

HACIA UN DERECHO ELECTORAL SINDICAL*

TOWARDS A TRADE UNION ELECTORAL RIGHT

POUR QU'UN DROIT ÉLECTORAL SYNDICAL VOIE LE JOUR

Carlos REYNOSO CASTILLO**

Resumen: Uno de los temas centrales en la reciente reforma laboral en México fue el marco jurídico de los sindicatos, en donde el respeto a la opinión de los trabajadores ocupa un lugar importante. En este trabajo se explican los diferentes mecanismos de participación democrática con los que ahora contarán los trabajadores para que su punto de vista sea tomado en cuenta en temas trascendentes, como la elección de las directivas sindicales, la contratación colectiva y la huelga.

Palabras clave: reforma laboral, sindicatos, democracia sindical, libertad sindical

ABSTRACT: The applicable legal framework for labor unions is one of the main subjects in the recent Mexican labor reform, in which employee participation takes relevance. This paper explains the various mechanisms of democratic participation that the workers will count on to have their opinions considered in primordial subjects such as the choice of union leaders, collective bargaining, and strikes.

Key words: labour reform, trade-unions, trade-unions democracy, trade-unions freedom

* Recibido el 13 de diciembre de 2021 y aceptado para su publicación el 8 de febrero de 2022.

** Profesor por oposición de derecho del trabajo desde 1980, Universidad Autónoma Metropolitana. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel III. Profesor invitado de posgrado en universidades de provincia: Zacatecas, Oaxaca, Guanajuato, etcétera. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Profesor invitado al Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, Suiza. Correo electrónico: carc@azc.unam.mx.



RÉSUMÉ: Le cadre juridique des syndicats a été un des sujets principaux dans la récente réforme de la législation du travail au Mexique. Dans cette réforme l'opinion des travailleurs occupe une place très importante. Tout au long de ce travail on explique les différents mécanismes de participation démocratique que les travailleurs auront pour exprimer leur point de vue sur des sujets transcendants tels que l'élection des cadres syndicaux, la convention collective et la grève.

Mots-clés: réforme du travail, syndicats, travailleurs, démocratie

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Libertad sindical*. III. *Democratización de la contratación colectiva*. IV. *Democracia en la huelga*. V. *Conclusiones*. VI. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se usa la expresión “derecho electoral”, la información que se evoca es la relacionada con los mecanismos legales por medio de los cuales en una sociedad los ciudadanos participan en los procesos con los que, en un determinado sistema político, se eligen a sus representantes en varios niveles de gobierno y del Estado. Se trata de una rama del derecho ubicada entre el derecho constitucional y el derecho administrativo que se ocupa —dicen algunos expertos—, ya sea del derecho subjetivo de un individuo de elegir o ser elegido, o bien, en una acepción más amplia, del derecho a elegir los órganos representativos.¹ Estamos frente a una manera en que las sociedades han venido regulando la participación democrática de la ciudadanía como elemento básico de la convivencia en comunidad.

El núcleo central de la regulación del derecho electoral es la protección de la voluntad de los ciudadanos para que quienes los representen sean real-

¹ Nohlen D, Sabsay D, “Derecho electoral”, *Tratado de derecho electoral comparado de América Latina*, México, Universidad de Heidelberg-Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de México-IFE-FCE, 1998, p. 4. Algunos expertos, con mayor precisión señalan que “El concepto estricto de Derecho electoral, alude únicamente a aquellas determinaciones legales que afectan al Derecho del individuo a participar en la designación de los órganos representativos, por lo que Derecho electoral mexicano delimita su estudio al Derecho de sufragio y se limita, en su contenido, a establecer las condiciones jurídicas de la participación de las personas en la elección”. Cfr. Ruvalcaba García, G. D. y Espinosa de los Monteros, X. C., “Derecho electoral mexicano”, en Corona Nakamura, L. A. y Miranda Camarena, A. J. (comps.), *Derecho electoral mexicano. Una visión local: Distrito Federal*, Madrid, Marcial Pons, 2011, pp. 30 y 31.

mente aquellas personas que encarnan sus deseos, intereses y voluntad en los asuntos públicos; en ese sentido, y desde la filosofía, el derecho electoral es un “vehículo” de diversos valores, entre los que estarían la justicia, la libertad, la gobernabilidad o la democracia.² El desarrollo de las civilizaciones ha llevado aparejado el desarrollo de instituciones y mecanismos que permitan la libre expresión de los ciudadanos al momento de elegir a quienes los representan. Algunos expertos ubican a los primeros esbozos del derecho electoral en México en las décadas iniciales del siglo XIX, bajo la influencia del constitucionalismo español y francés, en donde las ideas de libertad e independencia irían de la mano, con la intención de contar con reglas sobre los procesos para la integración de los órganos del Estado, lo que ha constituido desde entonces uno de sus capítulos centrales.³

Si bien en un sentido amplio el derecho electoral tiene una acepción relativa a los mecanismos electorales y de representación, hablar de derecho electoral en el ámbito laboral y en particular en materia sindical, implica que aquellos valores y principios propios de los procedimientos de elección de los cargos públicos o de elección popular por parte de los ciudadanos de un país tendrían que ser también respetados en tratándose de las elecciones de cargos de representación, en este caso gremial o sindical. El viejo debate sobre si la autonomía sindical debiera traducirse en una imposibilidad para que el Estado y sus instituciones pudieran orientar, encuadrar, e incluso calificar buena parte de los actos que los sindicatos llevan a cabo con motivo de su trabajo sindical, pareciera irse modulando y matizándose, para dar lugar a una concepción, plasmada en el derecho del trabajo, según la cual el Estado y los gobiernos estarían facultados para supervisar el nacimiento y la actuación de

² “Así mismo, desde la perspectiva de la Filosofía moral o política el Derecho Electoral puede verse como un instrumento o vehículo de diversos valores, por ejemplo, la justicia, la libertad, la gobernabilidad o la democracia. «El Derecho electoral es un instrumento de garantía de la democracia, esto es, una técnica jurídica mediante la cual se pretende asegurar la certeza en el otorgamiento de la representación popular... sólo merece el nombre de derecho electoral, aquel que, basándose en el sufragio universal, igual, libre, directo y secreto, garantiza la libre competencia y la igualdad de oportunidades en la contienda electoral, así como la fiabilidad de los resultados producidos en las votaciones». Cfr. Arenas Batis, C. E., “Marco teórico del derecho electoral”, *Apuntes de derecho electoral. Una contribución institucional para el conocimiento de la ley como valor fundamental de la democracia*, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2000, p. 76.

³ Tamayo Herrera, Y. I. y Flores Gutiérrez, C. A., *Doscientos años del derecho electoral en México*, México, Cámara de Diputados. LX Legislatura, pp. 4 y s. disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx:/xmlui/handle/123456789/59183?show=full>.

los sindicatos, bajo el argumento de que si bien en sus orígenes los sindicatos nacieron teniendo como inspiración las organizaciones corporativas y cerradas de otra época en la que se buscaba la protección de sus integrantes, hoy no pareciera quedar la duda de que los sindicatos constituyen personas morales cuyos intereses son e incumben, en un primer momento, sólo a sus afiliados, pero también a los intereses de las empresas, los de terceros y, por extensión, los de toda la sociedad.⁴ Esta visión del interés público de los sindicatos ha permitido que sus estructuras y reglas de funcionamiento sean cada vez más objeto de escrutinio por las autoridades y la sociedad a la que pertenecen. Y es precisamente en este marco en el cual hay que entender la creciente regulación de la vida sindical desde fuera de los sindicatos, en donde las reglas para regular temas clave, como la elección de las dirigencias sindicales, aparecen como un aspecto de la mayor relevancia, no sólo porque la necesaria autenticidad y transparencia de estas elecciones se presenta como algo básico e imprescindible, sino también porque la tendencia y los principios democráticos a los que aspira una sociedad no pueden dejar al margen a los sindicatos como parte importante de ésta.

