



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO, CAMPUS III



“EL IMPACTO EN LOS SINDICATOS AFILIADOS A LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE CHIAPAS, EN MATERIA DE REGISTRO LABORAL, TRAS LA APLICACIÓN DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 24 DE FEBRERO DE 2017 AL ARTÍCULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO

PRESENTA:

SERGIO IVÁN PÉREZ GONZÁLEZ 15131013

DIRECTOR DE TESIS:

MTRO. CARLOS FRANCISCO PÉREZ OVANDO

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS; MAYO DE DOS MIL VEINTICUATRO



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Facultad de Derecho, Campus III



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
14 de mayo de 2024
Oficio No. CIPFDPT/404/24

ASUNTO: Se libera y autoriza
imprimir tesis.

**LIC. SERGIO IVÁN PÉREZ GONZÁLEZ
PRESENTE.**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis, con el tema **“EL IMPACTO EN LOS SINDICATOS AFILIADOS A LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE CHIAPAS, EN MATERIA DE REGISTRO LABORAL, TRAS LA APLICACIÓN DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 24 DE FEBRERO DE 2017 AL ARTÍCULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”**, para obtener el grado de Maestro en Derecho Constitucional y Amparo, para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

ATENTAMENTE

“POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR”

**DR. ANTONIO H. PANIAGUA ÁLVAREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**



AUTÓNOMA
Coord. de Est. de Inv. y Posgrado
FACULTAD DE DERECHO
CAMPUS III
San Cristóbal de Las Casas,
Chiapas

C.c.p. Expediente





Código: FO-113-05-05
Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) Sergio Iván Pérez González, Autor (a) de la tesis bajo el título de "El Impacto en los sindicatos afiliados a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, en materia de Registro Laboral, tras la aplicación de la Reforma Constitucional del 24 de Febrero de 2017 al Artículo 123 Apartado A de La Constitución Federal" presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de Maestro en Derecho Constitucional y Amparo, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional del Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 14 días del mes de mayo del año 2024.

Sergio Iván Pérez González

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Índice

Introducción.....	1
Antecedentes	1
Justificación.....	2
Problema	4
Hipótesis.....	4
Objetivos	5
Capitulado	6
Marco Teórico.....	7
Cuadro Metodológico.....	29
Resultados y Discusión	32
Conclusiones.....	47
Fuentes de Consulta	49
Anexo	53

Índice de Tablas

Tabla 1. Cantidad de trámites realizados por la Confederación de Trabajadores de México en Chiapas ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 2020 al 202335

Tabla 2. Sentido de las resoluciones emitidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 2020 al 2023 a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas.....35

Tabla 3. Tiempo de resolución de trámites realizados por la Confederación de Trabajadores de México del Estado de Chiapas ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 2020 al 202336

Tabla 4. Estatus de las resoluciones emitidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 2020 al 2023 a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas.....37

Tabla 5. Derechos vulnerados debido al incumpliendo de plazos y/o términos en los trámites realizados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 2020 al 202337

Tabla 6. Postura de los 23 Secretarios Generales de los Sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas respecto de la reforma laboral.....38

Resumen

El presente proyecto fue elaborado con el propósito de demostrar el impacto que ha acaecido en los sindicatos afiliados a la Confederación de Trabajadores de México, en lo sucesivo CTM, en el Estado de Chiapas, con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, organización también identificada como Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, **en materia de registro laboral**, tras la aplicación de la Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Federal; ello es así, debido a que desde el dieciocho de noviembre de dos mil veinte, la justicia laboral reflejó un cambio trascendental, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje, *han dejado* de ser los órganos encargados de la implementación de justicia, dando paso a la creación de nuevas dependencias encargadas de iniciar, tramitar y resolver las controversias del Derecho del Trabajo. Específicamente, el documento elaborado, se centró en relación a los nuevos procedimientos de registro laboral, que forman parte del Derecho Colectivo del Trabajo, impartido pues, por el órgano denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en lo sucesivo, identificado como CFCyRL, con residencia en la Ciudad de México. En ese tenor, habiendo ya transcurrido más de tres años de la aplicación de ésta Reforma Constitucional, ya podemos ver reflejado el impacto que se ha propiciado en los *nuevos* procedimientos administrativos/declarativos de materia colectiva, y he de allí, el objeto que dio paso a la elaboración del presente. Por ende, la investigación realizada, demostró que existe tanto impacto positivo como negativo en los sindicatos de mérito tras la aplicación de la multicitada reforma constitucional, pues tras la utilización de los métodos científico, cualitativo, dogmático y la aplicación de técnicas de investigación documentales y de campo, específicamente entrevistas a los Secretarios Generales de las coaliciones de trabajadores adheridos a la referida Federación, quedó demostrado que el Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral, ha cumplido *parcialmente* con los propósitos que aquella reforma constitucional tuvo por objeto, puesto que, si bien es cierto, el CFCyRL ha realizado actos semejantes a las que desempeñaban las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual ha provocado que los socios miembros de estas coaliciones y federación sindical, se hayan visto transgredidos en sus derechos laborales-colectivos. Empero, cierto es también, que la implementación de nuevas tecnologías, *softwares* y demás innovaciones por parte de la autoridad registral, han logrado acelerar y *transparentar* la información utilizada por los sindicatos obreros y patronales, e inclusive, en algunos casos, acortar la brecha entre dependencia-usuario, para la gestión y tramitación de los procedimientos regulados por esta. Por ello, la investigación que fue llevada a cabo, tuvo como propósito, exponer una realidad jurídica y social que estos sindicatos han vivido y aún se encuentran viviendo, pues como se ha citado, llevamos aproximadamente tres años de la implementación de la Reforma Constitucional, y los impactos, cambios y consecuencias se empiezan a reflejar en la cotidianidad de estas organizaciones obreras y en los miembros que de ellas forman parte.

I.- Introducción

I.I.- Antecedentes

A finales del año dos mil doce y hasta el diecisiete de noviembre de dos mil veinte, la justicia laboral fue impartida por las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, institución que se encargó de sustanciar los procedimientos individuales y colectivos de trabajo. Sin embargo, tales dependencias realizaban una impartición de justicia cuestionable, lo que largo plazo produjo un rezago procesal abundante, que resultó y continúa difícil de culminar por los funcionarios que de ella forman parte.

Tal situación fue contemplada, entre otras cosas, en el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, conocido como T-MEC, quienes debido a sus acuerdos, se *obligó* al Estado Mexicano a modificar sus instituciones y procesos de impartición de justicia laboral, de allí que naciera la multicitada Reforma Laboral del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete.

En ese sentido, la Reforma Constitucional en Materia Laboral del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Federal, trajo como consecuencia una serie de modificaciones en la Ley Federal del Trabajo, en lo sucesivo LFT, Ley del Seguro Social, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley Orgánica del Poder Judicial de cada Entidad Federativa, y por supuesto, la creación de algunas legislaciones, tales como la Ley del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y las respectivas normatividades de los Centros Estatales de Conciliación.

Por ende, debido a aquellas modificaciones e instauraciones a tales leyes, se crearon órganos que se encargarían de la recepción, tramitación, procedencia y resolución de los conflictos laborales tanto en materia individual como en materia colectiva de trabajo; para la primera de ellas,

se crearon los Tribunales Federales en materia del Trabajo-tratándose de competencia federal- y los Juzgados Especializados en Materia Laboral-tratándose de materia local-, claro está, debiendo tener presente que previo a la instauración de los juicios laborales, es obligatorio acudir a la etapa prejudicial ante los órganos competentes para tales efectos. Por su parte, respecto a la materia colectiva, englobando por ende, lo relativo al registro laboral, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quién es el único órgano encargado de vigilar, tramitar y resolver lo concerniente a registros de sindicatos, actualizaciones de directivas generales, modificaciones estatutaria de sindicatos, registro de contratos colectivos de trabajo y sus respectivas revisiones, altas y bajas del padrón de socios, expedición de constancias de representatividad, entre otras más, siendo idóneo aclarar, que también funge como dependencia conciliadora en materia federal, es decir, lo relativo a la etapa prejudicial.

En consecuencia, debido a que los trámites administrativos y/o declarativos se concentraron exclusivamente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quien se encuentra ubicada en Ciudad de México, se instauró una plataforma digital en donde los trabajadores, empleadores, y sindicatos obreros y patronales de toda la República Mexicana, puedan acudir a realizar los trámites correspondientes en materia de registro laboral y/o sindical, precisando que no existe una oficialía de partes física de dicho centro registral, en donde las partes puedan solicitar o requerir lo concerniente a tales procedimientos, prevaleciendo entonces la vía remota o digital para tales efectos.

I.II.- Justificación

El presente proyecto es de gran importancia, pues tras la aplicación formal y material de la Reforma Laboral, a partir del dieciocho de noviembre de dos mil veinte y hasta la actualidad,

relativo a la materia de registro laboral, los sindicatos han experimentado una serie de cambios en su vida interna y externa, que evidentemente ha repercutido en los alcances de sus derechos y obligaciones ante patronos, trabajadores, socios y sociedad en general.

