



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN:

“Ventajas de que el INE ejecute procesos electorales
para la legitimación de C.C.T.”

ENRIQUE GARCÍA ALARCÓN
CTA:1115697

ASESOR:
Dr. En Der. NAZARIO TOLA REYES

ÍNDICE

Introducción.....	4
Sección Primera.....	5
Marco histórico sindical de los procesos de legitimación de los C.C.T.	5
1.1 Historia democrática sindical en México para la legitimación de CCT.	5
1.2 Criterios y requisitos internos de la junta local de conciliación y arbitraje para el depósito de CCT.....	6
1.3 Efectos del Depósito de un CCT ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	7
1.4 Partes que interactúan en los procesos de legitimación de los CCT.	8
1.5 Intervención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en los procesos de legitimación de los CCT.....	8
1.6 Ejemplos del INE y sus procesos electorales.	9
1.7 El IEEM y la importancia de su intervención en procesos de votación para la Legitimación de CCT.....	10
Sección Segunda	11
Marco Conceptual de la Legitimación de los C.C.T.	11
2.1 Introducción de la Negociación Colectiva cómo base para la legitimación de los CCT.	11
2.2 Conceptualización de la democracia sindical.	12
2.3. Corporativismo conceptualizado cómo elemento influyente en la legitimación de un CCT.....	13
2.4 Referencia conceptual de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.	14
2.5 El Instituto Nacional Electoral conceptualizado en los procesos de legitimación de CCT.	14
2.6. Referencia conceptual de Instituto Electoral del Estado de México.	15
2.7. Proceso de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo conceptualización moderna. ...	16
Sección Tercera	17
Marco Jurídico en la legitimación de los CCT.	17
3.1. La Organización Internacional del Trabajo y su influencia en la reforma laboral.....	17
3.2 El Tratado Comercial México, Estados Unidos, Canadá, cómo génesis de la reforma laboral de 2019 respecto de la legitimación de CCT.	18
3.3. Ley Federal del Trabajo cómo el eje rector de los procedimientos de Legitimación de los CCT en México.....	18
3.4. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cómo marco jurídico regulador de los procesos de legitimación de CCT.....	19

3.5 Coadyuvancia interinstitucional para el cumplimiento de los objetivos del Centro de Conciliación Laboral en el Estado de México.	20
3.6 Análisis del marco jurídico del Instituto Nacional Electoral que denota su relevancia para los procesos de consulta en la legitimación de CCT.	21
3.7 El Instituto Electoral del Estado de México como coadyuvante local en procesos de consulta para la legitimación de CCT.	22
Sección Cuarta	23
Marco Prospectivo para la legitimación de los CCT.	23
4.1. Posibles beneficios que se pueden derivar si un órgano electoral lleva a cabo procesos de consulta en la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.	23
Conclusión.....	25
Propuesta.	26
Trabajos citados	28

Introducción.

Históricamente la democracia sindical ha tenido presencia para legitimar la titularidad de un contrato colectivo, tal y como se desarrolla a lo largo de este trabajo estos procesos han ido evolucionando de acuerdo a las diferentes exigencias internacionales para con el país mexicano, lo que ha traído como resultado la elaboración y puesta en marcha de una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por ende una modificación relevante y significativa de la Ley Federal de Trabajo con la creación de nuevos organismos y el establecimiento de nuevos procesos burocráticos para llevar a cabo la legitimación de los contratos colectivos de trabajo en donde involucra conceptos fundamentales y en teoría novedosos tal y como lo es la negociación colectiva, que será uno de los requisitos para poder legitimar un contrato, la conceptualización de una autoridad prejudicial en dónde desentrañamos parte de su esencia, la finalidad para la que fue creada, y cual es el deber ser de esta autoridad ante el protagonismo de las legitimaciones de contratos colectivos de trabajo.

Así mismo, en el desarrollo de este trabajo se encuentra desarrollado el marco jurídico que engloba a los procesos de legitimación, partiendo de un marco jurídico internacional que se firma y que obliga al Estado mexicano a la creación de una reforma tan radical que pone fin a una figura del derecho del trabajo muy polémica; las juntas de conciliación y arbitraje, tanto a su nivel Federal y Local, dando apertura a la segmentación del proceso en una parte prejudicial y judicial que aplicada en el ámbito colectivo resulta ser perfectible ante las necesidades y exigencias de una verdadera democracia sindical, así como de una verdadera negociación colectiva que refleje el verdadero anhelo de la clase trabajadora por lo que al final de este trabajo se llega a una interesante conclusión y sobre todo a la visualización de la participación o coadyuvancia de un organismo experto en materia de ejercicios democráticos, así como de procesos de consulta, mismos procesos que hoy día son obligatorios para obtener la legitimidad de un contrato colectivo de trabajo y que no pueden estar en manos de quien carece de experiencia, recursos y mucho menos garantiza la legalidad de dicho procedimiento.

Sección Primera.

Marco histórico sindical de los procesos de legitimación de los C.C.T.

1.1 Historia democrática sindical en México para la legitimación de CCT¹.

Históricamente en la democracia sindical se distinguen dos vertientes, la primera de ellas, cómo el derecho que asiste a los trabajadores para ser partícipes en la vida interna de los sindicatos y por otro lado, es entendida cómo la facultad que tienen los trabajadores de ejercer democráticamente su participación en negociaciones colectivas y/o en la legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Siendo lo relativo a la Legitimación tema principal del presente escrito; que originó la llamada Reforma Laboral del año 2019, la forma en que un contrato colectivo de trabajo se origina por vía ordinaria o por vía huelga entendiéndose por legitimado, con la firma y depósito ante las Juntas tanto locales como federales de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto, derivado de un proceso de huelga el sindicato demandante debía contar con la mayoría de trabajadores y entonces determinar la titularidad del CCT, dando con ello legitimidad del contrato colectivo.

En palabras de Miguel Ángel Pino de la Rosa², nos refiere:

“Cabe agregar que una vez celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo y depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 390 de la Ley Laboral si un sindicato distinto emplaza a huelga al mismo patrón exigiéndole la firma del Contrato Colectivo, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación, según previene el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo; ya que el patrón estaría imposibilitado jurídicamente para celebrarlo, por lo que la vía legal para obtener la firma del Contrato Colectivo en esas circunstancias, es demandar el cambio de titularidad, con fundamento en el artículo 389 del propio ordenamiento, que establece: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".” (Pino de la Rosa, 1992)

Por lo tanto, se puede identificar que una manera en que se daba por legitimado un contrato colectivo de trabajo era mediante la firma y su depósito ante las juntas de conciliación y arbitraje, por lo tanto, si algún tercero tratara de firmar un contrato colectivo con una empresa mediante la figura de huelga, este carecía de legitimidad para hacerlo. Resaltando el tema porque la legitimación histórica desde 1992 viene regulado y/o se puede interpretar así en su

¹ Contrato Colectivo de Trabajo

² Miguel Ángel Pino de la Rosa fungió como Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el periodo del año 1917 al año 1992.

artículo a partir del artículo 390 donde se regulaba lo que debería contener un CCT para su depósito ante las Juntas, marcando los criterios de nulidad en caso de incumplir determinados casos, y los efectos que este causaba tras su depósito.