Sin embargo, cabe anotar que el derecho electoral sindical, cuya relevancia ha sido subrayada e impulsada por el Estado mexicano en fechas recientes, no sólo se limita a la regulación cuidadosa de la elección de las dirigencias sindicales, sino también a todos aquellos procesos electorales y de decisión de los temas que, en el mundo del trabajo, son de vital interés para los trabajadores en sus relaciones laborales; de esta manera, temas como el reconocimiento de quienes pueden negociar con los patrones o la necesaria validación de las decisiones cupulares ahora son objeto de precisiones jurídicas. De esta manera, el derecho electoral sindical en desarrollo asume una concepción amplia,

⁴ Esta idea que busca reflejar e identificar en el mundo sindical las reglas y principios del derecho electoral es algo que en el caso mexicano se viene instrumentalizando e institucionalizando en los años recientes; en efecto, cabe anotar que en la reforma laboral constitucional de 2017 y reglamentaria de 2019 se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual, como organismo público descentralizado, cuenta con diversas facultades en materia de derechos colectivos, como son el registro de los sindicatos, el depósito y registro de todos los contratos colectivos en el país, entre otras; asimismo, este Centro cuenta con un órgano de gobierno integrado por varias dependencias públicas entre las cuales está el Instituto Nacional Electoral (INE), encargado de la organización de las elecciones federales y locales en coordinación con los organismos públicos locales. El Estado mexicano consideró que la experiencia del INE en las elecciones podría aportar su conocimiento para el desarrollo de los procesos electorales en materia sindical. El INE habrá de jugar un papel importante en el futuro en tratándose de la vida de los sindicatos en México, como de hecho ya lo ha empezado a hacer proponiendo acciones y criterios para la aplicación más conveniente de la reforma laboral.

donde no sólo se limitaría a los procesos de elección de cargos sindicales, sino que se ocuparía también de aquellos otros procesos en donde la opinión de todos los trabajadores es presentada como necesaria, e, incluso, como requisito de validez de ciertos actos.

Teniendo como referencia estas consideraciones, en este trabajo se estudia la regulación jurídica que en México presentan los procesos electorales al interior de un sindicato legalmente reconocido, mostrando el fortalecimiento que de este tema se ha hecho en las recientes reformas a la legislación laboral en materia de derechos colectivos, y que tiene manifestaciones concretas en temas relevantes, como la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga. La hipótesis de la cual parte este trabajo consiste en considerar que la reforma constitucional laboral de 2017 y su posterior reglamentación en 2019 tiene como uno de sus ejes principales la búsqueda de una mayor participación de los trabajadores en las relaciones de producción, lo cual se traduce en el planteamiento que se hace desde la Ley Federal del Trabajo (La “Ley” en lo sucesivo), para desarrollar procedimientos encaminados a tal fin, denominados aquí como “derecho electoral sindical”.

Desde los planteamientos griegos de una sociedad democrática en Atenas, la participación de todos los miembros de la sociedad se presentó como un elemento necesario de la convivencia y de las decisiones de los asuntos públicos; sin embargo, al paso de los años las sociedades irían dando diversas lecturas e interpretaciones de lo que era una democracia, lo cual se tradujo en las diferentes formas de gobierno, y en general del Estado, que se irían construyendo, donde si bien se pueden advertir tendencias comunes en algunas naciones o regiones, los particularismos son muchos. Esta idea inicial de participación colectiva, al paso de los años sería replicada en estructuras y entes colectivos en los cuales la participación de todos sus integrantes era necesaria, como una forma de reflejar de la mejor manera las decisiones colectivas a partir de la expresión de las voluntades individuales. Desde esta óptica, ya desde los siglos XVIII y XIX las primeras organizaciones de trabajadores trataron de que la democracia formara parte de sus procesos de deliberación y toma de decisiones, de tal manera que si bien había consenso en cuanto a que la vida democrática era incuestionable, las variantes se darían en cuanto a cómo ejercerla y concretarla en los procesos y la vida cotidiana de las organizaciones. Este aspecto es relevante no sólo en el caso de las sociedades, sino también de los sindicatos, ya que hay diversas maneras de entender cómo ejercer la democracia: de manera directa, indirecta, con representantes o sin ellos, con organismos públicos o privados en el proceso de deliberación y to-

ma de decisiones, con la posible intervención de instancias administrativas o judiciales, etcétera. Este tipo de consideraciones nos pueden llevar a concluir que la forma de gobierno de un país, así como la manera en que se eligen a sus gobernantes y la forma que tiene para la construcción de sus decisiones colectivas, es una manera de entender la democracia generalmente moldeada al paso de los años y reflejada en su sistema jurídico. Esta consideración también es aplicable a los sindicatos, ya que la manera como el derecho del trabajo los conceptualiza, diseña su forma de organización, establece la forma de elegir a sus dirigentes, o de tomar sus decisiones, son simplemente formas de entender la democracia, en este caso, sindical. Esta manera de observar las cosas permite ver en México los cambios recientes a la legislación laboral como modificaciones en la manera de entender la vida democrática de los sindicatos a partir de una concepción muy específica y coyuntural del país. Asistimos a un rediseño jurídico del significado de la democracia sindical, sobre todo en cuanto a la manera de ponerla en práctica, en donde el desarrollo de procedimientos electorales constituye uno de los ejes centrales de los últimos cambios legislativos.

Las recientes reformas laborales en México, en particular la reforma de 2017 al artículo 123 y su posterior reglamentación en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en mayo de 2019, centraron su atención en la necesidad de regresar a los trabajadores la posibilidad de ser tomados en cuenta en la toma de las decisiones que les interesan y les afectan; de esta manera, el legislador mexicano consideró que había llegado el momento de poner en el centro de los cambios legislativos la voluntad de los trabajadores, para lo cual diseñó varios mecanismos de participación y democracia obrera en las diferentes instituciones del derecho colectivo del trabajo. De esta manera, hoy en día la LFT señala, en varias de sus nuevas disposiciones, la necesaria constatación de la voluntad de los trabajadores como un requisito, incluso de validez de diversos actos jurídicos en la actuación colectiva de los trabajadores.

Esta reivindicación de la voluntad primaria del trabajador es la guía, motivación e inspiración de buena parte de las reformas concretas a la legislación laboral en México en los años recientes, lo cual se ha traducido en la necesidad que tuvo el legislador de idear maneras y mecanismos de cómo verificar la voluntad de los trabajadores, lo cual puede identificarse en las tres instituciones jurídicas clásicas y tradicionales del derecho colectivo del trabajo, a saber: la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga.

Visto de esta manera, podemos afirmar que asistimos al naciente desarrollo de lo que podríamos denominar como un derecho electoral sindical, en

atención a que la constatación de la voluntad de los trabajadores es presentada hoy en México como el centro a partir del cual se construye el edificio normativo laboral, y, en particular, de las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo, de tal forma que el desarrollo desde la Ley de los mecanismos de elección y decisión de los trabajadores pasa a tener gran notoriedad y centralidad, a riesgo incluso de posponer o dejar de lado otros temas sustantivos e instituciones laborales. Si bien este ejercicio de participación de los trabajadores en sus decisiones ya se venía dando en algunos sindicatos, en atención a que así lo ordenaban sus estatutos sindicales, lo cierto es que la mayoría de las organizaciones obreras no lo hacían, básicamente porque la Ley no lo señalaba como algo obligatorio. En efecto, hay que recordar que desde hace muchos años el concepto de autonomía sindical, muy cercano al de libertad sindical, considera que la organización y la vida de los sindicatos son temas que competen exclusivamente a los mismos sindicatos,⁵ de tal manera que todos los procesos de elección de sus directivas, de toma de decisiones gremiales, estrategias de acción, administración de su patrimonio, etcétera, eran temas que caían en ese terreno de la autonomía sindical frente al cual el Estado y la Ley debían mantenerse al margen, de tal manera que la verificación de la voluntad individual de los trabajadores quedaría rezagada para priorizar la “voluntad colectiva” encarnada y expresada por los líderes sindicales. Así, se diseñó el modelo jurídico en muchos países a lo largo del siglo XX, incluyendo a México, lo cual es comprensible si se estudia el contexto político y económico de la primera mitad del siglo pasado, en donde, luego de una revolución como la de las primeras décadas en México, se dieron pasos hacia la construcción de un Estado y de gobiernos donde las posiciones y opiniones de los dirigentes sindicales se considerarían como las más relevantes, en detrimento de la suma de voluntades individuales.

II. LIBERTAD SINDICAL

En materia de libertad sindical, y en concreto en lo relativo a la formación de sindicatos, la LFT incorporó en las recientes reformas una serie de principios que deberán respetarse con motivo del ejercicio del derecho humano a

⁵ López Guízar, G., “La autonomía sindical desde la óptica de la OIT. El caso de México”, en Kurczyn Villalobos, P. y Tena Suck, R. (coords.), *Temas selectos de derecho laboral: Liber amicorum: homenaje a Hugo Italo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 207 y ss.

formar un sindicato, de tal manera que la decisión inicial de los trabajadores de constituir una nueva persona moral que represente su interés colectivo y los defienda deberá estar protegida, por ejemplo, contra posibles conductas o actos que interfieran e inhiban esa voluntad original. Si bien la Ley en este punto no se ocupa de manera directa de mecanismos de elección de algo o alguien, sí plantea ideas y principios que a manera de marco referencial deberán observarse con motivo de la puesta en práctica de la libertad sindical y, según nosotros, del desarrollo y puesta en práctica del nuevo derecho electoral sindical.