En efecto, tales cambios y repercusiones cuentan con algunos estudios pormenorizados que puedan dar un concreto parámetro del grado de impacto para los sindicatos, pues es evidente que, debido al margen de tiempo de esta valoración, que alcanza hasta el día de hoy tres años aproximadamente, los *expertos* en la materia han estado más interesados en aprender y/o comprender y/o capacitarse en la nueva forma de impartición de justicia, que de realizar estudios de campo en los que se pueda observar de manera detallada cuales son los cambios que esta nueva forma de justicia laboral ha propiciado en los sindicatos.

En nuestra Entidad Federativa, la Federación de Trabajadores de Chiapas, adherida a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), ha alentado a *los conocedores* del tema, a efecto de que realicen análisis comparativos y de campo entre sus agremiados para ver cuáles son los cambios que esta reforma laboral ha traído y cuáles son las consecuencias del mismo, pues durante estos últimos años de ciento cuarenta y nueve sindicatos adheridos a esta Federación, cuentan actualmente con veintitrés sindicatos registrados ante la autoridad federal correspondiente, lo que genera que sea necesario este tipo de investigación para identificar los elementos que han provocado este tipo de impacto y las consecuencias en el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales y/o sindicales, es decir, si la reforma laboral en cita, tiene relación o no, con la reducción de su padrón sindical, o son otros factores que han influenciado en tal circunstancia.

No obstante, es de gran relevancia conocer con exactitud, como estas organizaciones obreras han abordado el tema de la Reforma Laboral, específicamente con el tema del Registro Laboral, pues es un hecho notorio que los nuevos procedimientos distan tajantemente con los que

se realizaban ante la Secretaría General de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el inicio, sustanciación y resolución.

I.III.- Problema

Tras la aplicación de la reforma laboral, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quién como ente del Estado, se ha encargado exclusivamente de vigilar, tramitar y resolver los procedimientos inherentes al registro laboral y/o sindical, perteneciente al Derecho Colectivo del Trabajo. Ante ello, el hecho que sea el único órgano en donde se ha concentrado todo lo inherente a la materia de registro sindical, ha provocado diversas consecuencias entre los actores y/o interesados, es decir, patrones, trabajadores, y sindicatos obreros y/o patronales. Específicamente, tocante a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas adherida a la CTM, el planteamiento del problema versa sobre como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a través de su plataforma digital ha recepcionado, tramitado y resuelto los trámites y/o procedimientos de registro laboral, bajo los nuevos criterios derivados de la Reforma en Materia de Trabajo, y como tales determinaciones han impactado en sus derechos y obligaciones como coaliciones de trabajadores, y como se han reflejado tales en su vida interna y ante terceros.

I.IV.- Hipótesis.

Demostrar que la implementación de la reforma constitucional en materia laboral del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Federal, ha impactado en los sindicatos adscritos a la Federación de Trabajadores de Chiapas, especialmente,

lo relativo a los nuevos procedimientos de registro laboral realizados a través de la plataforma digital perteneciente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

I.V.- Objetivos de Investigación

Determinar qué consecuencias jurídicas y sociales se han propiciado tras la implementación de la Reforma Constitucional al Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Registro Laboral, en los sindicatos adscritos a la Federación de Trabajadores de Chiapas, tras la implementación de la reforma constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete.

I.V.1.- Objetivos Específicos

- 1.- Analizar si las determinaciones y/o resoluciones emitidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, han garantizado el cumplimiento de los derechos sindicales de las organizaciones adheridas a la Federación de Trabajadores de Chiapas.
- 2.- Determinar si los nuevos procesos declarativos y/o administrativos han logrado acelerar la *impartición* de justicia laboral en los sindicatos adscritos a la Federación de Trabajadores de Chiapas, en comparación con los procedimientos efectuados por las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- Concluir si la implementación tecnológica en los procesos y/o trámites sindicales han propiciado un mayor y mejor acceso a las coaliciones de trabajadores adheridos a la Federación de Trabajadores de Chiapas.

I.VI.- Capitulo

El presente proyecto contará con dos capítulos. En el primer capítulo se abordará lo relativo a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo tras la Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, enfatizando cuáles fueron los cambios efectuados en los procedimientos de registro laboral, tocantes al Derecho Colectivo de Trabajo; las nuevas figuras que se crearon en torno a tales procedimientos, y especialmente, el desarrollo y utilización de los medios digitales, específicamente lo relativo a la plataforma digital que la autoridad registral creó para la recepción, tramitación y resolución de aquellos procedimientos.

Respecto del segundo capítulo, se hará énfasis en el impacto que han tenido los sindicatos adscritos a la Federación de Trabajadores de Chiapas, tras la aplicación de la reforma laboral en comento, derivado del uso de la plataforma digital implementada por la autoridad registral, para la realización de los procedimientos en materia de registro laboral, y del como las resoluciones expedidas por la nueva autoridad registral, han repercutido en sus derechos y obligaciones sindicales, así como las consecuencias en su vida interna y las generadas antes terceros.

II.- Marco Teórico

El veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete se reformaron las fracciones dieciocho al veinte, veintiuno en su inciso b) de la fracción veintisiete ; y se adicionaron la fracción veintidós bis y el inciso c) de la fracción treinta y uno del Apartado “A” del segundo párrafo del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, eliminando el hasta ese momento actual segundo párrafo de la fracción treinta y uno del Apartado “A” del segundo párrafo del Artículo 123 de la Constitución Federal.

Derivado de lo anterior, entre otras cosas, se determinó la creación de los Tribunales y/o Juzgados Especializados en Materia Laboral dependientes del Poder Judicial de la Federación, así como de los Poderes Judiciales de cada Entidad Federativa; mientras que en materia colectiva, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En ese sentido, en el Estado de Chiapas, la reforma laboral referida, en materia individual de trabajo, fue aplicada a partir del dieciocho de noviembre de dos mil veinte, pues en tal data entraron materialmente en funciones el Juzgado Laboral Especializado en Materia Laboral Región I del Poder Judicial del Estado de Chiapas. Asimismo, entró en funciones el Tribunal Laboral Federal con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas dependiente del Poder Judicial de la Federación. Mientras tanto, que en materia colectiva de trabajo, entró en funcionamiento el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con residencia en Ciudad de México, encargado de los trámites de registro de sindicatos, federaciones y confederaciones, actualización de directivas sindicales, alta y baja de padrón de socios, inscripción de reglamentos interiores de trabajo, inscripciones y revisiones de contratos colectivos de trabajo, etc. Además, importante es comentar,

que este organismo federal, cuenta con una sede en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, quién únicamente cuenta con facultades conciliatorias, tal como se establece en la *nueva* Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en virtud que la presente *tesis* será tendiente a verificar el el impacto en los sindicatos afiliados a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, en materia de registro laboral, tras la aplicación de la Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Federal, nos centraremos específicamente en lo tendiente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con residencia en Ciudad de México, así como lo relativo a la plataforma digital en donde se realizan los trámites administrativos y/o declarativos del cual son competentes de conocer.

Para ello, es importante mencionar que antes de la aplicación de la reforma constitucional de mérito, eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Secretarías del Trabajo, Federal o Locales, quiénes se encargaban de dar trámite, vigilar y supervisar lo relativo a la materia colectiva de trabajo, es decir, lo tocante al registro laboral de las asociaciones, y que precisamente debido a su precariedad, incumplimiento en tiempos y plazos para la emisión de sus resoluciones, fueron factores tomados en consideración en la Reforma Constitucional, y por ende, a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, quien como órgano único y exclusivo, se concentraría la información de todos los sindicatos, federaciones y confederaciones de las treinta y dos entidades federativas del Estado Mexicano, y asimismo, donde se gestionarían todos los trámites administrativos referentes a estas coaliciones de trabajadores y patrones, a través de una plataforma digital en la página de internet oficial de tal dependencia. Siendo idóneo puntualizar, que ninguno de estos *nuevos* trámites se realiza de manera presencial y/o personal, pues uno de los factores de innovación, fue el comienzo de utilización de medios electrónicos y/o digitales, que propiciarán la inmediatez de tales procedimientos, con el objeto de cumplir con los tiempos y

plazos para la emisión de sus resoluciones, o en su caso, para una impartición de justicia *más cercana* al solicitante.

En ese sentido, precisamente el hecho de concentrar la información en un solo órgano y atender los trámites respectivos a través de una plataforma virtual, debido al inicio de sus funciones administrativas y/o declarativas, ha provocado un impacto en los sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores Chiapas. Ello es así, toda vez que este nuevo órgano se rige por un procedimiento *novedoso* que difiere con el anterior que era llevado a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y por la Secretaría del Trabajo, Estatales y Federales, según sea el caso, lo que consecuentemente, se traduce en que la recepción, tramitación y resolución de estos procedimientos colectivos de trabajo, se rige con criterios nuevos que las referidas coaliciones de trabajadores tiene que acatar o impugnar, según sus intereses convengan.