1.2 Criterios y requisitos internos de la junta local de conciliación y arbitraje para el depósito de CCT.

Como parte del desarrollo del presente tema resulta interesante el análisis de algunos criterios y/o requisitos marcados tanto por la ley así como de los órganos jurisdiccionales de forma interna, siendo estos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que, dentro de su actividad como autoridad administradora de los contratos colectivos de trabajo, establece criterios para poder depositar un Contrato Colectivo y que este comience a surtir efectos jurídicos, es decir, se tenga como legitimado, por ejemplo consultando en la página oficial de “Información Pública de Oficio Mexiquense” de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, en cuanto hace al trámite llamado “Depósito”.

“Tipo de trámite: Depósito - Denominación del trámite: Depósito de Contratos Colectivos de Trabajo - Tipo de usuario y/o población objetivo: Sindicatos y patrones - Descripción de los beneficios para el usuario: Consiste en recibir para su depósito los contratos colectivos de trabajo, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno más empresas o establecimientos.” (Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, 2017)

Es así como se puede observar que, durante la vida jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, hasta antes del año 2019 el “depósito” de un CCT., no solamente era un acto administrativo, la finalidad era que el Contrato Colectivo de Trabajo esencialmente estableciera las condiciones en que debía prestarse el Trabajo, dentro de una empresa o en su defecto en un establecimiento de esta última.

Se identifican como requisitos de depósito de los CCT, los siguientes:

“Requisitos para llevar a cabo el trámite: CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO – a).- Acreditar la personalidad en los siguientes términos: SINDICATO: Toma de nota certificada vigente por la autoridad que conoció de su registro. - PATRÓN PERSONA MORAL: Acta constitutiva y/o Poder notarial. - PATRÓN PERSONA FÍSICA: Alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y/o Licencia de funcionamiento expedida por la autoridad municipal competente. b) Presentar contrato colectivo de trabajo, c) Tabulador de salarios, - CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO POR REVISIÓN. -a) Presentar nuevo contrato colectivo de trabajo, - b) Tabulador de salarios, - c) Copia simple de la Toma de nota vigente.” (Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, 2017)

Cómo se puede desprender de los requisitos para su depósito, tratándose de un CCT. nuevo, se requería presentar la documentación en original, primero del Sindicato referido cómo lo toma nota, documento que otorgaba la legitimidad de representación del sindicato, posteriormente al patrón, tanto el acta constitutiva cómo la constancia del SAT³, eran documentos necesarios para legitimar su existencia cómo empresa, documentación necesaria para que el CCT. que se acompaña tuviese origen y claro mediante el tabulador anexo, pudiera darse del conocimiento el nivel económico de cada trabajador.

1.3 Efectos del Depósito de un CCT ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es interesante cómo derivado de un acto jurídico cómo lo es el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo exista un amplio esfuerzo de interpretación, como de apertura al estudio, análisis y derivado de este ejercicio exista controversia tal, para que un órgano cómo lo es la Suprema Corte de la Nación emita y publique tesis al respecto cómo lo es el de los efectos que causa el depósito ante la autoridad correspondiente y que además denote ciertas facultades o en su caso la naturaleza de la autoridad ante este acto, tal como se desprende de la siguiente tesis de la novena época en materia laboral:

“Registro digital: 179071. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materia(s): Laboral. Tesis: XIX.2o.36 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Marzo de 2005, página 1098 Tipo: Aislada. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS. De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.” (Suprema Corte de la Nación, 2005)

Con la previa Tesis aislada, se identifica un factor bastante interesante respecto de los Contratos Colectivos de Trabajo, en primer término que, del depósito deriva un acto meramente administrativo respecto de las juntas tanto federales como locales, es decir que solamente tienden a recibir y registrar, bajo la premisa de dar a conocer el momento en que

³ Servicio de Administración Tributaria

surte efectos el registro, lejos de atribuir una facultad revisora sobre la legalidad o ilegalidad del contenido ya que esto no le está facultado; es bajo esta regla que se entendía la intervención del Estado mediante las Juntas, un ente administrador y no uno coercitivo o apremiante.

1.4 Partes que interactúan en los procesos de legitimación de los CCT.

A lo largo de la historia las partes intervinientes para la celebración de un CCT, para que este tuviera efectos jurídicos son tres, el Sindicato quien fungirá como titular del CCT, la empresa o patrón y por último de forma indirecta el Estado, pues el vínculo con el Estado es el resultado de la implementación de un régimen institucional, estableciendo nuevas disposiciones y procedimientos para la creación, funcionamiento y la administración de los CCT. Cómo lo podemos apreciar en palabras de Mario Alberto Huerta-Ángeles:

Por otro lado, algunos patrones desean mantener el control absoluto de su empresa y evitarse la necesidad de negociar con un sindicato. Por ello, es una práctica común que el asesor legal les presente la opción de utilizar un “sindicato blanco” o “sindicato de protección” 3. Esta simulación sindical es otro factor que inhibe el uso real de un CCT. Lo anterior consiste en celebrar un CCT con un sindicato, firmarlo y posteriormente depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. (Huerta- Angeles, 2018)

Si bien la introducción del Estado cómo regulador trajo en cierta forma un fortalecimiento de agrupaciones sindicales, también trajo repercusiones cómo lo es la presencia de actos corruptos para la obtención de beneficios de los representantes sindicales y empresarios ante los cambios del siglo XX. Consecuencia de ello al momento de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo en las negociaciones con patrones se hicieran sin consulta previa de las condiciones laborales, justificando ante trabajadores su actividad con la oferta mínima de una mejora para con ello conservar la titularidad o en su defecto dar legitimidad o vida a un contrato de protección.

1.5 Intervención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en los procesos de legitimación de los CCT.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, órgano cuya reciente creación, es el organismo público descentralizado cuya misión es llevar los registros tanto de sindicatos cómo de contratos colectivos a nivel nacional, es por así decirlo su punto toral de donde emanan tanto su esencia cómo institución, así como sus atribuciones para su correcto

funcionamiento además de ello esta nueva Institución marca cómo uno de sus dos objetivos prioritarios del programa institucional de mediano plazo, es decir, en un periodo de 2021 a 2024 es el de: “2.- Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores a asociarse, y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.” (Gobierno de México, 2022). Poniendo énfasis en “procesos sobre el voto personal, libre, directo y secreto”; es de resaltar que sin duda es un tema de novedad, sin embargo una institución que ha sido creada con la misión de dar un equilibrio entre los actores del mundo laboral a través de instrumentos como la conciliación, democracia y libertad, no es meramente factible su función de órgano especializado en materia de democracia específicamente, dado que la ley y su propia naturaleza privilegia el uso de mecanismos como la conciliación para allegar de acuerdos justos ante las diferencias o menoscabo a los derechos laborales entre factores de producción así como el registro de C.C.T. y demás previstos de la ley, sin embargo está no le faculta para llevar a cabo procesos de elección o en este caso de participación democrática como lo es la legitimación de C.C.T.