En ese sentido, la Ley, luego de ratificar el principio constitucional de que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho a formar sindicatos, así como afiliarse a ellos, estableció que esas organizaciones deberán gozar de una adecuada protección en contra de posibles actos de injerencia, y ejemplifica que entre esos actos estarían las acciones o medidas que tiendan a fomentar que se constituya un sindicato y que a éste lo “domine” un patrón o ejerza algún control sobre él. Como puede advertirse, si bien en este punto la Ley no se ocupa de manera directa de procesos de elección en los que pueden participar los trabajadores, sí se refiere a ellos de manera indirecta, al señalar que los mismos procesos deberán llevarse a cabo en un ambiente que no vicie su desarrollo y que no desvirtúe sus objetivos de defensa y protección de los trabajadores. Esta idea se vería fortalecida al momento en que el legislador mexicano, a propósito del reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, señala que la obtención de ésta no estará sujeta a condiciones que restrinjan o limiten, entre otras cosas, la elección libre de sus representantes, así como la constitución de las organizaciones que estimen convenientes. En ese sentido, también la LFT ratificó la idea de que los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones cuentan con el derecho de la libre afiliación y participación en esas organizaciones, y que este principio deberá traducirse en ciertas garantías en temas de gran trascendencia, como el de que nadie podrá ser obligado a formar o no parte de una organización como las señaladas, el respeto irrestricto a sus normas estatutarias, así como la rendición de cuentas de las directivas obreras sobre la administración del patrimonio sindical; pero en el tema que nos ocupa en este trabajo, cabe subrayar que una de esas garantías es la relativa a que

Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en térmi-

nos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado (artículo 358-II).

De esta manera, el legislador mexicano consideró que era conveniente expresar una serie de principios y garantías en un tema ampliamente debatido en las últimas décadas en México, y que tiene que ver con la elección de las dirigencias sindicales. Sobre el particular, vale la pena recordar, y sólo como un apunte del contexto en el cual se da esta reforma a la Ley, que venimos de una historia sindical en la cual la permanencia de las dirigencias sindicales en varias de las más importantes centrales obreras y sindicatos era “normal”, lo cual si bien tiene una explicación ligada al tipo de sindicalismo, así como su participación política predominante en el país desde los años treinta del siglo pasado, hoy, en momentos en los que uno de los temas centrales de la agenda nacional es el fortalecimiento de su democracia, no podía faltar la revisión y cuestionamiento de la democracia de los sindicatos, y en particular de sus dirigencias.

De esta manera, si bien el legislador mexicano quiso conciliar el tema de la libertad sindical y la autonomía sindical, con la democracia sindical, la fórmula que se incluyó en la Ley en 2019 fue que un ejercicio democrático, en este caso como lo es la elección de una dirigencia sindical, debía llevarse a cabo por medio de un voto personal, libre, directo y secreto de los miembros de la misma organización. Si bien el tema de la libertad sindical, en este caso relacionado con un aspecto interno a la vida de los sindicatos, no se cuestiona, la novedad se ubica en el cómo, desde la Ley, se dice la manera de ejercerla. Y es precisamente aquí donde encontramos el germen del necesario desarrollo de un derecho electoral sindical en lo relacionado con la elección de las dirigencias sindicales, que se pretende más abierto y transparente; pero sobre todo más democrático, a partir de un concepto y una visión de la democracia, como lo es la democracia directa de los trabajadores.

Vale la pena recordar cómo ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se hablaba, como uno de los temas de los cuales debían ocuparse los estatutos sindicales, del “modo de nombrar la directiva” y, en su caso, la obligación de informar a las autoridades de los cambios en la “mesa directiva”, sin entrar en mayores detalles, de tal manera que se dejó a la autonomía sindical y a su organización interna la decisión de cómo concretar ese “modo” de elegir a las directivas sindicales. Hoy se busca desde la Ley, a diferencia de hace casi cien

años, dar un paso en la dirección de cómo los sindicatos “deben”, de manera obligatoria, llevar a cabo esos procesos de elección. Si bien el tema se ha venido discutiendo en estos últimos años, desde el terreno de si esta “imposición” y verticalidad de la Ley sobre como elegir a los dirigentes podría constituir una violación a la autonomía sindical, lo cierto es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido “validando” las reformas a la Ley, incluyendo esta, argumentando que ahí no hay nada de inconstitucional. Hay que recordar que, salvo algunos casos excepcionales en América Latina, buena parte de los países de la región han tenido un desarrollo sindical, que en muchas ocasiones ha sido impulsado y orientado desde el Estado, y no precisamente desde los mismos sindicatos.⁶

Como ya se anotaba, otro principio que la Ley señala en materia de elección de las directivas sindicales es lo relacionado con la votación por medio de un voto personal, libre, directo y secreto de los miembros. Cabe hacer notar que este planteamiento inicial sobre las características que debe tener el voto de los dirigentes sería complementado con una serie de precisiones que buscan instrumentalizar de cierta manera los procesos electorales sindicales, y que deberán, en lo sucesivo, incluir los estatutos de los sindicatos. Estas precisiones son:

1. *Regulación detallada del proceso electoral*

En efecto, ahora la Ley señala que los estatutos sindicales deberán señalar cuál será “el procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales”; si bien el tema ya venía siendo parte del contenido estatutario, lo cierto es que ahora la novedad legislativa de 2019 va más allá al detallar desde la Ley los márgenes dentro de los cuales esos procesos deberán llevarse a cabo; además, se señalan una serie de aspectos puntuales sobre la logística que tendrá que observarse, y que son los siguientes:

⁶ Von Potobsky, G., “Las organizaciones sindicales”, *Las relaciones colectivas de trabajo e América Latina*, Ginebra, OIT, 1981, pp. 27 y 28

“Aquel genérico sesgo intervencionista atribuido a los sistemas latinoamericanos de relaciones colectivas, se materializa también -quizás especialmente- en el campo de los criterios de creación, reconocimiento y organización de los sindicatos. Se advierte también en esos sistemas una recurrente tendencia a exhibir una brecha notable entre las formales proclamaciones de adhesión a los principios de libertad sindical y su frecuente negación práctica mediante regímenes jurídicos o conductas estatales fuertemente contradictorias con esos principios”. Cfr. Goldin, A. O., “El papel del Estado”, en Ermida Uriarte, O., y Ojeda Aviles, A. (coords.), *El derecho sindical en América Latina*, Montevideo, FCU, 1995, p. 48.

A. Sobre las características de la convocatoria

En este caso la Ley señala que la convocatoria deberá contar con firmas autógrafas de quienes estén facultados para tal fin por los mismos estatutos. Asimismo, la convocatoria deberá incluir algunos datos, como son fecha, hora, lugar donde tendrá lugar el proceso electoral, aparte de todos aquellos datos que eventualmente señale el estatuto.

Por otra parte, la convocatoria deberá publicarse no sólo en el local sindical, sino también en los lugares en que haya una mayor afluencia en el centro de trabajo. La publicación de la convocatoria tendrá que hacerse con por lo menos una anticipación de diez días a la elección.

B. Sobre la sede del proceso electoral

Una vez determinado en la convocatoria el lugar en donde tendrá lugar la votación, el mismo —señala la Ley—, al igual que la documentación y el material necesario para tal fin, deben garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta; es decir, se plantean garantías amplias sobre las condiciones físicas que debe reunir el local donde tenga lugar el proceso electoral, mismas que, como se ve, deberán ser “seguras”, lo cual, si bien es algo ambiguo, deja un amplio espacio para que los sindicatos le den un significado práctico concreto.

C. Sobre quiénes pueden votar

Ahora la Ley plantea que deberá integrarse un padrón “completo y actualizado” de quienes tengan derecho a votar en el sindicato; este padrón deberá hacerse público entre los trabajadores por lo menos tres días antes de la votación. Asimismo, la Ley señala que los estatutos deberán incluir un procedimiento que permita y asegure la plena identificación de los afiliados al sindicato que tengan derecho a votar. En este punto, si bien la Ley sólo habla de contar con ese procedimiento de identificación, no detalla qué características deberá tener, con lo que el sindicato deberá decidir el cómo llevar a cabo tal propósito.

D. *Sobre la papelería a usar en la elección*

Ahora la Ley precisa que tanto la documentación como el material y las boletas que se usarán para la elección de quienes integrarán los órganos internos de los sindicatos deberán contener ciertos datos muy puntuales, entre los cuales están: municipio y entidad federativa en que tendrá lugar la votación; el cargo para el que se esté postulando el o los candidatos; los emblemas y el color de cada una de las opciones en la contienda (denominadas “planillas” sindicales); los nombres completos de quienes pretendan ser elegidos.

Asimismo, las boletas deberán estar validadas, en el reverso, con por lo menos dos firmas de los integrantes de la comisión electoral designada por el sindicato. De igual manera, la Ley precisa que en el caso concreto de la elección de un secretario general, o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, deberá realizarse con independencia de la elección de los delegados a los congresos o convenciones sindicales. Se trata —dice la Ley— de requisitos de validez a respetar en este tipo de elecciones, ya que de no cumplir con ellos el procedimiento correspondiente, ahí donde se haya realizado, carecerá de validez.