En ese contexto, hay que tomar en consideración que, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo redefinen el modelo de relaciones laborales en nuestro Estado-Nación; sin embargo, sería un error pensar que el cambio en la legislación se instala en las prácticas de forma mecánica. Se debe considerar que la concreción de la norma sufre mediaciones en las que interviene la articulación entre la configuración subjetiva de tradiciones laborales e interacciones con poder no simétricos capaces de imponer prácticas al margen de la Ley, o bien negociar el conflicto directamente en la fuente de trabajo. Son relaciones entre trabajadores y empleadores para las cuales el recurso de inconformidad ante entes de intermediación aún no forma parte de su sentido práctico. La experiencia sindical vinculada a normatividades democráticas no se construye por decreto, y las prácticas que surjan tendrán que articularse con sedimentos de una cultura corporativa que reconoce como natural la vinculación vertical con dirigentes para la obtención de beneficios. (Ocampo, 2021, p.5)

Precisamente, lo que menciona Ocampo es relevante, debido a que expone que las modificaciones de Ley, en este caso la laboral, representan solamente una parte del cambio en la impartición de justicia, la cual es complementada por la prácticas diarias llevadas a cabo entre trabajadores y empleadores, en donde la Ley de algún modo, pasa a un *segundo plano*, pues la resolución de sus conflictos puede ser abordada desde un plano extrajudicial. No obstante, no debería pasar desapercibido que la Ley Laboral establece las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales entre trabajadores o sus sindicatos y los patrones, con el propósito de no caer en violaciones de sus derechos o en la renuncia de éstos.

En el plano colectivo de trabajo, como es de explorado derecho, estas organizaciones se rigen por el principio de *libertad sindical*, en la cual los socios que forman parte de estas coaliciones, en sus Asambleas Generales, ordinarias o extraordinarias, proponen, discuten, votan y aprueban los criterios, condiciones y forma en que se regirán sus relaciones con los patrones, empero, es la autoridad registral, quien al conocer el contenido de estos acuerdos, es quién decidirá si las mismas son acordes a lo establecido en la Ley, y por ende, otorgarle la legalidad que merecen, o en su caso, prevenir o desechar lo previamente reflexionado.

Por otro lado, se menciona que, la realidad en el contexto colectivo es contraria a lo pensado por la autoridad registral, en la que establecía que, las disposiciones tendrán que probarse en la práctica para irse ajustando a contextos más favorables para su aplicatoriedad, pero dos cosas deben quedar claras: Hacer cumplir la norma y ajustarse a sus fundamentos es responsabilidad de todas y todos, así como promover y fortalecer el Nuevo Modelo Laboral y Sindical donde la libertad, la democracia y la negociación colectiva auténtica sean definitivas. La responsabilidad mutua debe prevalecer por sobre la simulación. El diálogo social será la vía para enriquecer la

norma y el trabajo digno, la productividad y el bienestar. (Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, 2019, p. 2)

Acorde a tal postulado, si bien es cierto el cumplimiento del Nuevo Modelo Laboral es responsabilidad de las nuevas autoridades y de los actores que allí intervienen, y que precisamente, se debe evitar la simulación de actos, que dicho sea de paso, prevalecía cuando la impartición de justicia se encontraba a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo, cierto es también, que *la nueva* autoridad registral, debe de considerar no solo los determinantes de Ley para la decisión de sus resoluciones, sino que debe ponderar las cuestiones reales y materiales que éstas organizaciones viven, dándole prioridad a su libertad sindical, y cumpliendo precisamente un principio de derecho sindical, que deben prevalecer los intereses colectivos sobre las determinaciones de orden formal.

En ese tenor, al margen del Nuevo Modelo Laboral, la Federación del Estado de Chiapas, ha vivido de manera directa esta corresponsabilidad junto con la autoridad registral, la cual como es objeto de estudio, ha impactado tajantemente en su vida sindical, por ende, acorde a lo expuesto en líneas que anteceden, los conceptos básicos que servirán para el desarrollo de la investigación serán los siguientes:

II.I.- Conceptos

1.- Reforma Constitucional.- Según Acosta Candela (2020), la Reforma Constitucional en México se define como el proceso mediante el cual se modifican los preceptos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este mecanismo de cambio en la norma suprema del país puede ser llevado a cabo por el Congreso de la Unión, a través de un procedimiento específico, o bien a través de una Asamblea Constituyente en el caso de reformas

que impliquen cambios estructurales en la Carta Magna. Este proceso es fundamental para adaptar la Constitución a los nuevos desafíos y realidades del país, garantizando la vigencia de los principios democráticos y de derechos humanos en el ordenamiento jurídico mexicano.

Por su parte, Carreón Zapata (2017), la reforma constitucional en México se refiere al proceso mediante el cual se modifican los preceptos y disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este proceso puede ser llevado a cabo por medio de la iniciativa presentada por el presidente de la República, por el Congreso de la Unión, o por los ciudadanos mexicanos a través del mecanismo de iniciativa popular. La reforma constitucional en México es un instrumento fundamental para la actualización y adaptación de la normatividad fundamental del país a las nuevas realidades y necesidades de la sociedad.

En efecto, la reforma constitucional se refiere a la modificación de la Constitución de un país, a través de un procedimiento establecido en la misma Constitución o en una ley especial. Este proceso implica cambios en la normativa fundamental que rige un país, estableciendo nuevas disposiciones o modificando las existentes.

En el caso de la reforma laboral de 2017, se realizó una modificación a la Constitución Mexicana para establecer un registro de contratos colectivos de trabajo en manos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta reforma busca garantizar la transparencia y legalidad en las relaciones laborales, así como promover la democracia sindical y la protección de los derechos de los trabajadores. (Secretaría de Gobernación, 2019, p.4).

Una Reforma Constitucional se refiere a la modificación o revisión de la Constitución de un país, con el objetivo de actualizarla, mejorarla o adaptarla a las nuevas realidades y necesidades sociales, políticas y económicas.

En el caso de México, la reforma laboral de 2017 incluyó la creación de un nuevo registro de contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales, con el fin de garantizar la transparencia y democracia en las relaciones laborales. Este registro busca registrar todos los contratos colectivos de trabajo y estatutos de organizaciones sindicales, así como vigilar que se cumplan los principios de libertad sindical y democracia sindical. (Ley Federal del Trabajo, 2019, p. 120).

La Reforma Constitucional se refiere a la modificación de la Constitución de un país, ya sea para agregar, suprimir o alterar alguno de sus artículos. En el caso de México, la reforma laboral de 2017 modificó diversos aspectos relacionados con el registro laboral, como la creación de la Justicia Laboral, la autonomía sindical y la transparencia en la negociación colectiva. (García, J. 2020, p. 3).

2.- Junta de Conciliación y Arbitraje.- La Junta de Conciliación y Arbitraje en México es un órgano encargado de resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores (Junta de Conciliación y Arbitraje, s.f.). Su objetivo es promover la conciliación entre las partes involucradas y, en caso de no lograr un acuerdo, llevar a cabo un arbitraje para llegar a una solución justa y equitativa.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es una institución encargada de resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores de manera imparcial y justa. Esta entidad juega un papel crucial en el proceso de registro laboral establecido por la reforma laboral de 2017 en México, ya que es la encargada de supervisar el cumplimiento de las disposiciones laborales y de velar por los derechos de los trabajadores.

La reforma laboral de 2017 en México, que incluye la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia laboral, tiene como objetivo garantizar la democracia sindical, la transparencia en la

negociación colectiva y la eliminación de prácticas que vulneran los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, la Junta de Conciliación y Arbitraje dejó de tener un papel fundamental como órgano encargado de resolver conflictos laborales. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, p. 14).

La Junta de Conciliación y Arbitraje es una autoridad administrativa encargada de resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores en México (González, 2021, p. 2). Está conformada por representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, y su principal función es mediar y conciliar en conflictos laborales para llegar a un acuerdo entre las partes.

La Junta de Conciliación y Arbitraje ha sido un órgano encargado de mediar y resolver conflictos laborales entre los patrones y los trabajadores en México. Tras la reforma laboral de 2012 en México, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, buscó garantizar la imparcialidad y transparencia en la resolución de conflictos laborales, así como consolidar un sistema de justicia laboral autónomo e independiente. (García, M. R., 2020, p.9).

3.- Secretario General.- Según Garibay Varela (2013), el Secretario General de un sindicato en México es el encargado de representar al sindicato en todos los actos judiciales y administrativos, así como de realizar la gestión de los asuntos del sindicato junto con el Comité Ejecutivo.

El secretario general de un sindicato en México es la persona encargada de coordinar y dirigir las actividades del sindicato, así como de representar a los trabajadores ante las autoridades y en negociaciones colectivas (Ley Federal del Trabajo, 2024, p. 132).

4.- Poder Judicial.- El Poder Judicial en México es la rama del gobierno encargada de administrar justicia e interpretar las leyes. Este poder está dividido en diversos niveles y organismos, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de

Circuito, los Tribunales Unitarios de Circuito, los Tribunales de Distrito, los Tribunales Federales de Justicia Administrativa, entre otros.

Según Ariza, M. (2020), el Poder Judicial en México es autónomo e independiente de los otros poderes del gobierno, como el Ejecutivo y el Legislativo, para garantizar la imparcialidad y la equidad en la impartición de justicia.