1.6 Ejemplos del INE⁴ y sus procesos electorales.

Fundamentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 41 fracción V apartados A y B, se establece que la organización de elecciones es una función estatal desarrollada a través de “El Instituto Nacional Electoral” (INE), cuya naturaleza es ser un organismo público autónomo cuya finalidad es la de organizar las elecciones federales, además de que en coordinación con los organismos electorales de cada una de las entidades federativas, organiza las elecciones locales teniendo como competencia:

Apartado B. Corresponde al Instituto Nacional Electoral en los términos que establecen esta Constitución y las leyes: **a) Para los procesos electorales federales y locales: 1. La capacitación electoral; 2.** La geografía electoral, así como el diseño y determinación de los distritos electorales y división del territorio en secciones electorales; **3. El padrón y la lista de electores; 4.** La ubicación de las casillas y la designación de los funcionarios de sus mesas directivas; **5.** Las reglas, lineamientos, criterios y formatos en materia de resultados preliminares; encuestas o sondeos de opinión; observación electoral; conteos rápidos; impresión de documentos y producción de materiales

⁴ Instituto Nacional Electoral

electorales; **6.** La fiscalización de los ingresos y egresos de los partidos políticos y candidatos, y **7. Las demás que determine la ley.**

b) Para los procesos electorales federales: 1. Los derechos y el acceso a las prerrogativas de los candidatos y partidos políticos; 2. La preparación de la jornada electoral; 3. La impresión de documentos y la producción de materiales electorales; **4. Los escrutinios y cómputos en los términos que señale la ley; 5.** La declaración de validez y el otorgamiento de constancias en las elecciones de diputados y senadores; **6.** El cómputo de la elección de Presidente de los Estados Unidos Mexicanos en cada uno de los distritos electorales uninominales, y **7. Las demás que determine la ley.** (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022).

Con la apreciación del texto Constitucional anterior, se estima que los procesos electorales en México tanto locales como federales son llevados a cabo por este organismo cuya especialidad radica en temas electorales, consulta y sondeos, mismas facultades que delegará a los organismos locales para que lleven a cabo funciones de preparación de la jornada electoral correspondiente y con ello cumplir con lo establecido en la ley, garantizando así el ejercicio de la soberanía de los ciudadanos, por lo que resulta prudente que en temas actuales de la Reforma Laboral, sea este organismo el que realice los procesos de consulta en una Legitimación de CCT.

1.7 El IEEM⁵ y la importancia de su intervención en procesos de votación para la Legitimación de CCT.

Tal como se aprecia en temas anteriormente expuesto de este capítulo el INE, delega facultades y atribuciones a organismos locales para cumplir sus funciones, es por ello que resulta importante analizar que desde el fundamento Constitucional en el artículo 41 Fracción V en su apartado C, se establece lo siguiente:

Apartado C. En las entidades federativas, las elecciones locales y, en su caso, las consultas populares y los procesos de revocación de mandato, estarán a cargo de organismos públicos locales en los términos de esta Constitución, que ejercerán funciones en las siguientes materias: *Párrafo reformado DOF 20-12-2019* 1. Derechos y el acceso a las prerrogativas de los candidatos y partidos políticos; 2. Educación cívica; 3. Preparación de la jornada electoral; 4. Impresión de documentos y la producción de materiales electorales; 5. Escrutinios y cómputos en los términos que señale la ley; 6. Declaración de validez y el otorgamiento de constancias en las elecciones locales; 7. Cómputo de la elección del titular del poder ejecutivo; 8. Resultados preliminares; encuestas o sondeos de opinión; observación

⁵ Instituto Electoral del Estado de México

electoral, y conteos rápidos, conforme a los lineamientos establecidos en el Apartado anterior; 9. Organización, desarrollo, cómputo y declaración de resultados en los mecanismos de participación ciudadana que prevea la legislación local; 10. Todas las no reservadas al Instituto Nacional Electoral, y 11. Las que determine la ley. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022)

Partiendo de un fundamento Constitucional es que resulta posible establecer que los organismos locales de cada entidad federativa tienen consagradas funciones y facultades para llevar a cabo consultas populares, así como procesos de revocación de mandatos, mismos criterios que en mi opinión pueden resultar benéficos y aplicables en el sentido de la realización de consultas para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Es con lo anterior que podemos decir que una de las razones fundamentales por las que en este caso el “Instituto Electoral del Estado de México” (IEEM), cobra relevancia para estos procesos de legitimación ya que de acuerdo con su naturaleza y esencia se concluye que: “Además, es una Institución de carácter permanente, y profesional en su desempeño que se rige por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad.” (Instituto Electoral del Estado de México, s.f.). Bajo estos principios radica la importancia de que el IEEM realice los procesos de consulta en la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo, ya que con ello se garantizaría un desarrollo óptimo de la jornada y bajo una regla de cero corrupción en estos procesos ya que quienes organizarían y llevarían a cabo la jornada de consulta serían agentes totalmente capacitados en materia de conteo y cómputo de votos, externos y totalmente ajenos de intereses particulares u organizacionales, como de la propia representación patronal, lo que garantizaría una verdadera protección del derecho laboral de acceso a la democracia y negociación colectiva.

Sección Segunda

Marco Conceptual de la Legitimación de los C.C.T.

2.1 Introducción de la Negociación Colectiva cómo base para la legitimación de los CCT.

Uno de los conceptos de relevancia de este escrito, es lo concerniente a la negociación colectiva, cuyo concepto va relacionado con la legitimación colectiva en el entendido de que para llegar a un acuerdo, un convenio o en este caso un Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario previamente agotar una etapa de manera interna entre Sindicato, Patrón o Representante legal, y Trabajadores para poder en esta negociación establecer las bases,

principios, derechos, obligaciones, prestaciones y demás preceptos que van a regular las relaciones laborales entre factores de producción “*La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT⁶ como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo.*” (Gernigon, Odero, & Guido, 2000). Por lo cual se denota la finalidad última de una negociación colectiva, como el proceso para concluir a la elaboración de un contrato. Así mismo uno de los acuerdos internacionales que regulan el Derecho del Trabajo nos dice a su letra que la negociación colectiva es:

“El Convenio núm. 154 define en su artículo 2 la negociación colectiva como «todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: *a)* fijar las condiciones de trabajo y empleo, o *b)* regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o *c)* regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».” (Gernigon, Odero, & Guido, 2000).

Por lo tanto, derivado de la primera concepción cómo de la segunda en complementación, se puede decir ante su interpretación que la negociación colectiva será **“aquella actividad de dialogo, propuesta y contrapropuesta entre las partes activas de la relación laboral para obtener cómo resultado un Contrato Colectivo de Trabajo o acuerdo colectivo en el que se fijen las condiciones óptimas y humanas de trabajo que permitan regular las vida laboral entre empleadores, organizaciones de trabajadores y trabajadores”**; concepción que servirá para la presente investigación.

