato titular de Contrato Colectivo de Trabajo, a través de sus identificaciones oficiales con fotografía.

3. Inicia la votación de los trabajadores con derecho a voto sobre el Convenio de Revisión Integral:
   - Verificando que el presidente de la Comisión Electoral tenga en su poder, el oficio firmado por el Secretario General/Apoderado Legal, en el que se hace su designación como responsables de la coordinación de la consulta del Convenio de Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Verificando que las urnas estén vacías e identificadas con el número del Contrato Colectivo de Trabajo sujeto a Revisión Integral, que las mamparas y marcadores se encuentren debidamente colocados y accesibles a los votantes,
   - Asegurando que se cuente con la señalética/*posters*/anuncios en pantallas, que dirija a los trabajadores votantes a las mesas de votación,
   - Verificando que en las mesas de votación se cuente con un listado de los trabajadores cubiertos por el Contrato Colectivo de Trabajo con derecho a voto,
   - Constatando que las personas responsables de la mesa de registro verifiquen la identidad de los trabajadores con una identificación oficial con fotografía, y
   - Verificando que cada uno de los votantes firmen en la lista de trabajadores con derecho a voto.

4. Informa a las autoridades y a los trabajadores votantes los resultados de la consulta de Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo:
   - Indicando a las autoridades laborales y a los trabajadores presentes la fecha y hora de conclusión del evento de consulta,
   - Constatando que la extracción de boletas de las urnas se realice en un área común y de forma transparente,

- Verificando que los votos emitidos para el proceso de aprobación de la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo se clasifiquen en votos válidos y votos nulos,
- Verificando que los votos válidos del proceso de aprobación de la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo se clasifiquen en votos a favor y votos en contra del Contrato Colectivo de Trabajo,
- Constatando que el llenado de las actas de resultados del proceso de aprobación de la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo se realice conforme al conteo de votos y que ambas cantidades coincidan,
- Llenando el acta de resultados y que esta contenga la firma del Secretario General o Apoderado Legal del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo,
- Entregando al verificador comisionado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, una copia del acta de resultados,
- Manifestando el nombre y cargo de la persona responsable de resguardar el acta de resultados y material electoral por un periodo de cinco años, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo,
- Digitalizando con el celular/escáner, el acta de resultados y las listas de los trabajadores que votaron en el proceso de revisión,
- Publicando el acta de resultados en los lugares de mayor afluencia del Sindicato y de la empresa,
- Enviando a la autoridad laboral, a través de la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el acta de resultados, las listas de los trabajadores y evidencia fotográfica del proceso de votación, para la aprobación de la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo, y
- Enviando a la autoridad laboral el listado de las personas que no votaron y así como la evidencia de la justificación correspondiente.

5. Validando el registro de la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo:
   - Atendiendo las prevenciones notificadas, a través del buzón electrónico de la plataforma de registro del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Constatando que todos los documentos e información requerida se envíe a través de la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y
   - Verificando la recepción del Acuerdo de resolución emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mediante el cual se tienen por registrada la Revisión Integral de Contrato Colectivo de Trabajo.

La persona es competente cuando obtiene el siguiente:

PRODUCTO

1. El Convenio de Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo, aprobado:
   - Contiene el nombre completo del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Indica el nombre completo del Secretario General/Apoderado Legal del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Especifica el número de expediente del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Contiene el nombre completo/denominación/razón social del Patrón,
   - Establece el pliego de peticiones/acuerdo mutuo, y
   - Contiene la firma del Secretario General/Representante Legal de la empresa.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Concepto de negociación colectiva.	Conocimiento
2. Concepto comité de revisión.	Conocimiento
3. Requisitos del proceso de revisión integral de Contrato Colectivo de Trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.	Conocimiento
4. Reglas del proceso de revisión integral de Contrato Colectivo de Trabajo.	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Limpieza: La manera en que se presenta en forma aseada y con vestimenta limpia y acorde al proceso.

2. Responsabilidad: La manera en que verifica que todos los insumos necesarios para el proceso de consulta se encuentran disponibles.

GLOSARIO

1. Comisión Revisora: Instancia en la que se lleva a cabo la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo para su Revisión Integral o salarial.

2. Convenio de revisión: Procedimiento por medio del que las y los trabajadores cubiertos por un Contrato Colectivo de Trabajo, pueden expresar su respaldo o no respecto del contenido del contrato, a través de voto personal, libre, secreto y directo.

3. Contrato Colectivo de Trabajo: Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

4. Convocatoria: Documento físico o electrónico emitido por el Sindicato, con el formato autorizado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el que se hace saber a las y los trabajadores con derecho a voto, la hora, el día y lugar en que tendrá verificativo el procedimiento de consulta para la legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo, solicitando su asistencia y participación.

5. Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como establecimientos, edificios, locales, instalaciones y espacios en los que se realicen labores de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo regida por el Contrato Colectivo de Trabajo sujeto a legitimación.