El Poder Judicial se refiere al órgano encargado de la administración de justicia en un país, encargado de resolver conflictos legales y de interpretar las leyes. En el caso de México, el Poder Judicial está conformado por una serie de organismos autónomos que se encargan de impartir justicia de manera imparcial e independiente.

En relación al registro laboral de la reforma laboral de 2017 en México, el Poder Judicial juega un papel fundamental en la aplicación e interpretación de las nuevas regulaciones laborales. Es el encargado de resolver controversias laborales, validar la constitucionalidad de las leyes laborales y garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 35)

El sistema judicial en México se rige por el principio de división de poderes, lo que significa que cada uno de los poderes del Estado tiene funciones distintas y autónomas. El Poder Judicial se encarga de resolver conflictos legales, interpretar las leyes y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

El sistema judicial mexicano está conformado por distintos niveles de tribunales, que van desde los juzgados locales hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es el máximo órgano judicial del país. Cada uno de estos tribunales tiene competencias específicas en función de la materia de los casos que se les presentan.

En México, el Poder Judicial está conformado por jueces y magistrados que son designados mediante un proceso de selección transparente y objetivo. Su función es resolver los casos que se les presentan de manera imparcial y objetiva, garantizando el acceso a la justicia de todos los ciudadanos, independientemente de su condición social, económica o política.

Según el autor Díaz Cruz, el Poder Judicial en México se define como "el órgano encargado de administrar justicia en el país y de garantizar el respeto a los derechos y libertades de los ciudadanos" (Díaz Cruz, 2019, p. 21). Este poder se encarga de interpretar y aplicar las leyes, resolver conflictos entre particulares y entre éstos y el Estado, así como de controlar la constitucionalidad de las leyes y actos de las autoridades. El Poder Judicial en México está conformado por diferentes órganos judiciales, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados y Unitarios, y los Juzgados de Distrito, entre otros. Su principal función es la de impartir justicia de manera imparcial, independiente y transparente.

El Poder Judicial es una de las ramas del poder público en un Estado de derecho, encargada de la administración de justicia y la resolución de conflictos según las leyes establecidas. En el contexto de la reforma laboral de 2017 en México, el Poder Judicial juega un papel crucial en la implementación y supervisión del registro laboral, el cual consiste en un sistema electrónico que tiene como objetivo asegurar la transparencia y legalidad en las relaciones laborales, así como fortalecer la protección de los trabajadores.

Según la reforma laboral de 2017 en México, el registro laboral es obligatorio para todas las empresas y su cumplimiento es supervisado por el Poder Judicial, quien tiene la facultad de imponer sanciones en caso de incumplimiento. Además, el Poder Judicial también es responsable de resolver los conflictos laborales que puedan surgir en relación con el registro laboral, garantizando el respeto a los derechos de las partes involucradas (García, A., 2019, p. 22).

5.- Organismo Descentralizado.- Un Organismo Descentralizado se refiere a una entidad pública que posee autonomía para la toma de decisiones y la administración de sus recursos, pero que depende de un ente superior, generalmente el gobierno central. En el contexto de la Reforma Laboral de 2017 en México, los Organismos Descentralizados tienen la responsabilidad de llevar a cabo el registro laboral de las empresas y trabajadores, así como de gestionar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones laborales (Gaceta Oficial del Gobierno de México, 2019, p. 12).

Un organismo descentralizado en México se define como una entidad con personalidad jurídica propia y patrimonio propio, creada por el Estado para realizar actividades de interés público. Estos organismos cuentan con autonomía de gestión y de decisión, pero están sujetos a la supervisión y control de la autoridad correspondiente (García, A., 2021, p. 55).

6.- Sindicato.- Un sindicato es una organización conformada por trabajadores que se dedican a la defensa y promoción de sus intereses laborales y sociales. En México, los sindicatos han desempeñado un papel importante en la historia del país, luchando por mejores condiciones laborales, salarios justos y derechos sindicales.

Un autor mexicano que ha abordado el tema de los sindicatos en México es Francisco Zapata. En su libro "Los sindicatos en México: historia, estructura y conflictos", Zapata analiza la evolución de los sindicatos en México, desde sus orígenes hasta la actualidad, describiendo su estructura, funcionamiento y los principales conflictos en los que han estado involucrados. Además, el autor explora el papel de los sindicatos en la sociedad mexicana y su relación con el gobierno y las empresas.

En México, un sindicato es una organización compuesta por trabajadores que se unen para proteger y mejorar sus condiciones laborales, así como para negociar colectivamente con los empleadores en busca de mejores salarios, prestaciones y derechos laborales.

Según el autor Cano, J. (2020), los sindicatos en México tienen como principal función la defensa de los intereses de los trabajadores, la promoción de la solidaridad entre ellos y la lucha por la justicia social en el ámbito laboral. Además, los sindicatos también pueden desempeñar un papel importante en la formación y capacitación de los trabajadores, así como en la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

Un sindicato es una organización formada por trabajadores con el objetivo de proteger sus derechos laborales, negociar condiciones de trabajo y representar a los empleados en la resolución de conflictos con los empleadores. En México, el registro de sindicatos está regulado por la Reforma Laboral de 2017, la cual promueve la democratización de los sindicatos y la transparencia en su funcionamiento.

Según la Reforma Laboral de 2017 en México, los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para poder actuar legalmente y representar a los trabajadores. Además, se establecen mecanismos de elección de líderes sindicales mediante voto libre, directo y secreto, con el fin de eliminar prácticas de sindicalismo corporativo y garantizar la autonomía sindical.

Esta reforma busca fortalecer la democracia sindical y promover la participación activa de los trabajadores en la vida sindical, evitando así la imposición de liderazgos sindicales y favoreciendo la transparencia en la gestión de los sindicatos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 45).

Un sindicato es una organización de trabajadores que tiene como objetivo principal la defensa de los derechos laborales y sociales de sus miembros, así como la negociación de condiciones de trabajo justas con los empleadores. En México, los sindicatos tienen una larga historia y desempeñan un papel importante en la vida laboral del país.

Según Hernández, O. (2020), en México, los sindicatos son reconocidos como organizaciones de trabajadores que buscan proteger los derechos y mejorar las condiciones laborales de sus afiliados. Estas organizaciones suelen estar afiliadas a federaciones y confederaciones que representan a trabajadores de diversos sectores de la economía. Los sindicatos mexicanos han desempeñado un papel crucial en la lucha por mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, así como en la defensa de los derechos de los trabajadores en general.

En México, un sindicato se define como una organización formada por trabajadores de una misma industria, empresa o sector, cuyo objetivo principal es la defensa y promoción de los derechos laborales y sociales de sus miembros. Los sindicatos mexicanos también buscan mejorar las condiciones de trabajo, negociar colectivamente con los empleadores y participar en instancias de toma de decisiones que afecten a los trabajadores (Carrillo, J., 2015, p. 51).

Por otro lado, un sindicato en México se define como una organización formada por trabajadores con el objetivo de defender sus intereses laborales y sociales, así como negociar colectivamente con los empleadores las condiciones de trabajo (Enríquez, V. 2020, p. 2)

7.- Contrato Colectivo de Trabajo.- En México, el Contrato Colectivo del Trabajo es un acuerdo firmado entre un sindicato y un patrón, en el cual se establecen las condiciones laborales y salariales de un grupo de trabajadores. Este tipo de contrato es de carácter legal y obligatorio para ambas partes, y su objetivo es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un ambiente laboral justo y equitativo.

De acuerdo con el autor mexicano Luis Cárdenas, el Contrato Colectivo del Trabajo es un instrumento fundamental para regular las relaciones laborales en las empresas y proteger los intereses de los trabajadores. En su obra "El Derecho Laboral en México", Cárdenas destaca la importancia de negociar de buena fe los términos del contrato colectivo, respetando siempre la voluntad de las partes y buscando el beneficio mutuo.

Según Cárdenas, el Contrato Colectivo del Trabajo en México debe incluir disposiciones claras sobre horarios de trabajo, salarios, prestaciones, seguridad laboral y solución de conflictos, entre otros aspectos. Además, es importante que el contrato sea revisado y actualizado de forma periódica, para adaptarse a los cambios en la legislación laboral y las necesidades de las partes involucradas.

El contrato colectivo del trabajo en México es un acuerdo celebrado entre un sindicato y un empleador, en el que se establecen las condiciones laborales y salariales de un grupo de trabajadores. Este contrato tiene como objetivo proteger los derechos laborales de los empleados y regular las relaciones laborales en la empresa (Cázares, J. 2019, p. 33).

En México, el contrato colectivo del trabajo se define como "un acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, en el que se establecen las condiciones de trabajo y beneficios para los trabajadores pertenecientes al sindicato" (Hernández, A. 2019, p.4).

8.- Contrato Ley.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. Los Contratos-Ley pueden

celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. (Ley Federal del Trabajo, 2024, p.121)

9.- Federación Sindical.- En México, la Federación Sindical es una organización que agrupa a varios sindicatos para promover los intereses de los trabajadores en conjunto (Martínez, J. 2015, p.1)

La Federación Sindical es una organización que agrupa a varios sindicatos o gremios con el objetivo de representar y proteger los intereses laborales de un grupo más amplio de trabajadores. En el contexto de la Reforma Laboral de 2017 en México, la creación de Federaciones Sindicales fue un punto importante para fomentar la democratización de los sindicatos y garantizar la transparencia en sus acciones.