2.2 Conceptualización de la democracia sindical.

En el tema de investigación es importante resaltar conceptos, cómo lo es el de la democracia sindical particularmente en los procesos de legitimación de CCT, que, si bien es cierto, no es un concepto novedoso dentro del ámbito laboral, en los últimos años ha sido de suma importancia, puesto que denota una actividad por parte de los agremiados de un sindicato para la elección de sus representantes, sin embargo, queda una duda respecto del término y es, ¿Qué es la democracia sindical?, para resolver la duda, se acuña un concepto que dice:

“La democracia sindical es un concepto rodeado de varias connotaciones y la presente reforma laboral se enfoca en aquella que se refiere sólo a la elección libre, secreta y directa o indirecta de la directiva sindical. (...) Pero el concepto de democracia sindical no puede limitarse sólo a la elección de los

⁶ Organización Internacional del Trabajo

dirigentes sindicales ni a la forma de convocar a Asamblea, al quórum de ésta, ni a la forma de tomar decisiones dentro del sindicato. El término democracia sindical denota obviamente que los sindicatos han de ser democráticos, pero lo que no está claro es en qué consiste exactamente esta democratización o cuáles son los elementos que deben darse en un sindicato para considerarlo democrático, o acaso la elección directa o indirecta de los dirigentes de un sindicato hacen a éste, más o menos democrático.” (Anzures Gurría, 2014)

Coincidiendo con el autor al mencionar este concepto de “libertad sindical” no queda claro que es lo que realmente se busca regular dentro de las organizaciones sindicales; sin embargo, considero propio denotar que la libertad sindical no puede limitarse meramente a la elección libre, secreta, directa o indirecta de la directiva sindical, si no, a esa actividad democrática dentro del amplio y basto mundo del sindicalismo, ciertamente cómo los procesos de legitimación de los CCT, donde los procesos democráticos ahora tienen el protagonismo.

2.3. Corporativismo conceptualizado cómo elemento influyente en la legitimación de un CCT.

Es menester del presente trabajo académico, destacar la participación de un elemento que va a influir de forma directa en el proceso de legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo, siendo este el corporativismo, cuya naturaleza atiende a la formación institucional de grupos cuyo interés es similar para la formulación de políticas públicas con la ayuda de la intervención del estado, para con ello alcanzar objetivos de control para la manera en que se desarrollan los procesos políticos en las sociedades democráticas tal cómo podemos apreciarlo de la siguiente forma:

“Conviene señalar las reflexiones que Lijphart recoge respecto a las principales acepciones que tiene el concepto de corporativismo, siendo éstas: 1. La que ve al corporativismo como un sistema de grupos de interés en el que éstos se agrupan en organizaciones nacionales, que están especializadas, jerarquizadas y que además poseen cierto monopolio de representación. 2.El corporativismo es considerado como la incorporación institucional de los grupos de interés al proceso de formulación de políticas públicas (concertación.” (Audelo Cruz, 2005)

Es con el concepto citado con anterioridad que se puede apreciar cuál es el elemento influyente en los procesos de legitimación en razón del corporativismo cómo sistema de grupos de interés para poseer un monopolio de representación con la finalidad de ser incorporado institucionalmente para la formulación de políticas públicas, mismo que restringirá la mediación de intereses ya que al alcanzar un nivel de institución con ayuda del Estado intervendrán en la formulación de políticas públicas que, mediante un control

corporativo beneficie a grupos organizacionales ponderables aún y cuando estos sean sometidos a procesos democráticos de legitimación.

2.4 Referencia conceptual de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Es necesario, además, poder tener en el presente trabajo académico una referencia conceptual de una institución de nueva creación que se deriva de la ley en materia laboral del año 2019, consistente en la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mismo que, de acuerdo con el Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, aprobado mediante el acuerdo JGCFRL-03-0708/2020, será conceptualizado cómo:

“**Artículo 2.** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme lo establecido por los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la constitución, y artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo, así como registrar, a nivel nacional, las asociaciones sindicales, los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y todos los procesos administrativos relacionados.” (Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2020)

Por lo que derivado de la propia definición o concepto del estatuto que da vida jurídica a esta nueva institución, se puede conceptualizar al CFCyRL⁷ cómo aquel organismo encargado de llevar a cabo los procedimientos de conciliación en asuntos individuales y colectivos, pero además de esto, una de las funciones principales que son del interés de la presente investigación es el registro que llevarán a nivel nacional de las asociaciones sindicales, así como Contratos Colectivos de Trabajo, entre otros, conceptualización que atendiendo a la letra de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cómo a sus estatutos, es la facultad de la institución meramente el registro concerniente a los CCT.

2.5 El Instituto Nacional Electoral conceptualizado en los procesos de legitimación de CCT.

De los conceptos que interesan al presente trabajo académico es el de un organismo cuya relevancia recae en su naturaleza electoral, mismo que, de acuerdo con el artículo 29 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos electorales, publicada el 23 de mayo de 2014

⁷ Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

en el Diario Oficial de la Federación, mismo donde se encuentra la referencia conceptual del Instituto Nacional Electoral (INE), que a su letra dice:

“Artículo 29. 1. El Instituto es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene esta Ley. El Instituto contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades y atribuciones.” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2023)

Por lo que derivado del concepto legal anterior es dable establecer cómo concepto propio que el Instituto Nacional Electoral será aquel Organismo autónomo con capacidad jurídica, patrimonio propio que dispondrá de los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales para el ejercicio directo de las actividades y atribuciones derivados de la Constitución y la propia Ley en materia electoral, cuya integración será a partir de la participación del Poder Legislativo de la Unión, así como, partidos políticos y los ciudadanos.

2.6. Referencia conceptual de Instituto Electoral del Estado de México.

Ahora bien, en relación con el concepto anterior, se aprecia que el Instituto Electoral, también tiene la facultad de delegar funciones a los Organismos electorales locales, en este caso es concerniente analizar la referencia conceptual del Instituto Electoral del Estado de México (IEEM), misma que, se encontrará regulada en su artículo 168 del Código Electoral del Estado de México, lo que nos interesa y a su letra dice:

“Artículo 168. El Instituto es el organismo público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, autónomo en su funcionamiento e independiente en sus decisiones, responsable de la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales. El Instituto es autoridad electoral de carácter permanente, y profesional en su desempeño, se regirá por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad, objetividad y paridad. Sus actividades se realizarán con perspectiva de género.” (LA H. “LVIII” LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO, 2023)

Por lo tanto en la construcción del concepto que sirva al presente trabajo, es que el Instituto Electoral del Estado de México será el organismo público con autonomía de funcionamiento e independencia de toma de decisiones, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya responsabilidad recae en la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales, por lo tanto se entiende que contiene facultades y atribuciones suficientes para intervenir

como desarrollador de los procesos de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, tema toral del presente trabajo académico.

2.7. Proceso de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo conceptualización moderna.

Cabe destacar que en la reforma laboral, se escucha demasiado sobre el proceso de legitimación de un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, existe un desconocimiento amplio sobre el proceso de legitimación, tanto en su aspecto conceptual cómo procedimental, por lo que es menester del presente escrito dilucidar cuál es el concepto de “proceso de Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo”, partiendo de la propia definición que deriva de una guía de acción emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que a su letra nos dice:

“Este proceso es la llave de acceso al nuevo modelo laboral ya que tiene como objetivo acreditar que los trabajadores conocen y apoyan el contenido de los CCT que provienen del antiguo modelo laboral, es decir, los que están depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.” (Encinas Najera, Martínez Mejía, Ceballos Gaystardo, Gamboa Guerrero, & Sosa Dueñas, 2021)

Por lo que tomando en cuenta el anterior precepto, nos dice que este procedimiento es un nuevo modelo laboral tendiente por dar a conocer el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo a los trabajadores, para que, una vez conocido el contenido de este, los trabajadores manifiesten su apoyo, entendiéndose este último elemento cómo el voto aprobatorio para que se tenga por legítimo su contenido y por ende surta los efectos legales correspondientes.