6.	Identificación Oficial con fotografía:	Documento físico que permite la identificación de las personas que participan en un procedimiento de democracia sindical, tales como credencial para votar con fotografía expedida por el Instituto Nacional Electoral, pasaporte, cédula profesional, licencia para conducir, credencial de identificación como usuario o derechohabiente de una institución pública de seguridad social, credencial expedida por instituciones educativas, públicas o privadas con reconocimiento oficial, credenciales expedidas por el Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores, o aquéllas que establezca la convocatoria respectiva.
7.	Negociación Colectiva:	Es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los Sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.
8.	Pliego de peticiones:	La solicitud con fines económicos o profesionales que realizan los trabajadores pertenecientes o no a una organización sindical a un empleador.
9.	Revisión Integral de Contrato Colectivo de Trabajo:	Es el procedimiento mediante el cual se negocian los términos y cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo entre una organización sindical y el representante del Patrón con la finalidad de acordar las mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras en un determinado centro de trabajo.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E4621	Gestionar el registro del Contrato Colectivo de Trabajo Inicial

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza el listado de personas trabajadoras afiliadas para la obtención de la Constancia de Representatividad:
   - Recopila las firmas de cada uno de los trabajadores hasta obtener el 30% del total de los trabajadores del centro de trabajo,
   - Validando las firmas de los trabajadores con una copia de su identificación oficial con fotografía, y
   - Constatando que las listas de los trabajadores contengan los datos de: nombre completo del trabajador/trabajadora, CURP, domicilio del centro de trabajo, número de empleado, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al Sindicato solicitante.

2. Valida el registro de la solicitud de la Constancia de Representatividad en la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal:
   - Verificando que el Sindicato haya realizado el trámite de solicitud de la Constancia de Representatividad con la documentación requerida, a través de la plataforma de registro de contratos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Corroborando que la solicitud de Constancia de Representatividad contenga el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se harán las notificaciones correspondientes,
   - Verificando que la solicitud esté acompañada del listado en el que se acredite que el Sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores del centro de trabajo, y
   - Desahogando las prevenciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes para que se subsane la solicitud.

3. Valida que no existan solicitudes adhesivas de Constancia de Representatividad:
   - Verificando que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, haya publicado en el sitio de internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad por un periodo de 10 días hábiles,
   - Constatando que el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad se publicó al interior del centro laboral, a través de fotografías, y
   - Verificando algún otro Sindicato no haya presentado una solicitud adhesiva dentro de los 10 días de la publicación del aviso de solicitud.

4. Constata que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral emita la resolución mediante la cual expide la Constancia de Representatividad:
   - Verificando que el Centro Federal haya resuelto sobre la procedencia de la solicitud de Constancia de Representatividad,

- Corroborando que la autoridad laboral haya expedido la Constancia de Representatividad y la haya publicado en su portal electrónico, y
- Constatando que el Secretario General/Apoderado Legal tengan copia de la Constancia de Representatividad emitida por la autoridad laboral.

5. Realiza la negociación del Contrato Colectivo Inicial con el Patrón:
   - Constatando que el Contrato Colectivo se formalice entre el Secretario General/Representante Legal que tenga facultades expresas en el Estatuto sindical y el Patrón,
   - Verificando que se realice el registro del Contrato Colectivo Inicial, a través de la plataforma de registro del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y
   - Constatando que se hayan registrado los requisitos y documentos adicionales solicitados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

6. Prepara la consulta de aprobación del Contrato Colectivo inicial:
   - Corroborando que la convocatoria indique el lugar, día y hora en el que deberá efectuarse la votación,
   - Verificando que se haya entregado a cada trabajador un ejemplar impreso/electrónico del Contrato Colectivo Inicial,
   - Corroborando que el lugar para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones para que estos emitan su voto, y
   - Verificando que el empleador no tenga intervención alguna durante el procedimiento de consulta.

7. Realiza el conteo de votos:
   - Corroborando que el cómputo de votos se haga de forma ordenada, separando los votos a favor, los votos en contra y los votos nulos,
   - Asegurándose que el acta de resultados está debidamente requisitada, conforme a los resultados de la votación,
   - Constando que el acta de resultados de la votación esté publicada en lugares visibles y en el local sindical por lo menos durante 3 días,
   - Informando a todos los trabajadores con derecho a voto y a la autoridad laboral, el resultado de la votación inmediatamente del cierre de la votación, y
   - Verificando que las actas de votación sean resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación establecida en la Ley Federal del Trabajo.