2. *Representación proporcional en razón de género*

La participación de las mujeres en la vida sindical ha sido un déficit que ha caracterizado buena parte de las relaciones laborales en el mundo, y que hoy en día lo sigue siendo;⁷ se trata de una problemática compleja, que atiende a diversas causas, y que tiene, desafortunadamente también, varias implicaciones en el avance y reconocimiento de este importante sector de la población en países como México. Y ésta parece haber sido una de las preocupaciones que tuvo el legislador mexicano al momento de establecer que en lo sucesivo los estatutos de los sindicatos tendrán que señalar que “en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género”, con lo cual se busca una creciente participación de las mujeres en la vida de los sindicatos. Se trata de un avance importante que permite vislumbrar en un futuro una mayor intervención de las mujeres en las decisiones del mundo del trabajo, empezando por su actividad en la organización y actividad

⁷ Martínez, María del Pilar, “Mujeres llaman a encaminar un sindicalismo con igualdad de género”, *El Economista*, 21 septiembre 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Mujeres-llaman-a-encaminar-un-sindicalismo-con-igualdad-de-genero-20210922-0081.html>.

sindical. Sin embargo, somos de la idea de que la hasta ahora limitada participación de las trabajadoras en los sindicatos no sólo atiende a un problema estatutario de sus organizaciones gremiales, sino también a la falta de condiciones que permitan, en condiciones de igualdad con sus compañeros de trabajo, participar más activamente en la organización colectiva. En la medida en que se avance en países como México en la necesidad de vincular y conciliar la vida familiar con la vida laboral, es de esperarse que la participación de las mujeres pueda ser más activa y determinante en el rumbo de los sindicatos.

3. *Institucionalidad sindical*

Otro tema que el legislador mexicano consideró que debía formar parte de los estatutos sindicales es el relacionado con lo que denominamos “la institucionalidad sindical”, que tiene que ver con la ahora necesaria existencia de órganos internos al sindicato, encargados de velar por el buen funcionamiento y desarrollo de los procesos electorales al interior de éstos. En efecto, la nueva ley laboral señala que el estatuto sindical deberá incluir normas sobre la integración y el funcionamiento de una instancia de decisión de integración colegiada, la cual tendrá diversas funciones relacionadas con los procesos electorales sindicales, como son la organización y calificación de éstos. Así, tal como existe a nivel nacional un órgano encargado de la organización de las elecciones para cargos de elección popular, se busca que al interior de los sindicatos exista una institucionalidad que permita la profesionalización y la regularidad de tales procesos. Dicho órgano interno al sindicato, ahora previsto en los estatutos, tendrá funciones torales en el desarrollo y el desenlace de las elecciones de dirigentes sindicales, ya que no sólo organizará los procesos, desde su inicio hasta su conclusión, sino que también tendrá la facultad de calificarlos; es decir, se trata de una instancia intrasindical cuyas decisiones pueden marcar los destinos de los sindicatos.

4. *Reglas sobre la duración de las directivas*

Un tema que ha sido discutido en los últimos años y que ha estado inmerso en la polémica es el relativo a la duración en el cargo de los dirigentes sindicales. Hay que recordar que se trata de un tema que ha tenido opiniones encontradas al paso de los años entre aquellos que consideran que la posibilidad de prolongación en el tiempo de una dirigencia sindical le permite un mayor

conocimiento de la vida sindical, y con ello una mejor defensa de los intereses del gremio, y aquellos que consideran que la posibilidad de que una dirigencia se perpetúe va en contra de la misma democracia y participación activa de los afiliados al sindicato. En el caso mexicano, el tema tiene, además, un ingrediente particular, ya que existen varios sindicatos importantes que cuentan con dirigencias que llevan reelegiéndose reiteradamente muchos años. Frente a esta situación, el legislador mexicano, al ocuparse del tema, consideró que es necesario que sean los trabajadores los que decidan, en respeto a su autonomía sindical, cuándo consideran que un dirigente debe permanecer en el cargo y cuándo no. De esta manera, los estatutos deberán expresamente señalar el periodo de duración de la directiva, así como el de las secciones que integren el sindicato; sin embargo, en el caso de la reelección de las dirigencias, dice la Ley que, “será facultad de la asamblea decidir” tanto el periodo de duración como las veces que pueda reelegirse, a condición de que esta decisión sea tomada mediante voto personal, libre, directo y secreto, y que, en todo caso, se respeten las otras garantías que la misma Ley señala, como son la igualdad de género, y que no se obstaculice la participación democrática de los afiliados ni se afecte el derecho a votar y ser votado. Así, el desarrollo de reglas relacionadas con la elección y, en este caso, la reelección de los dirigentes sindicales, será necesario, como parte de este camino hacia la construcción del nuevo derecho electoral sindical en México.

Como puede advertirse, entre los diversos retos que tienen los sindicatos mexicanos en el futuro cercano está el desarrollo de una regulación estatutaria minuciosa de sus procesos de elección interna de sus dirigencias, los cuales, hay que subrayarlo, podrán ser objeto de verificación de su cumplimiento, no sólo por las instancias internas que los mismos sindicatos tengan, sino también por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL en lo sucesivo), el cual tiene facultades para comprobar que tales procesos electorales cumplen con los requisitos que la Ley señala, muchos de los cuales tienen cierto grado de ambigüedad (por ejemplo, los obstáculos a la participación democrática de los afiliados o simplemente el respeto a las reglas de la democracia) que dejan a la autoridad laboral ante la posibilidad de adoptar criterios inciertos y subjetivos. Cabe recordar que ya la jurisprudencia venía aceptando y legalizando la verificación del cumplimiento de los estatutos sindicales en estos temas.⁸

⁸ En efecto, cabe recordar que desde hace años los tribunales venían señalando que, por ejemplo, la libertad sindical no se violaba por el hecho de que la autoridad revisara los procedimientos de expulsión de un sindicalizado (tesis aislada XI.1º.A.T.1 (10a.), Décima época,

5. *Sobre la transición del modelo sindical*

Una de las ideas que sirvió de premisa para aprobar el nuevo modelo sindical en México en la reforma constitucional de 2017 y su posterior reglamentación en 2019 fue la necesidad de incorporar al nacimiento y vida de los sindicatos, regulaciones que permitieran una mayor democracia de éstos; para lograr tales fines, se incorporarían a la Ley diversos mecanismos, que buscan una mayor participación de los trabajadores en las decisiones que les conciernen, y uno de esos mecanismos fue el planteamiento de que todos los sindicatos debían actualizar y alinear sus estatutos de acuerdo con las nuevas reglas que la Ley señala, en varios de los temas que aquí se comentan. Para tales propósitos, se incorporó a la Ley, como un artículo transitorio (23), la obligación de todos los sindicatos, de llevar a cabo tal reforma, indicando que éstos deberían actualizar sus estatutos en lo relativo a la elección de las directivas sindicales, mediante voto personal, libre directo y secreto, y que esta disposición iniciaría su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, y que, dentro del mismo plazo, los sindicatos debían adecuar sus estatutos. Este proceso de actualización de los estatutos sindicales está en curso.⁹

III. DEMOCRATIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Otro de los ejes de la reforma laboral en México fue el tema de la contratación colectiva. En efecto, hay que recordar que si bien en nuestro país

Tribunales colegiados), *Semanario Judicial de la Federación y su gaceta*, libro XXVI, noviembre 2013, p. 1338) o bien la posibilidad de que la autoridad laboral pueda cotejar las actas de las asambleas en que haya elegido o cambiado una directiva sindical, con el fin de ver el cumplimiento de los estatutos y la misma Ley (jurisprudencia, novena época Tesis P/J.32/ 2011, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XXXIV, septiembre 2011, p. 7). Estas ideas, aunque con una renovada argumentación y fundamentación, se ha señalado recientemente a propósito de la participación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con motivo de la facultad que tiene de verificar el procedimiento de elección de las directivas sindicales (jurisprudencia, Segunda Sala, Tesis 2a./J.13/2021 (10a.), Décima época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 84, marzo 2021, tomo II, p. 1536).

⁹ Según la página oficial de la STPS (<https://reformalaboral.stps.gob.mx/>) al 6 de septiembre de 2021, el 95.51% de los sindicatos activos con registro federal han adecuado sus estatutos, mientras que hay un avance del 36.26% de avance en el caso de los sindicatos activos con registro local.

tanto la sindicalización como la contratación colectiva tienen una cobertura limitada,¹⁰ la misma tiene un impacto importante en ciertas áreas de la economía, y a pesar de que el marco jurídico laboral que la regula es más bien limitado, el Estado mexicano consideró que la contratación colectiva debe ser uno de los caminos que deberá transitar el modelo laboral mexicano para modernizarse. De esta manera, la reforma laboral planteó un nuevo esquema de contratación colectiva, que se caracteriza por buscar una participación activa y directa de todos los trabajadores a quienes se les vaya a aplicar el contrato. Así, en esta nueva manera de tratar jurídicamente la contratación colectiva en México juega un papel relevante la regulación de la participación de los trabajadores en la definición de los principales momentos y etapas por las que transcurre la formalización y reconocimiento de un contrato colectivo. De esta forma, la construcción del nuevo derecho electoral sindical tiene hoy en México un espacio relevante en los procesos concretos ahora reconocidos en materia de contratación colectiva.