Sin embargo, cabe destacar que en la misma “guía de acción”, se establece una temporalidad para llevar a cabo esta legitimación, así como los supuestos “beneficios” que trae consigo llevar a cabo esta legitimación dentro del término establecido de cuatro años, tal como lo marca la guía de acción que a su letra y en lo que interesa menciona:

“Dicho procedimiento nos permitirá en un plazo de cuatro años, tener certeza de que todos los CCT en México cuentan con el respaldo de los trabajadores (fecha límite: 2 de mayo 2023). Es un proceso que se realiza una sola vez y que contribuirá a evitar la simulación en la negociación colectiva a través de la depuración de CCT que no tienen actividad o vigencia. A grandes rasgos consiste en asegurar que los trabajadores:

1. Conocen el contenido del CCT previo a su votación; y

2. Manifiestan mayoritariamente su respaldo con el contenido de su CCT, mediante el voto personal, libre, directo y secreto” (Encinas Najera, Martínez Mejía, Ceballos Gaystardo, Gamboa Guerrero, & Sosa Dueñas, 2021)

Por lo tanto se ha de entender a este modelo, cómo un modelo democrático, en donde mediante la participación de los trabajadores se tendrá por legítimo o no un contrato colectivo de trabajo, dónde menciona además que evitará simulación alguna en la negociación colectiva, sin embargo difiriendo con dicha postura, no se evita la simulación de la negociación colectiva al dejar en manos de un grupo organizacional cómo lo es el sindicato, el proceso de legitimación de un CCT ya que el conocimiento de este en materia electoral o desarrollo de consultas de dicho ente es nula y por tanto propicia acciones tendientes a la corrupción y nuevamente de simulación que afectan gravemente los derechos de los trabajadores.

Sección Tercera

Marco Jurídico en la legitimación de los CCT.

3.1. La Organización Internacional del Trabajo y su influencia en la reforma laboral.

Es importante resaltar que en México la reforma laboral del año 2019 tuvo cómo marco jurídico internacional el Convenio 98 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Co98) celebrada el 08 de junio de 1949, esto para poder regular y/o fundamentar lo concerniente a la negociación colectiva como marco rector de los procedimientos de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, estableciendo las condiciones a las que deberían someterse los países miembros y por lo que interesa y a su letra dice:

“Artículo 4.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” (Organización Internacional del Trabajo, 1948)

En este artículo se puede apreciar cuáles son las directrices para establecer a nivel nacional, siendo aquellas medidas o normas que estimulen y fomenten entre empleadores y empleados u organizaciones de empleadores, el desarrollo de negociación voluntaria, por lo que podemos apreciar que la reforma laboral al establecer la creación de nuevas instituciones y procedimientos para la negociación colectiva entra en el cumplimiento de dicho convenio.

3.2 El Tratado Comercial México, Estados Unidos, Canadá, cómo génesis de la reforma laboral de 2019 respecto de la legitimación de CCT.

Una vez abordado el tema del compromiso internacional de la llamada “Reforma Laboral de 2019” y cuáles son los estándares a seguir, es importante destacar que dicha reforma también surge como resultado de los procesos de negociación entre los Estados Unidos Mexicanos, Estados Unidos de América y Canadá para consolidar lo que hoy se conoce cómo (T-MEC)⁸, por lo que cómo uno de los compromisos derivados de dichas negociaciones lo es que en el artículo 23.3 del capítulo 23 LABORAL, se establezca el compromiso de México por adoptar y mantener en sus leyes los derechos y regulaciones de las prácticas al tenor de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

“Artículo 23.3: Derechos Laborales 1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo: (a) libertad de asociación. y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” (Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos, Canadá, 2020)

Es entonces que cómo podemos apreciar, el compromiso de México en un margen Internacional es establecer y mantener las medidas, leyes, derechos y regulaciones en materia del trabajo que fomenten el desarrollo y aplicación de las prácticas tendientes a la protección y garantía de los derechos laborales de los trabajadores que permitan el buen desarrollo, estabilidad y mejora de las condiciones de trabajo.

3.3. Ley Federal del Trabajo cómo el eje rector de los procedimientos de Legitimación de los CCT en México.

Es de relevancia para el presente trabajo de investigación lo relativo al análisis del marco jurídico nacional, es decir, lo que está regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cómo resultado de los compromisos de México en el ámbito internacional, por lo que los procedimientos de legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo, se encontrarán regulados en el artículo 123 apartado A Fracción XXII Bis, mismo que a su letra dice:

“XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de

⁸ Tratado entre los Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos y Canadá

dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022)

Es por lo anterior que México, ante un marco jurídico internacional, da cumplimiento estableciendo dentro de su Carta Magna, la pauta jurídica de los procedimientos que utópicamente darán certeza en la representatividad, firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, entre otros factores, lo cual, enmarca además de ello, los principios por los que se regirán estos nuevos procedimientos y faculta además a la ley para garantizar y fijar las modalidades procedimentales aplicables a estos procesos.

Además del contexto constitucional, en la ley reglamentaria del Artículo 123 se regula lo concerniente al ejercicio democrático para la legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo, encuadrando lo estipulado en la convención de la Organización Internacional del Trabajo, cómo las medidas adoptadas en el (T-MEC), reformándose en el 2019 lo que a su letra dice:

“Artículo 386 Bis. - El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo conforme a los procedimientos establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter, es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo. Las autoridades, sindicatos y patrones coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los centros de trabajo.” (Ley Federal del Trabajo, 2021)

Por lo que es de valorar que el texto normativo de la Ley Federal del Trabajo determina que el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo será realizado con el apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto, siendo lo ideal que sea a través de organismos públicos con una experiencia en temas de consulta y/o ejercicios democráticos.

3.4. Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cómo marco jurídico regulador de los procesos de legitimación de CCT.

Cómo uno de los ejes fundamentales de la Reforma Laboral en el sistema de justicia y negociación colectiva, se encuentra que el 06 de enero de 2020 entró en vigor la ley que dará vida al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en donde se establecerá como un organismo autónomo, con patrimonio y funciones propios y que en cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo en la propia ley enmarcará sus atribuciones, siendo las siguientes:

“Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones: (...). X. Verificar el apoyo mayoritario de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo que los rigen y sus convenios de revisión, vigilando el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto; (...). XII. Verificar que el contenido de los contratos colectivos de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el artículo 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo;” (Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2020)

Por lo que se observa en cuanto a lo que interesa en el presente escrito es lo relativo a los Contratos Colectivos de Trabajo y es que aquí, se denotan las funciones o atribuciones principales y únicas del CFCyRL lo son ser verificador de los procedimientos de legitimación así como de su revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo toda vez que su función solamente es de verificadora, la pregunta que haríamos sería, ¿El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene experiencia electoral?; en razón de que para legitimar un contrato y/o someterlo a revisión hoy día con la reforma laboral es necesario llevar a cabo un proceso de consulta propio de un organismo especializado electoralmente.