Según la Reforma Laboral de 2017 en México, las Federaciones Sindicales dejaron de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para poder tener reconocimiento legal y representar a los trabajadores de manera adecuada. Este registro implicaba cumplir con ciertos requisitos y normativas establecidas por la ley laboral mexicana.

La creación de Federaciones Sindicales bajo la nueva reforma laboral busca fortalecer la negociación colectiva, promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y mejorar las condiciones laborales en el país (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, p.20).

Por su parte, se refiere que, una federación sindical en México es una organización que agrupa a varios sindicatos de diferentes sectores o industrias con el objetivo de representar y

defender los intereses laborales de sus afiliados de manera conjunta (Comité Coordinador del Sistema Nacional de Educación en el Trabajo, 2019, p. 125)

10.- Confederación Sindical.- La Confederación Sindical es una organización formada por varios sindicatos que se unen para promover y defender los intereses de los trabajadores en un determinado país o región. En México, la Reforma Laboral de 2017 incluyó la obligatoriedad de registrar a las Confederaciones Sindicales en un nuevo sistema de registro laboral, con el fin de garantizar la transparencia, democracia y representatividad de los sindicatos de trabajadores.

Según la Reforma Laboral de 2017 en México, las Confederaciones Sindicales deben cumplir con ciertos requisitos para ser reconocidas y registradas en el nuevo sistema de registro laboral, como la representación de al menos el 1% de los trabajadores de un determinado sector o rama de actividad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p.25)

Se menciona que, la Confederación Sindical es una organización que agrupa a diferentes sindicatos relacionados con un mismo sector o industria, con el objetivo de promover y proteger los derechos laborales de los trabajadores. En México, la Reforma Laboral de 2017 estableció la obligatoriedad de registrar a las organizaciones sindicales en un nuevo sistema de registro laboral, con el fin de garantizar la transparencia y la democracia sindical (Gobierno de México, 2019, p. 101)

11.- Padrón de Miembros.- El padrón de miembros de un sindicato en México se define como el registro oficial que contiene la lista de todos los trabajadores que forman parte de la organización sindical. Este documento incluye información personal de los miembros, como nombres, cargos, fecha de ingreso al sindicato, entre otros datos relevantes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, 2021, p. 90)

El Padrón de miembros de sindicato es un registro que debe contener la información de todos los trabajadores sindicalizados de una empresa, de acuerdo con la Reforma Laboral de 2017 en México. Este registro es importante para garantizar la transparencia y legalidad de las actividades sindicales, así como para asegurar que todos los trabajadores sindicalizados tengan acceso a sus derechos laborales.

Según la Reforma Laboral de 2017 en México, las empresas deberán contar con un Padrón de miembros de sindicato actualizado y disponible para consulta tanto de los trabajadores como de las autoridades laborales. Este registro debe ser manejado de manera transparente y confidencial para proteger la información personal de los trabajadores sindicalizados (Ley Federal del Trabajo, 2024, 104).

El Padrón de miembros de sindicato es un registro en el que se deben inscribir todos los trabajadores que formen parte de un sindicato en una empresa. Con la Reforma Laboral de 2017 en México, se estableció la obligatoriedad de mantener un registro de los miembros sindicales con el fin de garantizar la transparencia y la democracia sindical.

Según la Reforma Laboral de 2017 en México, el Padrón de miembros de sindicato es un elemento fundamental para la organización y representación sindical de los trabajadores, y debe ser gestionado de manera transparente y actualizada (Gaceta Parlamentaria, 2019, p. 78)

12.- Estatutos Sindicales.- Los Estatutos Sindicales son el conjunto de normas y disposiciones que regulan la organización y funcionamiento de un sindicato. En el contexto de la Reforma Laboral de 2017 en México, los Estatutos Sindicales adquieren una mayor relevancia ya que la nueva legislación laboral establece que los sindicatos deberán registrar sus estatutos ante la autoridad laboral competente.

Este registro es obligatorio y tiene como objetivo garantizar la transparencia y legalidad en la representación de los trabajadores por parte de los sindicatos. Además, los nuevos Estatutos Sindicales deben cumplir con los requisitos establecidos en la reforma laboral, como la democracia sindical, la transparencia en la elección de dirigentes sindicales y la rendición de cuentas.

Por lo tanto, los Estatutos Sindicales juegan un papel fundamental en el nuevo marco legal laboral de México, ya que son la base para la organización y funcionamiento adecuado de los sindicatos, asegurando que estos cumplan con las disposiciones legales y protejan los derechos de los trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 202).

13.- Centro Federal de Conciliación y Registro Federal.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo creado por el Gobierno de México para atender y resolver conflictos laborales de manera conciliatoria, así como para llevar el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo a nivel federal. Este organismo fue creado en 2017 como parte de la reforma laboral promulgada en ese año. (Gobierno de México, 2019, p. 65)

Por su parte, se dice que el centro federal de conciliación y registro laboral en México es una institución encargada de mediar entre trabajadores y empleadores en casos de conflictos laborales, así como de llevar un registro de las relaciones laborales en el país. Esta institución fue creada en el marco de la Reforma Laboral de 2017. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, p. 111)

Por su parte, encontramos que, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos: Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de

decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia. (Ley Federal del Trabajo, 2024, p. 279)

14.- Toma de Nota.- Según Rosado Curiel (2015), la toma de nota es un documento oficial emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que avala la existencia y legalidad de un sindicato, lo cual le permite representar a los trabajadores y participar en la negociación colectiva. Esta autorización es necesaria para que un sindicato pueda ejercer sus derechos y obligaciones de forma legal en el ámbito laboral.

Por su parte, se menciona que, la toma de nota de sindicato en México se define como el acto administrativo mediante el cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reconoce oficialmente la existencia y representatividad de un sindicato. Este proceso es importante para que el sindicato pueda ejercer sus derechos y llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de sus afiliados. (Díaz, A. 2018, p. 223).

Aunado a ello, se han emitido criterios jurisprudenciales importantes en relación a la Toma de Nota, tal como el de rubro “*TOMA DE NOTA DE DIRECTIVA SINDICAL. ES APLICABLE ANALÓGICAMENTE EL PROCEDIMIENTO PREVISTO POR EL ARTÍCULO 366, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*”, en el que se establece que: Si bien no existe norma expresa que establezca el procedimiento para la toma de nota establecida en el artículo 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, conforme al artículo 17 del mismo ordenamiento, ante la falta de disposición expresa en la ley, se considerarán, entre otros supuestos, sus disposiciones que regulen casos semejantes. Por tal motivo, y como el registro de un sindicato y la toma de nota de cambio de directiva son situaciones semejantes, por ser cuestiones referentes al reconocimiento de la personalidad de aquél, diferenciándose únicamente por un aspecto temporal, se concluye que a la toma de nota le es aplicable por analogía el procedimiento previsto en el artículo 366, último párrafo, de la propia Ley, que prevé los plazos y consecuencias legales a seguir para el registro de un sindicato, pues el registro y la toma de nota de cambio de directiva sindical implican la actualización de situaciones de hecho y de derecho que la autoridad encargada debe verificar para salvaguardar la garantía de seguridad jurídica. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2011, p. 452)

15.- Juicio de Amparo.- El juicio de amparo es un medio judicial de control de constitucionalidad en México que tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de los individuos frente a actos de autoridad que violen o restrinjan dichos derechos. El juicio de amparo es regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley de Amparo. (Silva, A. 2015, p. 21)

16.- Reglamento Interior de Trabajo.- El reglamento interno de trabajo en México es un documento que establece las normas y condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la relación

laboral entre el empleador y los trabajadores de una empresa. Este reglamento debe ser elaborado de acuerdo con la legislación laboral mexicana y debe ser registrado ante la autoridad laboral correspondiente. (Guzmán, M. 2018, p. 87)

Ahora bien, los conceptos y/o figuras descritas con antelación, son objeto del siguiente análisis, acorde al tema de investigación denominado: El impacto en los sindicatos afiliados a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, en materia de registro laboral, tras la aplicación de la Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Federal.

Se refiere que el impacto de la reforma constitucional en los sindicatos correspondientes, deriva de diversos principios rectores en materia de registro laboral, verificando si estos han sido cumplidos, tales principios como lo son el de intermediación, inmediatez y el de libertad y democracia sindical.

Lo anterior es así, pues los sindicatos de la CTM Chiapas que han tramitado y/o se encuentran tramitando diversos procedimientos de registro laboral, a través de la plataforma digital de la autoridad registral, por medio de sus representantes, sean secretarios generales o apoderados legales, han vivido directamente la experiencia de este Nuevo Modelo Laboral, en donde se han encontrado con estos nuevos criterios de recepción, tramitación y resolución de sus peticiones, que a la postre, han empezado a generar esta nueva realidad en la vida sindical de los trabajadores miembros y de las relaciones laborales con los empleadores, en donde están de por medio el debido cumplimiento de sus derechos laborales y la protección de estos. Además que, de resultar inconformes con estos *nuevos criterios* del CFCyRL, que se precisa son meramente administrativos y/o declarativos, algunas de estas coaliciones han utilizado los medios de control constitucional, como es el Juicio de Amparo, para reclamar sus inconformidades, y confirmar si

realmente sus acciones son contrarias a la nueva legislación, o por el contrario, es la autoridad registral quien debe reconsiderar sus razonamientos al momento de resolver los procedimientos que se encuentra conociendo.