En materia de contratación colectiva en México, tal vez vale la pena de inicio hacer algunas precisiones; la evolución de su marco jurídico se ha caracterizado por dar prioridad a las formalidades y requisitos que el acto jurídico contractual debía tener para ser reconocido y validado por la autoridad laboral competente; cabe recordar, por ejemplo, cómo la Ley Federal del Trabajo de 1931 se refería al tema señalando, entre otras cosas, que los representantes del sindicato “justificarían su personalidad” por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que así lo hubiera acordado (artículo 44), aparte de que el contrato debía celebrarse por escrito y triplicado, bajo pena de nulidad (artículo 45). Posteriormente, la Ley de 1970, y en esa misma dirección la jurisprudencia, dedicaría innumerables decisiones en las cuales el centro de las disputas estaba en los requisitos de validez de un contrato colectivo. Esta percepción permite concluir que el Estado mexicano privilegió durante muchos años la regulación del contrato más que el camino que las partes debían seguir para lograrlo, tuvimos un régimen del contrato colectivo más que un régimen de la negociación colectiva; esto fue así porque lo importante no

¹⁰ “En una publicación de la OIT de 2010 encontramos el dato de que el nivel promedio de cobertura de la negociación colectiva en la región alcanza al 9% de los asalariados. Sobre este promedio se ubican países como Costa Rica (16.2%), México (10.5%) y Chile (9.6%), y bajo el mismo, se encuentran países como Honduras (5.6%), El Salvador (4.1%) y Nicaragua (3.9%)”. *Cfr.* Carrillo Calle M., “La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 21, julio-diciembre, 2015, pp. 3 y 4, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200003&lng=es&nrm=iso, consultado el 18 de octubre de 2021.

estaba en el cómo los trabajadores podían participar en las normas y condiciones que regirían la relación laboral, sino el cómo un documento bilateral era sancionado por el Estado, con independencia de la opinión particular de cada uno de los trabajadores. Hoy, la idea es cambiar esa visión que imperó durante décadas en México, y tratar de construir un modelo laboral en donde la contratación colectiva sea presentada no sólo en su manifestación estática, como un acto jurídico, sino desde una visión dinámica, en la cual la participación democrática de los trabajadores en su construcción se presenta como necesaria, e incluso, como un requisito de validez del acto bilateral.¹¹ Si bien en la nueva Ley las formalidades para el reconocimiento y validez del contrato colectivo siguen siendo importantes, ahora junto a éstas, se presentan procesos detallados de participación de los trabajadores, dirigidos a la validación del contrato. Este nuevo enfoque se traduce en la Ley en temas concretos que buscan activar un sindicalismo, que en muchos casos no estaba acostumbrado a la participación activa de sus afiliados. Una manera de entender uno de los objetivos más importantes de la reforma laboral en materia de contratación colectiva es la inclusión en la Ley de un nuevo artículo que resume tanto las motivaciones como las aspiraciones del legislador mexicano en este tema; se trata del artículo 386-bis, que dice:

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.

Como puede verse, “el apoyo de los trabajadores”, evidenciado por medio de su voto, con ciertas características, es presentado como una garantía de la

¹¹ Esta idea ha sido ratificada recientemente por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL), organismo público descentralizado creado como parte de la reforma laboral e institución fundamental en el nuevo modelo laboral mexicano, el cual en la presentación de su Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 (*Diario Oficial de la Federación*, 22 de septiembre de 2021) se puede leer que una estrategia prioritaria será la de “Promover la negociación colectiva, bajo los principios de participación efectiva y auténtica, como el medio más eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida para las y los trabajadores, asegurando la productividad de las fuentes de empleo”.

libertad de negociación, como un elemento de orden público, de interés social y como requisito de validez de los contratos colectivos.¹²

Una vez hecho en la Ley este planteamiento fundatorio del marco jurídico de la contratación colectiva, luego se despliegan una serie de procedimientos, que buscan concretarlo, entre los que están la “constancia de representatividad” para los futuros procesos de contratación colectiva y la “legitimación de los contratos colectivos” para aquellos que ya se hayan firmado; en ambos casos se proponen procedimientos electorales por medio de los cuales la voluntad de los trabajadores deberá evidenciarse, y frente a lo cual la autoridad administrativa centralizada (CFVyRL) contará con amplias facultades para validar tales procesos.

1. *Constancia de representatividad*

Vale la pena recordar que durante muchos años en México la suscripción o revisión de un contrato colectivo no tenía como requisito de validez la verificación de la opinión de los trabajadores a los que se aplicaba; esa posibilidad de que los trabajadores pudieran ser consultados en estos casos quedaba a la discreción y autonomía de los sindicatos, de tal manera que si bien algunas organizaciones sí incluyeron en sus estatutos ese tipo de consultas a sus bases, tal posibilidad no era exigida por la Ley. Esta situación llevó a que el concepto de “representación” sindical fuera una cuestión que requería el cumplimiento de requisitos legales y formales, pero que no siempre tenía que ver con la legitimidad de las dirigencias sindicales, entendida esta última como el apoyo real y tangible de los trabajadores afiliados al sindicato. Y es esta precisamente la situación que la reforma laboral quiere cambiar, de tal manera que quienes ostenten formalmente la representación de un sindicato tengan también la legitimidad que les daría la mayoría de los trabajadores afiliados al mismo sindicato.

¹² Considerar a la participación de los trabajadores como una garantía de la libertad de negociación implica que la negociación es sólo un vehículo para que se exprese esa libertad; así mismo, ver a la participación de los trabajadores como un elemento de orden público significa que más allá de los intereses estrictamente laborales, de un patrón y un sindicato, estaría el interés de la misma sociedad en su conjunto, como un interés de toda la comunidad. De igual manera, ver esa participación obrera como un tema de interés social implica que los intereses de las partes en la relación laboral se ven rebasados y la sociedad toda estaría interesada en que este marco legal sea respetado; tan es así, que esa participación de los trabajadores también es presentada como requisito de validez del mismo contrato colectivo, es decir, como un requisito necesario para que la norma jurídica se considere plenamente respetada.

Hoy, para la firma de un contrato colectivo por primera vez, será necesario que el sindicato interesado tramite y obtenga previamente, ante el CFCyRL, la constancia de representatividad, con la cual se busca —dice la Ley— garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, en los diversos trámites exigidos para su formalización, como su firma, registro y depósito ante las autoridades competentes.¹³

La Ley dedica un amplio espacio a la regulación detallada del trámite para la obtención de la constancia de representatividad, el cual se inicia con la presentación por escrito de la solicitud correspondiente, por parte de uno o varios sindicatos, indicando diversos datos que permitan la identificación plena del o los sindicatos, así como del centro de trabajo o patrón y actividad que realiza. El o los sindicatos deberán contar con por lo menos el respaldo del 30 % de los trabajadores cubiertos por el contrato. El CFCyRL, aparte de preservar la confidencialidad de la información recibida, podrá prevenir a los solicitantes para que subsanen alguna deficiencia, y posteriormente hará pública la solicitud en su sitio de internet y solicitará que se haga lo propio en el centro de trabajo. La Ley prevé la posibilidad de que otro sindicato también estuviera interesado en obtener dicha constancia de representatividad, para lo cual éste podrá tramitar una “solicitud adhesiva”, si es que cuenta también con el apoyo del 30% de los trabajadores. Con estos elementos, el CFCyRL, o aquellos otros que también puede allegarse, podrá resolver sobre el otorgamiento de la constancia de representatividad; pero en el caso de que hubiera más de un sindicato interesado en contar con este documento, el derecho a negociar y en su caso a firmar el contrato colectivo corresponderá a aquel que tenga la mayoría del apoyo de los trabajadores, para lo cual la Ley señala un procedimiento de consulta *ad hoc*. Este procedimiento de consulta constituye ahora otro de los espacios de regulación electoral al que nos venimos refiriendo en este trabajo. Para la consulta, el CFCyRL tendrá que elaborar un padrón, que constituye el documento central con base en el cual se desarrollará la consulta, para lo cual cuenta con facultades para allegarse la información necesaria, aparte de verificar que cada uno de los sindicatos contendientes, como ya se anotaba,