3.5 Coadyuvancia interinstitucional para el cumplimiento de los objetivos del Centro de Conciliación Laboral en el Estado de México.

En lo concerniente en un ámbito espacial dentro de cada entidad federativa, al menos en lo que concierne al Estado de México, se establecerán lo que podríamos llamar Centros Locales de Conciliación y que la propia Ley que rige al organismo estatal encuadra la apertura de trabajo interinstitucional con otras dependencias del nivel Federal, Estatal y/o Municipal, misma atribución que estará conferida en su artículo 8 de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, lo que a su texto dice:

“Artículo 8. El Centro de Conciliación tendrá las siguientes atribuciones: (...), IX. Solicitar la colaboración de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipales, así como de los particulares, para el cumplimiento de sus objetivos. (Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2019)

Por lo tanto, el Centro Estatal de Conciliación y Arbitraje en específico dentro de sus atribuciones o funciones establece que puede auxiliarse de otras dependencias a cargo de los distintos niveles de gobierno, esto en consecuencia, permite generar una apertura de mecanismos para la distribución de las cargas de trabajos. Así mismo considero que si esta determinación, puede elevarse a nivel federal puede permitir que los procesos de consulta para la legitimación de los **CCT se lleven a cabo por instituciones real y puramente especializadas en el tema electoral y de consulta, esto con la**

finalidad principal de dar garantía a los derechos laborales del ejercicio libre, directo y secreto del voto.

3.6 Análisis del marco jurídico del Instituto Nacional Electoral que denota su relevancia para los procesos de consulta en la legitimación de CCT.

El Instituto Nacional Electoral, tendrá relevancia de su estudio derivado de las facultades conferidas en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, es dable decir que es la autoridad competente para realizar los procesos de consulta en la legitimación de los CCT, ya que cuenta con los recursos tanto financieros, técnicos, humanos y materiales para llevar a cabo dichos procesos, siendo un organismo especializado en materia electoral que ante la coadyuvancia interinstitucional se gozaría de un transparente e imparcial ejercicio democrático de consulta garante de los derechos laborales de los trabajadores.

Ahora bien, en el marco jurídico de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, se dan a conocer cuáles son las atribuciones y funciones que tendrá el propio INE, por lo que es importante tener en cuenta, dado que como finalidad vela por la autenticidad y efectividad al momento de emitir el sufragio, así como la promoción del voto y coadyuvar en la difusión de una cultura democrática, tal cual lo establece en su artículo 30 lo que a la letra dice:

“Artículo 30. 1. Son fines del Instituto: a) Contribuir al desarrollo de la vida democrática; b) Preservar el fortalecimiento del régimen de partidos políticos; c) Integrar el Registro Federal de Electores; d) Asegurar a los ciudadanos el ejercicio de los derechos político-electorales y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones; e) Garantizar la celebración periódica y pacífica de las elecciones para renovar a los integrantes de los Poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión, así como ejercer las funciones que la Constitución le otorga en los procesos electorales locales; f) Velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; g) Llevar a cabo la promoción del voto y coadyuvar a la difusión de la educación cívica y la cultura democrática; h) Garantizar la paridad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral, y i) Fungir como autoridad única para la administración del tiempo que corresponda al Estado en radio y televisión destinado a los objetivos propios del Instituto, a los de otras autoridades electorales y a garantizar el ejercicio de los derechos que la Constitución otorga a los partidos políticos en la materia.” (Instituto Nacional Electoral, 2022)

Por lo tanto, es de suma importancia que un organismo como el INE o el IEEM sea quien lleve a cabo estos procesos, dado que cómo lo enmarcan los incisos d), f), g), h), garantiza un sufragio auténtico y efectivo, fomenta la educación cívica como la cultura democrática, garantiza una paridad de género y asegura el ejercicio de los derechos político-electorales, por lo que en términos de los procesos de legitimación, **no es viable que esta carga la lleven entes cómo los sindicatos u organismos de**

nueva creación sin la más remota idea de cómo llevar a cabo procesos de consulta y/o elección o en el peor de los casos, la simulación y/o la manipulación de dichos procesos con base en la corrupción.

3.7 El Instituto Electoral del Estado de México como coadyuvante local en procesos de consulta para la legitimación de CCT.

Tomando en consideración aspectos de carácter local es dable tener en consideración al Instituto Electoral del Estado de México que por sus siglas “IEEM”, ya que al ser un organismo local independiente de decisiones y que goza de autonomía en cuanto a su funcionamiento, su intervención en los procesos de legitimación de los CCT radicará derivado de sus principales funciones como la de orientar a la ciudadanía para el ejercicio de sus derechos y obligaciones político-electorales, así como de llevar a cabo actividades necesarias para la preparación de las jornadas electorales, todo bajo la regulación de las disposiciones constitucionales, las que emita el INE y aquellas relativas aplicables tal cómo se establece en el artículo 168 fracción IX, 169 y 171 fracción VIII del Código Electoral del Estado de México que a su letra disponen:

“Artículo 168. El Instituto es el organismo público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, autónomo en su funcionamiento e independiente en sus decisiones, responsable de la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales. El Instituto es autoridad electoral de carácter permanente, y profesional en su desempeño, se regirá por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad. (...). IX. Expedir las constancias de mayoría y declarar la validez de la elección a los candidatos que hubiesen obtenido la mayoría de los votos, así como la constancia de asignación a las fórmulas de representación proporcional de la Legislatura, conforme al cómputo y declaración de validez que efectúe el Instituto. (...). Artículo 169. El Instituto se regirá para su organización, funcionamiento y control por las disposiciones constitucionales relativas, las que emita el Instituto Nacional Electoral, las que le resulten aplicables y las de este Código. (...). Artículo 171. Son fines del Instituto: (...). VIII. Llevar a cabo la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos de participación ciudadana en términos de este Código.” (H. “LVIII” LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO, 2023)

Por lo que derivado de lo dispuesto en el Código Electoral del Estado de México, resulta imperante que sea este organismo autónomo, quien a nivel local, en coadyuvancia con organismos de los distintos niveles gubernamentales lleven a cabo los procesos de organización, desarrollo y vigilancia de las consultas para la legitimación de un Contrato Colectivo de trabajo y al finalizar expedir la constancia de mayoría correspondiente que determine la validez del procedimiento para que surta los

efectos legales correspondientes y con ello estar ante un procedimiento transparente, eficaz, imparcial, independiente, legal, público y ciertamente objetivo.

Sección Cuarta

Marco Prospectivo para la legitimación de los CCT.

4.1. Posibles beneficios que se pueden derivar si un órgano electoral lleva a cabo procesos de consulta en la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.

Es importante considerar en el marco histórico político-laboral en México respecto de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre organizaciones sindicales y las empresas, se ha escuchado cómo tema principal la corrupción que existe en la celebración de dichos contratos, dado que muchas veces son de mutuo acuerdo entre quienes figuran cómo líderes de los gremios sindicales y quien ostenta el poder económico, sin tomar en consideración las necesidades reales de quienes son la fuerza y motor principal de la fuente de trabajo, lo que supone una laceración a los derechos laborales de los trabajadores.