III.- Cuadro Metodológico

III.I.- Métodos

Nivel de Investigación

Aplicada territorialmente en el Estado de Chiapas.

Tipo de Investigación

Aplicada de carácter mixta.

Para la realización de la presente investigación se utilizarán los siguientes métodos:

1.-Método Científico: Debido a que es el método fundamental y base de todos los métodos y de toda investigación, este será el método que se aplicará en la investigación, debido a que seguiré cada una de sus fases para desarrollar la investigación, empezando por la observación del problema, planteamiento del problema, y la delimitación del mismo, continuando con la formulación de las hipótesis pertinentes al tema, comprobando las mismas y finalmente, la exposición de las conclusiones y aportaciones pertinentes para resolver el problema proyectado.

2.- Método Funcionalista: La aplicación de este método consistirá en analizar y verificar cuáles y como se han desarrollado las funciones de los “nuevos” Tribunales en materia laboral, es decir, cuáles y como se han desarrollado los procedimientos judiciales, mismos que se crearon tras la reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Orgánica del Poder Judicial, especialmente, se hará enfoque en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con residencia en la Ciudad de México, quién resulta ser el órgano encargado de recepcionar, tramitar y resolver los asuntos en materia colectiva de trabajo.

3.- Método de la Mayéutica: La utilidad de este método es a efecto de formular las interrogantes necesarias sobre el tema, con finalidad de estructurar la investigación y de crear las hipótesis, posteriormente llegar a las conclusiones y aportaciones respecto del problema planteado.

4.- Método Cualitativo: A través de este método de investigación, se recabarán y/o recolectarán, así como se analizarán los datos arrojados en las entrevistas realizadas a los integrantes de la Federación del Estado de Chiapas, a efecto de conocer cuáles son sus percepciones, experiencias y estrategias a partir de la aplicación del Nuevo Modelo Laboral, y de igual forma, conocer cuáles son las repercusiones que han acontecido en su vida sindical.

5.- Método Dogmático: Mediante este método de investigación, se estudiarán las legislaciones aplicadas directamente debido a la Reforma Laboral, tales como la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y el Trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, etc. De igual forma, se analizarán los nuevos criterios jurisprudenciales y aislados que el Poder Judicial de la Federación y la Suprema Corte de Justicia de la Nación han creado durante los años que lleva aplicada la Reforma Laboral, y del cómo estas nuevas leyes y criterios han impactado en las coaliciones de trabajadores, especialmente, en la Federación del Estado de Chiapas.

III.II.- Técnicas

En ese sentido, para el desarrollo de la investigación, utilizaré la técnica documental y la de campo consistente en lo siguiente:

1.- Documentales

Consistente en la consulta y análisis de libros, revistas, periódicos, diccionarios jurídicos, fuentes electrónicas. Así como literatura teórica jurídica, tales como legislaciones internacionales, nacionales y locales que me proporcionarán datos informativos a efecto de llevar a cabo mi investigación.

2.- De campo

Consistente en la realización de entrevistas a veinticuatro Secretarios Generales de la Confederación de Trabajadores de México en el Estado de Chiapas, para efectos de conocer su opinión, experiencias y posturas respecto al tema de investigación, especialmente, todo lo relacionado a sus trámites ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

IV.- Resultados y Discusión

Durante el presente proyecto se realizaron entrevistas a los Secretarios Generales de las diversas organizaciones que integran la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, incluyendo a la Secretaria General de dicha Federación. Mismos representantes, quiénes para acreditar la calidad con la que se ostentan, pusieron a la vista las Tomas de Notas Vigentes expedidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Chiapas, y de igual forma, la Secretaria Estatal en Chiapas de la CTM, puso a la vista la resolución del procedimiento con folio CFCRL-MODMIEMBROS-20230810-42900-1041, expedida tal autoridad registral, en la que se describen detalladamente la relación de los veintitrés sindicatos vigentes que integran la multicitada Federación.

En ese sentido, las organizaciones de trabajadores con sus respectivos secretarios generales entrevistados, fueron las siguientes:

- 1.- Sindicato de trabajadores en general y construcción, acarreos, cómicos y variedades, empleadas domésticas, edecanes, similares y conexos adheridos a la Federación de Trabajadores Mexicanos CTM “Luis Donaldo Colosio Murrieta”.
- 2.- Sindicato de trabajadores de excavaciones, construcciones, edificaciones, electrificaciones, guarniciones, acarreos, materiales, taxis, combis, transporte sobre ruedas, transportistas similares y conexos del Estado de Chiapas, “Salvador Duran Pérez”.
- 3.- Sindicato Único de Trabajadores del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado (SUTSAPA).
- 4.- Sindicato independiente de trabajadores del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
- 5.- Sindicato de triciclos de transporte de pasaje y carga en general de Ciudad Hidalgo, Chiapas.

- 6.- Sindicato único de la construcción acarreo suministros, renta de maquinaria, de conductores y choferes de vehículos automotores del servicio público Estatal, Federal y particulares en todas sus modalidades, de comerciantes fijos y semifijos en todas sus modalidades, similares y conexos del Estado de Chiapas.
- 7.- Unión sindical de trabajadores en triciclos y motocarros en acarreo de pasaje y carga en general a domicilio del municipio de Suchiate; Chiapas.
- 8.- Sindicato de trabajadores de la industria de la construcción de la ranchería platanar abajo segunda sección del municipio de Pichucalco Chiapas.
- 9.- Unión de camioneros de materiales para la construcción denominado Unión Chiapa CTM.
- 10.- Sindicato de locatarios del municipio de Siltepec, Chiapas CTM.
- 11.- Sindicato estatal de trabajadores y transportistas del servicio público, similares y conexos “Octavio René Orantes Pastrana” CTM.
- 12.- Sindicato único de trabajadores de oficios varios del municipio de Mazatán, Chiapas CTM.
- 13.- Sindicato de trabajadores de la construcción, excavación, terraceros, similares y conexos de Huixtla, Chiapas CTM.
- 14.- Sindicato de trabajadores del autotransporte del Estado de Chiapas, conexos y similares “Dr. Samuel León Brindis”.
- 15.- Sindicato de trabajadores de la industria y la construcción conexos y similares de las áreas de Crimea, Batería Sunuapa, Batería Jiraldas, Platanar Abajo 1º y 2ª Sección, Ejido Francisco Villa, Ejido San Carlos, del Municipio de Pichucalco, Chiapas.
- 16.- Sindicato de automóviles de alquiler sitio “El Mariscal” Motozintla de Mendoza, Chiapas.

17.- Sindicato único tiburones de taxis y volteos, trabajadores mixtos de la industria de la construcción, acarreo de materiales y suministros y de comercios similares, de granos y minerales y conexos de Puerto Madero, Chiapas.

18.- Sindicato Regional de trabajadores de la industria y la construcción, similares y conexos parte Norte de Chiapas, CTM.

19.- Sindicato Nacional de trabajadores de la construcción y del transporte en general, actividades similares y conexas de la República Mexicana “Fidel Velázquez CTM”

20.- Sindicato industrial de trabajadores y artistas de televisión y radio, similares y conexos de la República Mexicana; Sección No 18, San Cristóbal de las Casas.

21.- Sindicato de Trabajadores de la industria azucarera y similares de la República Mexicana; Sección 24.

22.- Sindicato de Trabajadores de la industria embotelladora de aguas gaseosas, refrescos, aguas naturales, cervezas y de las bebidas envasadas en general, similares y conexos de la República Mexicana, Sección 14.

23.- Sindicato Nacional de trabajadores harineros, panificadores, de alimentos, del transporte y comercio, similares y conexos de la República Mexicana.

24.- Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas.

De dichas entrevistas a aquellos secretarios generales, se generaron los siguientes resultados:

Tabla 1

Cantidad de trámites realizados por la CTM Chiapas ante el CFCyRL del 2020 al 2023.

Tipo de trámite.	Cantidad de veces realizado.
Modificación de Directiva Sindical	35
Modificación de padrón de miembros	2
Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo	1
Modificación de Estatutos	2
Otros trámites	5
TOTAL	45

Nota. Esta tabla representa el número de trámites que los sindicatos adheridos a la CTM Chiapas han realizado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Tabla 2

Sentido de las resoluciones emitidas por el CFCyRL del 2020 al 2023 a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas.

	Resolución procedente	Resolución improcedente	Prevenciones
Número de trámites	16	29	1

Nota. Esta tabla representa el número de trámites procedentes, improcedentes y prevenciones de los trámites realizados ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Tabla 3

Tiempo de resolución de trámites realizados por la CTM Chiapas ante el CFCyRL del 2020 al 2023.