¹³ La constancia de representatividad es un documento emitido por un organismo público descentralizado, como es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que resume, en buena medida, las aspiraciones de un nuevo derecho laboral que ve en la participación directa de los trabajadores uno de los elementos más importantes del mundo del trabajo; asimismo, la naturaleza jurídica de este documento es la de un acto administrativo que acreditaría el apoyo de un determinado número de trabajadores a un sindicato del cual forman parte para que, en su nombre y representación, lleven a cabo acciones encaminadas a mejorar sus condiciones de trabajo.

cuenta con por lo menos el 30% de los trabajadores. La Ley señala que en dicho padrón podrán estar los trabajadores despedidos durante los tres meses previos o posteriores a la presentación de la solicitud. Posteriormente, el CFCyRL emitirá una convocatoria para la consulta con por lo menos diez días de anticipación a la misma, y garantizará que el lugar y el momento en que se lleve a cabo la consulta cuente con las condiciones necesarias para su desahogo; en esta situación, los sindicatos contendientes podrán acreditar a sus representantes para dar seguimiento al proceso, además de que podrán asistir observadores debidamente acreditados. La votación será mediante voto personal, libre, directo y secreto, y las boletas que se usarán son objeto de una minuciosa regulación para garantizar su identificación y no alteración; el evento mismo de la votación es objeto de medidas de seguridad, que buscan garantizar la libre expresión de los trabajadores (mamparas, urnas transparentes, identificación conveniente de los votantes, secrecía del voto, prohibición de cualquier tipo de coacción del voto, etcétera). Una vez concluida la votación, se realizará el escrutinio correspondiente con medidas de transparencia que la Ley señala (extraer de las urnas una boleta a la vez, exhibirlas a los representantes, identificar los votos nulos, etcétera), el funcionario terminará el cómputo y anunciará el resultado “en voz alta”. De todo esto se levantará un acta y se les pedirá a los representantes que la firmen. La constancia de representatividad tendrá una vigencia de seis meses, salvo que el sindicato estalle una huelga, caso en el que la vigencia se prolongaría durante todo el tiempo que dure el conflicto.

Como puede advertirse, uno de los aportes novedosos del nuevo régimen de la contratación colectiva en México es el desarrollo de un derecho electoral sindical, que si bien busca proteger y salvaguardar la libre expresión de los trabajadores con motivo de la eventual firma o revisión de un contrato colectivo, su regulación ampliamente detallada exigirá un cumplimiento estricto de la Ley, que podría, en su momento, ser fuente de disputas.

2. Consulta para registro de un contrato colectivo

En efecto, otro espacio que vendrá a nutrir en México este derecho electoral sindical es el relativo a la función que tiene ahora el CFCyRL de verificar que un contrato colectivo que se celebre por primera vez, o bien un convenio de revisión de éste, tenga que ser previamente aprobado por la mayoría de los trabajadores que cubra el mismo contrato, para lo cual tendrá que llevarse a cabo una consulta.

La Ley señala que una vez que se haya logrado un acuerdo entre el sindicato y el patrón sobre los términos de un contrato colectivo o su revisión, se deberá consultar con los trabajadores si están conformes o no con los términos del acuerdo, para lo cual dará aviso al CFCyRL con por lo menos diez días de anticipación, indicando el día, la hora y el lugar en que la consulta tendrá lugar; asimismo, el sindicato, también con por lo menos diez días de anticipación, emitirá la convocatoria correspondiente para que los trabajadores emitan su voto personal, libre y secreto, para lo cual el sindicato deberá anexar una copia del contrato o convenio de revisión. La Ley dedica un amplio espacio para señalar qué requisitos y condiciones deberán cumplirse el día en que se lleve a cabo la consulta, entre los que están los siguientes: poner a disposición de los trabajadores el documento que se suscribirá con la empresa (contrato colectivo o convenio de revisión) por diversos medios (impreso o vía electrónica); la votación tendrá lugar en la fecha y hora que se hubiera anunciado en la convocatoria correspondiente; el lugar donde se realice tenga las condiciones convenientes que permitan una votación donde los trabajadores no sean coaccionados y donde el patrón no tenga ninguna intervención. Una vez realizada la votación, el resultado se hará público por la directiva sindical, en un plazo de no más dos días, en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo o del local sindical.

Una vez realizada la votación en los términos señalados, el sindicato deberá comunicarlo al CFCyRL, bajo protesta de decir verdad, dentro de los tres días siguientes, el cual lo publicará en su sitio de Internet. Cabe anotar que el CFCyRL tiene facultades no sólo para declarar nula la consulta, e incluso ordenar la reposición de ésta si considera que hubo “inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso”, sino incluso la facultad general de verificar que la consulta se haya desarrollado de conformidad con la Ley. De todo el proceso de consulta se levantarán las actas correspondientes, que el sindicato deberá resguardar durante cinco años. En caso de que el apoyo sea mayoritario en favor del documento sometido a consulta, se podrá solicitar el registro de éste ante el CFCyRL, si es un contrato colectivo inicial, y si se trata de un convenio de revisión de éste, podrá celebrarse tanto ante la autoridad registral como ante el tribunal competente o ante el centro de conciliación competente, de lo cual entregarán una copia a la autoridad registral. Como puede verse, la dinámica, la estrategia, pero sobre todo los tiempos en que se lleve a cabo una negociación colectiva están destinados a cambiar, ya que con la Ley anterior este tipo de formalidades previas a la suscripción definitiva de un contrato colectivo o de un convenio de revisión del mismo contrato no

eran necesarias. Los sindicatos deberán en principio visualizar los momentos en que la negociación tenga lugar para poder, también en tiempo, cumplir con lo que ahora pide la Ley y se cuente con un nuevo marco legal bilateral de manera oportuna. Si bien la intención del legislador mexicano es loable en el sentido de ofrecer espacios de participación directa y democrática de los trabajadores, sólo el tiempo dirá si esta burocratización e hiperregulación del proceso y validación de los resultados de una negociación ayudarán a la mejoría de la calidad y de la cantidad de contratos colectivos. Asimismo, habrá que estar atentos al “uso e interpretación” que haga el CFCyRL de las facultades que la ley le otorga en este tipo de consultas, de tal manera que la preocupación por el respeto a la legalidad y a la democracia sindical sean las motivaciones que orienten su actuación.

3. *Legitimación de los contratos colectivos*

Buena parte de la construcción del nuevo modelo de contratación colectiva en México parte de la premisa de que todos los contratos colectivos registrados y depositados, o por lo menos la mayoría de ellos, son contratos simulados, es decir, que si bien en su mayoría cumplieron con las formalidades que la Ley exigía para su validez y vigencia, no cumplían con la finalidad primaria de ellos, consistente en ser un mecanismo legal de mejoría y defensa de los derechos de los trabajadores y ser, más bien, “instrumentos” que protegían los intereses de los patrones. Esta premisa asumida sin matices permitió al Estado mexicano incluir y justificar en la reforma laboral, mecanismos de transición entre el viejo modelo de contratación colectiva y el nuevo modelo al que se aspira, para lo cual se decidió que era conveniente que todos los contratos colectivos debían pasar por un mecanismo de verificación, no sólo del conocimiento de éstos por parte de los trabajadores a que beneficiaban, sino de apoyo que los trabajadores le deban. La respuesta a estas preocupaciones se llamó “legitimación de los contratos colectivos”. En efecto, hay que señalar que el artículo décimo primero transitorio de la reforma laboral de 2019 señaló que los contratos colectivos de trabajo existentes deberían revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la reforma, es decir, hasta abril de 2023.¹⁴ También dispuso que en

¹⁴ Hernández, G., “Democracia sindical. Paso a paso: proceso legal para legitimar los contratos colectivos de trabajo”, *El Economista*, 18 de agosto de 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Paso-a-paso-Proceso-legal-para-legitimar-los-contratos-colectivos-de-trabajo-20210817-0107.html>, consultado el 21 octubre 2021.

las revisiones que en lo sucesivo se llevaran a cabo, aparte de depositarse en el nuevo CFCyRL, se tendría que verificar que los trabajadores hayan tenido conocimiento del contenido de los contratos colectivos revisados, aparte de que se les hubiera dado un ejemplar impreso de tales documentos, y que el contrato contó con el apoyo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, atendiendo las disposiciones que para tales fines ya incluye la Ley.