“El ocultamiento a los trabajadores de la presencia de los con tratos de protección, contratos colectivos formales o de su contenido, es una realidad usual dentro del mundo laboral mexicano. “En muchas ramas de la industria y el servicio, los contratos se encuentran depositados ante las juntas de Conciliación y Arbitraje sin que los trabajadores –cuyas condiciones de trabajo supuestamente rigen tengan conciencia de su contenido formal” (Lóyzaga de la Cueva, 2012)

Podemos decir que durante muchos años el hecho de la existencia de actos de corrupción para la firma de un contrato colectivo de crabajo, suponía un reto para el legislador pues si bien actualmente se establecen rubros de “democracia”, no se está exento de que tanto organizaciones sindicales e instituciones de reciente creación sin experiencia en el rubro electoral o de consulta, caigan por el mero cumplimiento burocrático de la reforma, en actos de corrupción y vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo tanto, debe considerarse viable que el Instituto Nacional Electoral sea quien a través de los organismos estatales realice los procesos de consulta, ya que la forma democrática para legitimar un contrato colectivo de crabajo en el mundo actual presupone una aspiración que debe perfeccionarse al tenor de instituciones con vida y experiencia electoral.

La democracia en el mundo del trabajo es una aspiración que encuentra en la reciente reforma laboral un vehículo para su materialización. Para precisar las características que debería tener el mundo del

trabajo y ser considerado democrático, podemos atender el contenido de la Tesis de Jurisprudencia 3/2005, que indica que “... es posible desprender, como elementos comunes característicos de la democracia a los siguientes: 1. La deliberación y participación de los ciudadanos, en el mayor grado posible, en los procesos de toma de decisiones, para que respondan lo más fielmente posible a la voluntad popular; 2. Igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro; 3. Garantía de ciertos derechos fundamentales, principalmente, de libertades de expresión, información y asociación, y 4. Control de órganos electos, que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno, y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo amerite.” (Franco Hernández, 2019)

Por lo tanto, en el mundo del trabajo ya existe una materialización de la característica democrática que le reviste, aunado a la intervención de una autoridad electoral permite garantizar la efectividad y aplicación real de los resultados derivados de la negociación colectiva para la legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo y que el ejercicio democrático en este proceso realmente represente el anhelo, necesidades y por supuesto la mejora a las condiciones de trabajo para los trabajadores y trabajadoras de cada fuente de trabajo.

El 01 de mayo de 2019, se estableció un nuevo procedimiento llamado “Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo”, sin embargo, al introducir este proceso, la obligación y/o responsabilidad de llevar a cabo este procedimiento de legitimación del CCT recae en el Sindicato titular del contrato colectivo, ente cuya experiencia en procesos de consulta o ejercicios democráticos dada la historia de corrupción en los procesos de recuento para la representatividad y/o titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, presupone la continuidad de la manipulación, práctica desleal y corrupta que por años ha prevalecido beneficiando únicamente a entes de poder.

Debido a los intereses creados de los sindicatos no representativos en mantener su titularidad sobre los contratos colectivos existentes, organizaciones de derechos laborales y expertos jurídicos de México y Estados Unidos, han criticado la decisión de confiar al sindicato titular la responsabilidad casi total de la organización, aplicación e información de los resultados de las votaciones de legitimación de los contratos colectivos." Los esfuerzos por aumentar la supervisión mediante la inspección y la presentación de quejas son pasos en la dirección correcta, pero puede que no basten para garantizar una consulta justa. (La Red de Solidaridad de la Maquila, 2021)

Es así que con la intervención del INE se disminuiría la desbordada manipulación de grupos sindicales en los procesos de consulta, dado que dicha institución ha tenido una vida dedicada al desarrollo de procesos y procedimientos electorales otorgando certeza de sus resultados y garantizando el ejercicio democrático transparente, con apego a la ley y respetando derechos Constitucionales base de la esencia democrática del país.

Conclusión.

Históricamente concluimos que la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, tenía su origen con la firma y el depósito de los mismos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, con la reciente creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se deja en tela de juicio su efectividad en los procesos de legitimación dada su naturaleza equilibradora de los factores de producción.

En un aspecto conceptual se concluye que los procesos de legitimación de contratos colectivos de trabajo se llevan actualmente a cabo como resultado de una negociación colectiva entre trabajadores con la propia empresa y que la democracia sindical, será entendida como el ejercicio democrático de consulta para aprobar los resultados que derivan de dicha negociación colectiva.

Para el marco jurídico, concluimos que legalmente se establecen los mecanismos que permiten a los distintos órganos de gobierno en materia electoral, coadyuvar con otros organismos que requieran su intervención, concluyendo que la hipótesis de un proceso más apegado a derecho que respete y garantice el ejercicio de los derechos laborales como electorales lo es con el auxilio de las autoridades con experiencia en el ramo electoral.

En el marco prospectivo, es posible concluir la posibilidad de establecer mecanismos de coadyuvancia interinstitucional entre organismos electorales y los de nueva creación en la rama laboral, factor clave para una verdadera protección de los derechos laborales, dada la imperante necesidad de involucrar a un organismo especializado en materia de electoral y/o de consultas para garantizar que los resultados obtenidos en dicho proceso sean libres de manipulación.

Propuesta.

Si se comienza a tomar en cuenta la participación de los organismos con experiencia en la rama electoral y/o consulta para que sean quienes realicen los procesos de consulta en la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo, entonces podrá darse una eficiente participación de los trabajadores, así como, la garantía de un proceso transparente, libre de corrupción y/o manipulación que trasgrede el verdadero anhelo de los trabajadores por una mejora en sus condiciones laborales y evitar ante el proceso protagonizado por los sindicatos que actualmente se tiene, queden en cierta desprotección o vulnerabilidad ante los intereses de quienes llevan la representación sindical de mala fe, que aprovechan la deficiencia de los procedimientos y continúen realizando consultas que ante el desconocimiento de los trabajadores de como resultado la legitimación de un contrato colectivo de trabajo que no favorezca realmente los intereses de la clase trabajadora.

Por lo tanto, considero pertinente proponer el cambio de la legislación particularmente en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 390 Ter.