Tipo de trámite.	Mínimo.	Máximo
Modificación de Directiva Sindical	01 mes	Más de 07 meses
Modificación de padrón de miembros	01 mes	Más de 01 mes
Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo	03 meses	03 meses
Modificación de Estatutos		
Otros trámites	Menos de 01 mes	Más de 01 mes

Nota. La presente tabla muestra el lapso de tiempo mínimo y máximo en que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral ha resuelto en definitiva los trámites administrativos correspondientes.

Tabla 4

Estatus de las resoluciones emitidas por el CFCyRL del 2020 al 2023 a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas.

	Resoluciones firmes	Resoluciones impugnadas
Número de trámites	44	1

Nota. La referida tabla representa el número de resoluciones firmes e impugnadas por la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas; refiriendo que la denominada *impugnada*, es relativa a un juicio de amparo indirecto ante el Juzgado Tercero de Distrito y Juicios Federales con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Tabla 5

Derechos vulnerados debido al incumpliendo de plazos y/o términos en los trámites realizados ante el CFCyRL del 2020 al 2023.

Prestación laboral.	Cantidad Sindicatos afectados.
Falta de pago de salarios ordinarios	10
Falta de pago de prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo	5

Falta de pago de Vacaciones, Primas y Aguilandos.	14
Transgresión a la estabilidad laboral	23
Despidos injustificados	23

Nota. La tabla en comento hace referencia al número de sindicatos y los rubros de derechos vulnerados debido al incumplimiento de plazos y/o términos por parte de la autoridad registral.

Tabla 6

Postura de los Secretarios Generales de los Sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas respecto de la reforma laboral.

Impacto Negativo	Impacto Positivo
20	03

Nota. Esta tabla representa el número de trámites que los sindicatos adheridos a la CTM Chiapas han realizado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En ese sentido, encontramos que los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los secretarios generales de los diversos sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, arrojan que del año dos mil veinte al dos mil veintitrés, se han realizado cuarenta y cinco trámites administrativos, de los cuáles sólo el treinta y cuatro por ciento de éstos

han sido procedentes, teniendo un lapso de tiempo de resolución de un mes a siete meses, tratándose del relacionado al trámite de *Modificación de Directiva*. Mientras que los trámites denominados *Actualización de Padrón de Miembros*, *Modificación de Estatutos*, y demás, cuentan con un tiempo aproximado de resolución de un mes.

De igual forma, se observa que en la Federación del Estado de Chiapas, los principales derechos y/o prerrogativas afectadas debido a la resoluciones emitidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, han sido los despidos injustificados, la transgresión a la estabilidad laboral, el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como el incumplimiento de pago de salario, vacaciones, primas y aguinaldos.

Acorde a los resultados obtenidos, en relación a lo expuesto por Ocampo, podemos determinar que los sindicatos de la Federación del Estado de Chiapas, han privilegiado acatarse a los nuevos lineamientos establecidos en la Nueva Ley Laboral, y con ello, garantizar el cumplimiento de sus derechos como organizaciones sindicales. No obstante, han encontrado que sus resultados no han sido los esperados, pues en un mayor porcentaje, estos han sido improcedentes, provocando entonces, que se tengan que realizar de nueva cuenta estos procedimientos con el fin de obtener la resolución positiva buscada. Esta práctica debería ser valorada por la autoridad registral, pues podría provocar que los sindicatos en comento, dejen de lado los lineamientos de ley y la legitimidad que la autoridad registral otorga, y *comiencen a resolver sus conflictos* de manera extralegal, especialmente, aquellas cuestiones de contratos colectivos de trabajo, acordándolos directamente con la parte empleadora, y dejando a la expectativa si estas formas de resolución, no son violatoria de sus derechos laborales mínimos, tanto del sindicato suscriptor, como de los demás trabajadores que pueden formar parte de la plantilla de trabajadores de una determinada empresa.

Es decir, tanto la autoridad registral, como los sindicatos y empleadores, deben de coadyuvar para que estas situaciones novedosas de la cotidianeidad que se están generando por el Nuevo Modelo Laboral, sean abordadas desde la realidad social, y aplicadas en el ámbito jurídico, y con ello, se logre concretar una debida impartición de justicia a estos actores que se encuentran interviniendo desde la aplicación de la Reforma Laboral. Pues precisamente, el objeto de todas las modificaciones legislativas y la creación de estos nuevos entes institucionales, es la de generar certidumbre, veracidad y transparencia en los procedimientos realizados por las coaliciones de trabajadores, o empleadores en su caso. De igual manera, sería valioso exhortar a los sindicatos de la Federación en comento, a profesionalizarse y/o capacitarse en este nuevo Modelo Laboral, con el propósito de generar y/o proponer nuevos criterios que faciliten y generen certidumbre en el respeto de sus derechos y obligaciones sindicales, especialmente, respetando los principios de libertad y democracia sindical.

Lo antes expuesto, tiene por supuesto, estrecha relación con lo sostenido por Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, pues como mencionan, hay que evitar a toda costa la simulación de actos, sindicales en este rubro, y privilegiar la corresponsabilidad de la autoridad del Estado y los gobernados, es decir, los sindicatos, trabajadores y patrones. Empero, como se ha destacado, es la propia autoridad registral, quién debe de ponderar cuáles son los factores que han sido determinantes en la mayoría de los procedimientos improcedentes, para efecto de combatir tal situación, y *ayudar* a estas coaliciones para facilitar la procedencia de sus solicitudes, las cuales representan la voluntad y libertad sindical. Además, también es importante recordar, que la autoridad registral, es meramente administrativa y/o declarativa, acorde a lo que las propias coaliciones determinan, siempre y cuando cumplan con los requisitos de Ley que son exigidos, por ello que se recalca que los intereses de la colectividad se encuentran por encima de

las exigencias de forma; misma situación que puede observar en algunas de sus determinaciones, en donde han privilegiado *la forma* al verdadero espíritu y/o decisión de un ente colectivo de trabajo.

Dichos cuestionamientos son importantes, pues pese a que las determinaciones de la autoridad registral son declarativas, estas se traducen en la legitimidad que se le otorga a la respectiva coalición, y ésta a su vez, representada el mecanismo en el que se funda y sostiene su representatividad para velar y hacer respetar sus derechos, pues en caso contrario, es donde comenzamos a pisar el campo de la indefensión, que propicia la vulneración de las prerrogativas que la propia legislación nos otorga.

Ahora bien, acorde a la hipótesis planteada, es correcto afirmar que los sindicatos de la Federación del Estado de Chiapas, han sufrido un impacto tras la implementación de la Reforma Laboral del 2017 en materia de registro laboral. Se llega a tal respuesta, pues estos nuevos procedimientos de registro han propiciado en las referidas coaliciones una serie de cambios en su vida interna y ante terceros. Dichos cambios que se ven reflejados en la utilización de tecnologías para realizar estos procedimientos; en la forma y fondo de celebrar y redactar sus Asambleas Generales; en la formulación de sus planillas electorales, y por consecuencia, en la Elección de sus Directivas, especialmente por la parte de la paridad de género, en la que éstas deben estar conformadas de manera equitativa entre hombre y mujeres; en la rendición de cuentas del patrimonio sindical que deben realizar cada seis meses ante la autoridad registral; en la obligatoriedad de rendir los datos mínimos de información de los socios miembros y de los patrones a los que prestan sus servicios, tales como CURP, RFC, domicilio, etcétera. Todas estas circunstancias y/o situaciones que, antes de la reforma laboral no existían y por ende, para nada era una práctica regulada en la norma que condujera a los sindicatos a realizarla, por lo que, al

actualmente existir una regulación normativa, es tajantemente comprobable un impacto que se genera en este grupo de gremios en el Estado de Chiapas.

En ese tenor, acorde al objetivo de la investigación, y al comprobar que sí existe un impacto tras la implementación de la reforma laboral, hay que exponer cuales son las consecuencias jurídicas y sociales que se han propiciado en los sindicatos de esta Federación. Dentro de las jurídicas, encontramos la creación de nuevos criterios aislados y jurisprudenciales en materia de registro laboral, especialmente, los concernientes a la creación de organizaciones sindicales y las de actualizaciones de directivas, pues precisamente, tras la utilización de la plataforma digital, por parte de los sindicatos adheridos a la Federación del Estado de Chiapas, encontramos que se han desprendido criterios novedosos que han otorgado una interpretación de las facultades que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene reconocida en la Ley. Especialmente, se hace un énfasis en la parte de los requisitos que la propia legislación obrera requiera al solicitante, para la procedencia de su petición, y que actualmente, es de vital importancia, pues de manera constante se han tomado posturas por parte de la autoridad registral para ponderar entre el aspecto formal y la parte de la libertad sindical. Que dicho sea de paso, estos nuevos criterios también son consecuencia de la práctica del juicio de Amparo, pues allí en donde los sindicatos, incluidos los hoy analizados, han reclamado sus inconformidad de las decisiones del CFCyRL, y que por ende, se ha observado que la libertad sindical a resultado *ganadora* de las discusiones jurídicas, pues es preciso recordar, que esta figura jurídica es reconocida por el Derecho Internacional, debido a los Tratados Internacionales en materia de Trabajo del cual nuestro país es parte.