Se agregó, además, que si hasta abril de 2023 un contrato colectivo sujeto a una consulta no contara con el apoyo de la mayoría de los trabajadores o no se hubiera hecho la consulta, el contrato se tendrá por terminado, aunque los trabajadores seguirían conservando las prestaciones y condiciones de trabajo que preveía el contrato colectivo, y que fueran superiores a las señaladas en la Ley. Bajo la idea de que se trata de un mecanismo transitorio y de verificación, la Ley agregó que en tanto entrara en funciones el CFCyRL, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecería un protocolo para verificar la consulta ya señalada, además de tomar las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor de la reforma. Y en efecto, en julio de 2019 (*DOF* del 31 de julio de 2019) la STPS emitió el protocolo, que fue objeto de una modificación (*DOF* del 4 febrero de 2021). En estas normas administrativas transitorias se diseñó un procedimiento electoral, que consistía en el aviso inicial, con ciertos datos (se puede vía electrónica) que debe dar el sindicato titular del contrato colectivo a la autoridad administrativa (primero la STPS y luego el CFCyRL) para verificar si la mayoría respalda el contrato que tiene celebrado con por lo menos diez días previos a que se lleve a cabo la consulta, indicando cuándo, cómo y dónde se llevará a cabo ésta. Cabe recordar que el sindicato tiene la opción de que la consulta sea acompañada por la autoridad laboral para efectos de que ésta se lleve a cabo de conformidad con las normas señaladas en la Ley y en el protocolo correspondiente.

Si bien el diseño y reconocimiento en la Ley del procedimiento de legitimación de los contratos colectivos en México estuvo motivado por la percepción de que la mayoría de éstos son simulados y, por tanto, irregulares, y no atendían ni tomaron en cuenta la opinión de los trabajadores, los debates jurídicos no se hicieron esperar; por ejemplo, el relativo a su aplicación retroactiva de las nuevas reglas a contratos aprobados al amparo de otra legislación, la incorporación de causas de terminación de un contrato colectivo no previstas en la Ley, entre otros temas; sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y varios tribunales poco a poco han venido descartando esas

argumentaciones manifestando la constitucionalidad de todos los cambios, incluyendo precisamente el de la legitimación de los contratos colectivos.¹⁵

Cabe anotar que hasta septiembre de 2021 se han llevado a cabo alrededor de 1,500 legitimaciones de contratos colectivos a nivel federal, mientras que a nivel local el avance ha sido más lento. Hay que recordar que los sindicatos tienen hasta el 2 de mayo de 2023 para llevar a cabo este proceso.

Durante los próximos años habrá que discutir a detalle si es conveniente y favorable la condición en la que quedan los trabajadores que no hayan “legitimado” un contrato colectivo, y que en consecuencia éste haya terminado, ya que si bien conservarán los derechos y prestaciones que ya venían disfrutando al amparo del contrato colectivo terminado, estos beneficios pierden la posibilidad de ser revisados y aumentados o por lo menos discutidas. En esa eventual hipótesis, lo único que quedaría es que un sindicato, el mismo u otro, trate de firmar un nuevo contrato colectivo, situación en la cual los resultados de la negociación pueden tener algo de incierto. Un escenario indeseable es que los trabajadores y los sindicatos asuman a plenitud su vida democrática, pero que no tengan una mejoría en la calidad de sus prestaciones.

IV. DEMOCRACIA EN LA HUELGA

Desde los orígenes del derecho del trabajo la huelga fue considerada como la principal “arma” con la que contaban los trabajadores para defender sus derechos y para lograr nuevos. Primero sería reconocida como un acto prohibido en la legislación penal, pasando por su aceptación y tolerancia, hasta llegar a su pleno reconocimiento en las Constituciones de muchos países y su ulterior reglamentación. La huelga ha ido evolucionado para ser vista hoy en día como una institución jurídico-laboral básica de los trabajadores y considerada como un derecho humano, para cuyo ejercicio del Estado y los gobiernos deben ofrecer las más amplias garantías y protección.

¹⁵ “Interés jurídico en el amparo, Al reclamarse el protocolo para la legitimación de los contratos colectivos existentes, corresponde a las directivas de las organizaciones sindicales la carga de la prueba respectiva”, jurisprudencia de tribunales colegiados de circuito, tesis I.16o.T.J/8L (10ª), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 77, agosto de 2020, tomo VI, p. 5857. “Protocolo para legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. Es improcedente la suspensión provisional que se solicite en el juicio de amparo indirecto promovido en su contra”, tesis aislada, tribunales colegiados de circuito, tesis I.16o.T.61 L (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 74, enero de 2020, tomo III, p. 2637.

En el caso mexicano, la huelga ha sido objeto de una creciente regulación, que ha ido dándole una conformación cuyas formalidades han ido en aumento, al grado de que algunos autores consideran que van en contra de su misma naturaleza.¹⁶ Asimismo, y al igual que en el caso de otras instituciones del derecho colectivo del trabajo, en el derecho de huelga sucede una situación paradójica, ya que si bien siempre se le vio como un instrumento de gran relevancia para los trabajadores, la participación de éstos en su planeación, desarrollo y desenlace no siempre se consideraron necesarios por la Ley. En efecto, la decisión de emplazar a huelga, así como su desarrollo, su estallamiento y sus diversas maneras de concluirla son decisiones que estarían, normativamente hablando, en el ámbito de los estatutos sindicales, los cuales son la expresión de la autonomía sindical, reconocida a nivel constitucional e internacional; de tal manera que la participación de los trabajadores en lo individual en todo lo relacionado con una huelga dependerían de la manera como esa participación sería reconocida en el estatuto del sindicato, frente al cual la Ley no podía intervenir. Este diseño legal en casos como el de México permitió durante largo tiempo que muchas huelgas fueran anunciadas, estalladas y terminadas, incluso en ausencia de la opinión de los trabajadores, salvo casos excepcionales expresamente previstos en la Ley. Las recientes reformas laborales en México buscan, una vez más, regresar a los trabajadores el derecho de participar en esas decisiones trascendentales de su vida laboral, como un requisito necesario para el ejercicio, en este caso, del derecho de huelga.

En efecto, la Ley señala ahora con motivo de su reciente reforma, que cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener la celebración de un contrato colectivo o un contrato ley o su revisión en los momentos que la misma Ley prevé, se deberá anexar al emplazamiento la constancia de representatividad que expida el CFCyRL, que como ya se anotaba en este trabajo, es aquel documento por medio el cual se busca garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, en cuyo trámite el o los sindicatos deberán contar con por lo menos con el 30% de respaldo de los trabajadores cubiertos por el contrato. De esta manera, ahora la tramitación de un emplazamiento a huelga exige la verificación y la constatación de que los trabajadores no sólo están apoyando al sindicato emplazante, sino que, como se verá, habrán de participar en las más importantes decisiones del

¹⁶ Santos Azuela, H., “El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 42, núm. 124, pp. 289-313, México 2009, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332009000100010&lng=es&nrm=iso, consultado el 19 de octubre de 2021.

procedimiento de la huelga. Visto de esta manera, la huelga en México cuenta ahora con un desarrollo electoral que viene a presentarse como un requisito ineludible en materia de huelga, en donde si bien este derecho es sin duda la acción más importante que la colectividad de los trabajadores puede llevar a cabo, el mismo sólo podrá ejercerse si cumple con la participación individual de los trabajadores involucrados.

Cabe recordar, como ya se anotaba en este trabajo, que ahora la Ley exige que para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el CFCyRL verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el documento a través del voto personal, libre y secreto, para lo cual señala un procedimiento con ciertos requisitos para que tenga lugar la consulta a los trabajadores; el tema tiene interés, ya que si esta situación sucede en el marco de un procedimiento de huelga, en donde la aprobación de un futuro contrato colectivo o de un convenio de revisión no cuenta con la aprobación de los trabajadores, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga por hasta quince días; la prórroga se podría ampliar hasta treinta días en circunstancias excepcionales, a criterio del tribunal.

Otro aspecto que en la reciente reforma laboral en México fue objeto de algunas precisiones es lo relacionado con las características que debe tener la diligencia en la cual se desahoga la prueba del recuento ofrecida en el marco de una solicitud de declaración de inexistencia de una huelga estallada. Cabe recordar cómo ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se señalaba a la mayoría de los trabajadores de una empresa o negociación como un requisito para declarar una huelga (artículos 264 y 269), y que en caso de no presentarse esta característica la junta de conciliación y arbitraje podría declarar “que no existe el estado de huelga”; sin embargo, no se explicaba de manera detallada la manera como se podía llegar a tal convicción. En ese sentido, la evolución de los medios de convicción relativos a la existencia o no de una mayoría en una huelga aparecieron como una referencia genérica e indirecta como en la Ley de 1931, hasta llegar al día de hoy, a la inclusión en la Ley de un amplio marco jurídico sobre cuándo, cómo y con quiénes debe llevarse a cabo una diligencia de recuento, como parte del derecho de huelga.