La persona es competente cuando obtiene el siguiente:

PRODUCTO

1. El acta de resultados de la votación del Contrato Colectivo inicial, requisitada:
   - Contiene el nombre completo del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Indica el nombre completo del Secretario General/Apoderado Legal del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo,
   - Especifica el número de expediente del Contrato Colectivo de Trabajo Inicial asignado,
   - Contiene el nombre completo/denominación/razón social del Patrón,
   - Establece el número de trabajadores con derecho a voto, número de votos a favor del Contrato Inicial, votos en contra del Contrato Inicial, votos nulos, y
   - Contiene la firma del Secretario General/Apoderado Legal debidamente facultado en los Estatutos Sindicales y por el Patrón/Representante Legal.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Concepto de Constancia de Representatividad.	Conocimiento
2. Requisitos del proceso de obtención de Constancia de Representatividad y registro de Contrato Colectivo inicial de Trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.	Conocimiento
3. Reglas del proceso de registro de Contrato Colectivo inicial de Trabajo.	Conocimiento

GLOSARIO

1. Constancia de Representatividad:	Es el documento con el cual se acredita que un Sindicato representa los intereses de los empleados y puede negociar y celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) inicial con el Patrón, y en su caso emplazarlo a huelga.
2. Solicitud adhesiva de Constancia de Representatividad:	Es la petición que hace un Sindicato distinto al Sindicato que presentó una solicitud inicial de Constancia de Representatividad ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E4622	Supervisar el procedimiento de Elección de Directivas Sindicales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Verifica que en los Estatutos Sindicales se tengan previstos los requisitos y procedimientos para la Elección de Directivas Sindicales establecidos en la Ley Federal del Trabajo:
   - Corroborando que en los Estatutos del Sindicato se cuente con las cláusulas referentes al procedimiento de cambio de Directiva,
   - Verificando que se cumplan con los requisitos para llevar a cabo consultas a los trabajadores a través del voto libre, directo y secreto,
   - Verificando que la convocatoria de elección se emita con firma autógrafa de las personas facultadas para ello en los Estatutos,
   - Corroborando que la convocatoria especifique la fecha, hora y lugar del proceso,
   - Validando que la convocatoria se publique en el local sindical y en el centro de trabajo,
   - Corroborando que el lugar que se determine para la celebración del proceso electoral sea seguro para los trabajadores que emiten su voto de forma directa, personal, libre y secreta,
   - Corroborando que la documentación y materiales que se elaboren para la realización del evento de consulta estén acorde a los requisitos establecidos por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Verificando que se haya integrado el padrón de forma completa y actualizada de los miembros del Sindicato con derecho a votar,
   - Verificando que el padrón se haya publicado y sea del conocimiento de los miembros del Sindicato con al menos tres días de antelación a la elección, y
   - Corroborando que se haya establecido un procedimiento que asegura la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar.

2. Prepara el procedimiento de consulta de los trabajadores:
   - Constatando que la documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los Sindicatos cuenten con los requisitos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la normatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,
   - Corroborando que las boletas estén validadas con las firmas de los integrantes de la Comisión Electoral en el reverso, y
   - Verificando que la elección para secretario general a nivel nacional/estatal/municipal/local se realice de manera independiente a la de delegados a los congresos/convenciones sindicales.

3. Valida los resultados de la consulta de elección de Directiva:
   - Constatando que el conteo de votos se haga de forma transparente, clasificando los votos a favor por cada candidato/planilla y los votos nulos,
   - Dando aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, sobre los resultados de la elección de Directiva Sindical,
   - Validando que el Acta de resultados de la votación, tenga el nombre de los candidatos/planillas, así como el número de votos obtenidos, y
   - Verificando que el Acta de resultados de la votación está firmada por dos integrantes de la Comisión Electoral.

La persona es competente cuando obtiene el siguiente:

PRODUCTO

1. El acta de resultados de la votación de la elección de la Directiva, emitida:
   - Indica el lugar y fecha donde se efectuó el proceso de Elección de Directivas Sindicales,
   - Contiene el nombre del Sindicato que renueva las Directivas Sindicales,
   - Contiene el nombre de los candidatos/planillas inscritas en el proceso de renovación de Directivas Sindicales ganadoras por mayoría,
   - Indica el número de votos obtenidos por cada candidato/planilla registrados,
   - Indica el número de votos nulos e inutilizados, y
   - Contiene la firma de dos integrantes de la Comisión Electoral.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1.	Orden:	La manera en que realiza la clasificación de votos, organiza y cuenta los votos emitidos.
2.	Limpieza:	La manera en llena el acta de resultados de la votación sin tachaduras o enmendaduras.

GLOSARIO

1.	Acta de resultados de la votación:	Documento por el que, se hace constar el resultado de la consulta de legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo, señalando la cantidad de votos emitidos, votos válidos, votos nulos, votos anulados, votos a favor y votos en contra del contrato respectivo.
2.	Comisión Electoral:	Instancia responsable de organizar los procedimientos de la elección de la Directiva Sindical.
3.	Directiva:	Conjunto de personas que dirigen o gobiernan una empresa, institución, agrupación, corporación, etc.
4.	Procedimiento de Elección de Directiva:	Mecanismo mediante el cual los trabajadores afiliados a un Sindicato emiten su voto personal, libre, directo y secreto, previa convocatoria que se emitirá con una anticipación no menor a quince días y que se difundirá entre todos los miembros del Sindicato.
5.	Planilla:	Lista de candidatos.
6.	Requisitos de la documentación oficial:	Municipio y entidad federativa en que se realice la votación, cargo para el que se postula al candidato o candidatos, emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate, el nombre completo del candidato o candidatos a elegir.