Artículo y texto vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:</p> <p>I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.</p> <p>El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores</p>	<p>Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo por el Instituto Nacional Electoral conforme a lo siguiente:</p> <p>I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Instituto Nacional Electoral por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de quince días de anticipación a que se realice la consulta.</p>

mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, **el INE expedirá al sindicato la convocatoria correspondiente**, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) **El Instituto Nacional Electoral a través del Organismo Electoral de Cada Entidad Federativa, proveerá de las herramientas, elementos humanos y materiales para llevar a cabo la votación el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;**

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) **El Organismo Electoral cuidará y dará cuenta que en el proceso de consulta:**

I) El empleador no tenga intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

II) El sindicato no tenga intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

III) En el lugar donde se lleve a cabo la consulta no exista propaganda, información o documentación alguna que pueda incidir en la decisión de los trabajadores;

IV)

<p>declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;</p> <p>g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y</p> <p>h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;</p>	<p>e) El resultado preliminar de la votación será comunicado por el Organismo electoral a la directiva sindical presente, dando fe de los resultados el notario público presente, emitiendo una constancia que será publicada por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;</p> <p>f) El Organismo Electoral dará aviso un término no mayor a tres días hábiles a la fecha en que se realice la consulta del resultado total de la consulta al sindicato, así como al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.</p> <p>El aviso señalado en el párrafo anterior se hará con la certificación correspondiente. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Organismo Electoral que realizó la consulta lo hará del conocimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a efecto de declarar nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;</p>
--	--

Por lo tanto, es imperante el desarrollo de los procesos de legitimación de CCT por organismos electorales dada su naturaleza y experiencia histórica en el rubro electoral, que dará la certeza, transparencia y legalidad que necesitan estos procesos al liberar de manipulaciones y malas prácticas que pueden originarse al tener protagonismo y desarrollo de los mismos los Sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, por lo que es viable reformar lo relativo a los procesos de legitimación de contratos colectivos de trabajo previsto en el artículo 390 Ter. Fracción I y II.

Trabajos citados

- Aznures Gurría, J. J. (junio de 2014). *www.SCiELO.com.mx*. Recuperado el 20 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932014000100002
- Audelo Cruz, J. M. (2005). *Instituto de Investigaciones Jurídicas*. (U. N. (UNAM), Ed.) Recuperado el 16 de marzo de 2023, de [extension://elhekieabhbkpncefcoobjddigjcaadp/https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/5.pdf#:~:text=El%20corporativismo%20es%20considerado%20como%20la%20incorporaci%C3%B3n%20institucionalde,inter%C3%A9s%20al%20proceso%20de%20formulaci%C3%B](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/5.pdf#:~:text=El%20corporativismo%20es%20considerado%20como%20la%20incorporaci%C3%B3n%20institucionalde,inter%C3%A9s%20al%20proceso%20de%20formulaci%C3%B)

- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (02 de marzo de 2023). LEY GENERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES. (S. General, & S. d. Parlamentarios, Edits.) Ciudad de México, México. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (18 de noviembre de 2022). Diario Oficial de la Federación. (C. D. UNIÓN, Ed.) Ciudad de México, México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado el 25 de marzo de 2023, de [extension://elhekieabhbkmcefcobjddigjcaadp/http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (18 de noviembre de 2022). Diario Oficial de la Federación. (C. D. UNIÓN, Ed.) Ciudad de México, México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado el 25 de marzo de 2023, de [extension://elhekieabhbkmcefcobjddigjcaadp/http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf)
- Encinas Najera, A., Martínez Mejía, E., Ceballos Gaystardo, I., Gamboa Guerrero, E., & Sosa Dueñas, A. (16 de febrero de 2021). *Gobierno de México*. (S. d. Social, Ed.) Recuperado el 21 de octubre de 2023, de <https://www.gob.mx/stps/documentos/legitimacion-de-contratos-colectivos-de-trabajo?idiom=es>
- Estados Unidos de América, Estados Unidos Mexicanos, Canadá. (19 de junio de 2020). *El portal Único del Gobierno*. (G. d. México, Ed.) Recuperado el 21 de octubre de 2023, de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>
- Franco Hernández, P. (junio de 2019). La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances. (Primera edición). (F. F. Ebert-México, Ed.) Ciudad de México, Estado de México, México: Friedrich Ebert Stiftung México. Recuperado el 21 de octubre de 2023
- Gernigon, B., Otero, A., & Guido, H. (2000). La Negociación Colectiva Definición y Objeto. *Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. (O. I. GINEBRA, Ed.) Suiza, Ginebra, Suiza: BRI/SRO. Recuperado el 25 de marzo de 2023, de [extension://elhekieabhbkmcefcobjddigjcaadp/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)
- Gobierno de México. (06 de diciembre de 2022). *Gobierno de México*. Recuperado el 01 de marzo de 2023, de <https://www.gob.mx/cfcr/que-hacemos>
- H. “LVIII” LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO. (22 de junio de 2023). *Periódico Oficial Gaceta del Gobierno y LEGISTEL*. Recuperado el 16 de octubre de 2023, de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig005.pdf>
- Huerta- Angeles, M. A. (2018). Recuperado el 11 de marzo de 2023, de Revista NTHE: [extension://elhekieabhbkmcefcobjddigjcaadp/http://nthe.mx/NTHE_v2/pdf/Articulos/PDF_Articulo20200226185637.pdf](http://nthe.mx/NTHE_v2/pdf/Articulos/PDF_Articulo20200226185637.pdf)
- Instituto Nacional Electoral. (diciembre de 2022). *Compendio Normativo*. Recuperado el 16 de octubre de 2023, de <https://www.ine.mx/compendio-normativo/>
- Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (07 de agosto de 2020). Acuerdo por el que se aprueba el estatuto orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Ciudad de México, Estado de México, México. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/ESTATUTO_ORGANICO_CFCRL.pdf
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca. (03 de mayo de 2017). *Información Pública de Oficio Mexiquense*. Recuperado el 23 de 01 de 2023, de <https://ipomex2.ipomex.org.mx/ipo/lgt/indice/juntatoluca/tramites.web>
- LA H. “LVIII” LEGISLATURA DEL ESTADO DE MÉXICO. (22 de junio de 2023). CÓDIGO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO. (L. H. MÉXICO, Ed.) Estado de México, México. Recuperado el 02 de julio de 2023, de

- <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/cod/vig/codvig005.pdf>
- La Red de Solidaridad de la Maquila. (diciembre de 2021). LA LEGITIMACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN MÉXICO: ¿QUÉ HEMOS APRENDIDO HASTA AHORA? (C. Weisbart, Ed., & L. Pascoe Chalke, Trad.) Toronto, Canadá. Recuperado el 21 de octubre de 2023, de https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Legitimacion_de_los_CCT_en_Mexico_Dic_2021.pdf
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. (16 de diciembre de 2019). Gaceta del Gobierno. Toluca, Estado de México, México: La H. "LX" Legislatura del Estado de México.
- Ley Federal del Trabajo. (23 de abril de 2021). Diario Oficial de la Federación. México, México: CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
- Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (06 de enero de 2020). CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (C. D. UNIÓN, Ed.) Recuperado el 01 de octubre de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/locfcr1.htm#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Centro%20Federal%20de%20Conciliaci%C3%B3n%20y,la%20Federaci%C3%B3n%20el%2006%20de%20enero%20de%202020>
- Lóyzaga de la Cueva, O. F. (19 de septiembre de 2012). Acerca del Contrato Colectivo. *Acerca del Contrato Colectivo*. México, México. Recuperado el 21 de octubre de 2023, de <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/93/Acerca%20del%20contrato%20colectivo.pdf?sequence=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de junio de 1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). San Francisco, Estados Unidos de América. Recuperado el 18 de octubre de 2021, de NORMLEX Information System on International Labour Standards: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Pino de la Rosa, M. A. (1992). *Revista Laboral*. Toluca, México, México: Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recuperado el 23 de noviembre de 2023
- Suprema Corte de la Nación. (marzo de 2005). *Semanario Judicial de la Federación*. Recuperado el 18 de febrero de 2023, de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/179071>