Hoy, en efecto, cabe recordar que una vez estallada una huelga, tanto trabajadores, patrones o terceros interesados, dentro de la siguientes setenta y dos horas, pueden solicitar que la huelga sea declarada inexistente por varias causas, y una de ellas es porque se considera que la huelga no fue estallada por una mayoría de trabajadores, caso en el cual la prueba por medio de la cual se podrá acreditar tal circunstancia es precisamente la del recuento, el cual es ob-

jeto de algunas precisiones, como son que únicamente podrán votar los trabajadores de la empresa que concurren a votar y los trabajadores que hubieran sido despedidos luego de que se hubiera presentado el emplazamiento; no pueden participar los trabajadores de confianza ni los que hubieran ingresado a la empresa luego de haber presentado el emplazamiento, etcétera. Ahora la Ley señala que en el escrito en el cual se solicite la declaración de inexistencia deberá acompañarse un listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, y la contraparte podrá también presentar la lista de aquellos trabajadores que participarían en la consulta; el juez, en su caso, decidirá sobre el padrón que se usaría en el recuento.

La prueba de recuento se llevará a cabo mediante voto personal, libre, directo y secreto ante la presencia del juez o de los funcionarios designados. Respecto del desarrollo de la diligencia, ahora la Ley establece una serie de puntualizaciones concretas sobre la participación de los interesados, así como de la infraestructura con la que deberá contarse durante la diligencia. Una vez más, aquí, el legislador mexicano consideró conveniente incorporar reglas claras electorales para regular de manera más puntual y detallada el desahogo de esta diligencia; así, por ejemplo, se iniciará con la presencia de las partes que asistan, y el juez o los funcionarios instalarán las mamparas necesarias para el voto; deberá haber urnas transparentes para su depósito; tienen que verificar que estén vacías y sin leyendas. En el ingreso de los trabajadores a la diligencia se comprobará la identificación de los trabajadores con documento oficial; las boletas deberán tener dos recuadros, a favor o en contra de la huelga, y no deberán tener datos o señales que permita identificar el folio de la boleta. Los trabajadores deberán marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, y luego retirarse del lugar. Al final, el juez o los funcionarios designados realizarán el conteo de los votos, abriendo las urnas, examinarán las boletas para comprobar que sean auténticas y las exhibirán a los representantes de las partes y observadores autorizados; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas serán nulas. Una vez terminado el conteo, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. De todo lo actuado se levantará un acta, y se pedirá que la firmen los representantes.

Como puede verse, hoy la prueba del recuento, como parte del desahogo de una solicitud de inexistencia de una huelga, tiene un marco jurídico electoral con el que no contaba antes de la reforma laboral de 2019 en la Ley, el cual, si bien había sido objeto en los últimos años de precisiones vía jurisprudencial y administrativa, tenía ciertas variantes en la implementación cotidiana

de las diferentes juntas de conciliación en el país. Sin embargo, ahora esta reglamentación minuciosa, basada en buena medida en la desconfianza y las malas prácticas de estas diligencias en el pasado, busca dar una mayor certeza y transparencia a la participación de los trabajadores.

Esta nueva manera de regular el derecho de huelga deja en la historia doctrinal de esta buena parte de los conceptos que de la huelga se tenían hasta el día de hoy, ya que en muchos de ellos no se consideraban estos elementos. Cabe recordar cómo la doctrina debatió durante muchos años lo relacionado con la titularidad del derecho de huelga;¹⁷ incluso en los tribunales el tema formó parte de las discusiones de los últimos años. Sin embargo, hoy el derecho de huelga, si bien podrá seguirse viendo como un derecho de la colectividad, ya sea una coalición o sindicato, su conceptualización deberá incluir ahora el elemento del necesario respaldo y la opinión individual de los trabajadores, es decir, es un derecho humano de la colectividad, cuyo ejercicio requiere la expresión individual de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Una de las más importantes “apuestas” del Estado mexicano en los últimos años ha sido la de actualizar, modernizar y poner en sintonía al sistema jurídico nacional con el contexto internacional; en ese propósito, se consideró que una de las ramas del derecho que requerían de cambios mayores era el derecho del trabajo, y, de manera puntual, las reglas con base en las cuales nacen, existen y actúan los sindicatos en el país; si bien es cierto que no hay que desdeñar la influencia que los cambios en el contexto político nacional han tenido en estas reformas a la legislación laboral, lo cierto es que en el centro de las motivaciones que se tuvieron para la construcción de un nuevo marco jurídico de la vida sindical está la necesaria participación democrática de los trabajadores en todos aquellos actos y procesos que tienen relación con su vida gremial, y, que, en consecuencia, podrían afectar sus condiciones laborales en los centros de trabajo. Es por esa razón que la reforma laboral mexicana de 2017 y su posterior reglamentación en 2019 centró su atención en la regulación y desarrollo de lo que aquí hemos denominado como un “derecho electoral sindical”, entendido como un marco jurídico, en ocasiones regulado de manera minuciosa, que busca fomentar y cuidar aquella participación de los trabajadores.

¹⁷ Martínez y González A., *Reflexiones sobre el derecho de huelga*, México, Porrúa, 2012, p. 43.

Fue así como esta idea inicial y motivadora sería traducida y concretada en sendos cambios y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en los temas clásicos y tradicionales del derecho colectivo, como son la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga. En el primero de estos temas, la regulación de la libertad sindical sería acompañada de normas concretas encaminadas a garantizar la no injerencia de intereses ajenos a los trabajadores y sus organizaciones, así como buscar que la democracia en sus organizaciones fuera protegida; para tal fin, se incorporarían reglas concretas en aspectos como el voto de las directivas sindicales, regulando de manera detallada esos procesos electorales. Asimismo, en el caso de la contratación colectiva, la Ley ahora considera como un requisito de validez la demostración de la opinión de los trabajadores, no sólo para la firma inicial de un documento de esta naturaleza, sino también para su revisión. De igual manera, con relación a la huelga, buena parte de los cambios a la Ley están también dirigidos a cuidar la participación y opinión mayoritaria de los trabajadores en los momentos decisivos de este tipo de procedimientos. En varios de estos temas el legislador mexicano consideró conveniente incluir tareas transitorias por medio de las cuales los sindicatos pudieran actualizar sus marcos normativos internos.

Como puede advertirse, el desarrollo de un derecho electoral sindical se presenta como uno de los objetivos más importantes en la evolución reciente del derecho mexicano del trabajo, con lo cual se busca no sólo una mayor democracia sindical y del mundo del trabajo en general, sino de manera mediata una mejoría en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores en el país; se trata de un proyecto que de manera abstracta es muy difícil no estar de acuerdo con él; sin embargo, sólo el tiempo nos dirá si todas estas modificaciones al marco jurídico laboral logran traducirse en relaciones laborales más auténticas y, con ello, una mejor calidad de vida de los trabajadores mexicanos.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ARENAS BATIS, C. E., “Marco teórico del derecho electoral”, *Apuntes de Derecho Electoral, Una contribución institucional para el conocimiento de la ley como valor fundamental de la democracia*, México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2000.
- CARRILLO CALLE, M., “La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 21, julio-diciembre de 2015.

- GOLDIN, A. O., “El papel del Estado”, en ERMIDA URIARTE, O. y OJEDA AVILÉS, A. (coords.), *El derecho sindical en América Latina*, Montevideo, FCU, 1995.
- HERNANDEZ, G., “Democracia sindical. Paso a paso: proceso legal para legitimar los contratos colectivos de trabajo”, *El Economista*, 18 agosto 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Paso-a-paso-Proceso-legal-para-legitimar-los-contratos-colectivos-de-trabajo-20210817-0107.html>.
- LÓPEZ GUÍZAR, G., “La autonomía sindical desde la óptica de la OIT. El caso de México”, en KURCZYN VILLALOBOS, P. y TENA SUCK, R. (coords.), *Temas selectos de derecho laboral: Liber amicorum: homenaje a Hugo Italo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.
- MARTÍNEZ, María del Pilar, “Mujeres llaman a encaminar un sindicalismo con igualdad de género”, *El Economista*, 21 septiembre 2021, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Mujeres-llaman-a-encaminar-un-sindicalismo-con-igualdad-de-genero-20210922-0081.html>.
- MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, A., *Reflexiones sobre el derecho de huelga*, México, Porrúa, 2012.
- NOHLEN D. y SABSAY D., *Derecho electoral. Tratado de derecho electoral comparado de América Latina*, México, Universidad de Heidelberg-Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de México-IFE-FCE, 1998.
- RUVALCABA GARCÍA, G. D., “Espinosa de los Monteros X. C. Derecho electoral mexicano”, en CORONA NAKAMURA, L. A. y MIRANDA CAMARENA, A. J. (comps), *Derecho electoral mexicano. Una visión local: Distrito Federal*, Madrid, Marcial Pons, 2011.
- SANTOS AZUELA, H., “El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. 42, núm. 124, abril de 2009, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332009000100010&lng=es&nrm=iso.
- TAMAYO HERRERA, Y. I. y FLORES GUTIÉRREZ, C. A., *Doscientos años del derecho electoral en México*, México, Cámara de Diputados. LX Legislatura, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/59183?show=full>.
- VON POTOBOSKY, G., “Las organizaciones sindicales”, *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra, OIT, 1981.