Otras de las consecuencias jurídicas a destacar, es la relativa a la oportunidad equitativa de hombres y mujeres para formar planillas electorales y participar en los comicios para la elección de la Directiva Sindical. En efecto, es a partir de esta Reforma Constitucional, en donde se obliga

a los sindicatos a integrar planillas con paridad de género en proporción de los hombres y mujeres que los integran, situación que ha permitido la participación democrática entre todos los socios miembros de estas organizaciones. Empero, en lo que difiero con el criterio de la autoridad, en el tema *de paridad*, es en relación a que para el registro laboral, sea necesario elaborar un documento en el que se plasme cuantas mujeres y hombres integran un sindicato, pues tal condición pudiera vulnerar derechos de identidad de los socios miembros de limitarlos a identificarse únicamente con los géneros masculino y femenino, cuando es un hecho notorio que actualmente, este tema de gran relevancia tanto jurídica como social.

Por otro lado, la consecuencia social que más ha impactado en los sindicatos adheridos a la Federación en comento, es *la seguridad* que las decisiones de los socios activos levantas en las Asambleas Generales, ordinarias o extraordinarias, son publicadas en la página electrónica oficial de la autoridad registral, en donde cualquier persona, incluyendo por su puesto a los socios, pueden visualizarlas y constatar que, efectivamente, las decisiones tomadas son las mismas que la autoridad registral se encuentra conociendo, y no como en el anterior sistema sucedía, en la cual, de manera sorpresiva, la autoridad laboral daba constancias de simulaciones que jamás fueron parte de una Asamblea General, dando con ello, certidumbre de la toma de decisiones y de la libertad sindical que tanto hemos resaltado en el presente proyecto.

Además, esta circunstancia, es decir, la de transparencia y acceso a la información, también ha provocado que trabajadores se empiecen a reunir y formar sindicatos nuevos, que a la postre han buscado formar parte de la Federación de Trabajadores de Chiapas, pues han notado que bajo la tutela de esta organización, tendrán oportunidad de conocer y formar parte de esta transición judicial y administrativa del Derecho del Trabajo, en la que como se ha citado, la tecnología e

innovación, de la mano con la libertad y democracia sindical, encabezan la lista de un *nuevo sindicalismo* en materia de registro laboral.

En relación a los objetivos específicos, es idóneo reiterar que en la Federación del Estado de Chiapas, la mayor parte de sus resoluciones han sido improcedentes, especialmente aquellas determinaciones que tienen relación con la *actualización de las directivas sindicales*, lo que ha propiciado una vulneración de derechos a los socios miembros. Como es de explorado Derecho, un sindicato es representado legalmente por una Directiva, y esta a su vez, por un Secretario General. En ese contexto, es evidente que, al carecer de representación sindical, derivado de una resolución improcedente, provoca cierto grado de indefensión para estos gremios, especialmente, lo tocante a su Contrato Colectivo de Trabajo y todas las prestaciones que de ella emanan, pues la parte patronal, aprovecha este tipo de situación, para incumplir con tales prerrogativas, bajo el pretexto de que necesitan que las solicitudes o peticiones amparadas en el Contrato, sean firmadas por el Secretario General, y al no estar vigente tal investidura, niegan las peticiones de los agremiados, originando como se ha citado, la falta de pago de vacaciones, primas, bonos, permisos de días económicos, etc. Claro está, que esto no significa que tales violaciones o incumplimientos no puedan ser reclamados en la vía judicial idónea, pues la procedencia de la acción es notoria, sin embargo, a lo que nos referimos, es que estas violaciones se evitarían si se contarán con los trámites procedentes expedidos por la autoridad registral.

No obstante, lo que vale la pena observar, es que no todas las improcedencias son responsabilidad de los gremios, ya sea por un trámite erróneo y/o incompleto, sino que del análisis de tales determinaciones, se ha observado que la autoridad registral ha ponderado los requisitos de orden formal en contra del interés colectivo y la libertad sindical, principios rectores que deberían estar en una escala primigenia al momento de dictar sus resoluciones. En efecto, de realizar tal

conducta, es inconcuso que los procedimientos de actualización de directiva serían procedentes, y por consecuencia, se evitaría que ciertos patrones se aprovecharan de la situación para obtener una ventaja sobre sus trabajadores, socios activos de estos sindicatos.

En segundo lugar, se determina que los nuevos procesos de registro laboral ante el CFCyRL, sí han sido *más acelerados* que los que efectuaban las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en relación a la Federación en estudio. Se arriba a tal determinación, pues de los datos arrojados en la entrevista, hemos visualizado que los *nuevos* procedimientos colectivos, en promedio son resueltos aproximadamente en un mes, tratando de cumplir con los tiempos y plazos que la legislación laboral establece, haciendo énfasis en que, se tratan de cumplir, pues la propia LFT menciona que el término procesal incluso es menor al que la autoridad registral se encuentra expidiéndolos, lo que significa que existe una demora en tales determinaciones, pero no tan grave como la que realizaban las Juntas referidas.

De tal suerte que, sí sería válido confirmar que estos *nuevos* procesos han acelerado la impartición de justicia en materia de registro laboral, pues los trámites que allí se ventilan, son resueltos en un tiempo comprensible, que como se ha dicho, no corresponden a los plazos de ley, pero que pretenden ser los más expeditos posibles para dar una respuesta todas las solicitudes. Empero, como se ha recalcado a lo largo de este proyecto, lo importante no es únicamente obtener una respuesta o resolución rápida por parte de la autoridad registral, sino que esta, sea realizando conforme a Derecho, privilegiando la libertad sindical y el interés colectivo de los agremiados, pues lo que se espera, es la legitimidad que este Centro Federal otorga en sus resoluciones, para efectos de garantizar la representatividad sindical y el cumplimiento de los derechos del personal sindicalizado.

Finalmente, podemos aterrizar, que la utilización de medios digitales y/o tecnológicos han propiciado un mayor acceso a los sindicatos de la Federación de Trabajadores de Chiapas. Esto es así, pues tales gremios, han realizado numerosos trámites en un *periodo breve* de tiempo, que si bien es cierto, algunos han sido por resoluciones improcedentes previas, cierto es también que *resubir* de nueva cuenta el trámite a la plataforma digital, resulta más fácil, precisamente porque ya se cuenta con una información previa digital, que solo necesita adecuarse al nuevo procedimiento a realizar.

De igual manera, ha resultado más fácil el acceso, para aquellos gremios que ya tienen *actualizada* su información ante el Centro Federal, o que previamente realizaron un trámite de registro laboral y este resultó procedente. Puesto que, al contar con una base de datos, la nueva solicitud únicamente se limita a verificar los demás requisitos de ley, dejando de lado la información de datos tanto del patrón como de todos los miembros del sindicato.

Además, es importante recalcar que la plataforma digital se encuentra en constante mantenimiento y actualización, a efecto de facilitar el acceso por parte de los usuarios, lo que propicia que la utilización de medios tecnológicos pueda continuar mejorando en pro de este nuevo Modelo Laboral.

V.- Conclusiones

Es evidente, que la aplicación de la Reforma Laboral del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, en materia de registro laboral, han impactado en los Sindicatos adheridos a la Federación de Trabajadores de Chiapas. A título personal, considero que este impacto ha sido mixto, pues hay aspectos positivos y negativos desde su implementación material, hace tres años aproximadamente.

Si bien es cierto, la mayoría de los Secretarios Generales de la referida Federación, han señalado que su impacto ha sido negativo, tal determinación se funda en cuanto al sentido de las resoluciones que han sido emitidas, pues como se hizo notar, impera una cantidad considerable de resoluciones improcedentes, por lo que hace evidente, que éstos consideren negativo aquella implementación.

Sin embargo, tales Secretarios han pasado desapercibido que la implementación de la reforma laboral en materia de registro laboral, ha encaminado varias ventajas para ellos, tanto jurídicas como sociales, las cuales se encuentran viviendo actualmente, y que representan un impacto positivo.

En efecto, actualmente, estos sindicatos han *vivido* de manera directa, que su información es pública y transparente, situación que con antelación no ocurría, pues tanto en la página oficial del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se pueden visualizar toda la información inherente a su gremio, desde su creación hasta su última actualización.

De igual manera, gracias a estos nuevos procedimientos laborales, existe una obligatoriedad que protege los intereses y derechos de sus socios miembros, pues la plataforma digital, exige una serie de requisitos tanto de los trabajadores como de los patronos, y que

consecuentemente, sirven no solo para identificarlos, sino para conocer en esencia datos que a la postre benefician el cumplimiento de sus derechos laborales, sindicales y humanos, y que en dado caso, de existir procesos jurisdiccionales, facilitarían la procedencia de los mismos.

Finalmente, es menester puntualizar que este impacto, tanto positivo como negativo, no es una consecuencia exclusiva de la parte gremial chiapaneca, sino que debe de valorarse la influencia de la autoridad registral, vista desde la parte de sus criterios de recepción, tramitación y resolución de los procedimientos de registro laboral, y a la luz de las nuevas estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo, es decir, su impacto es el resultado de un conjunto de circunstancias, situaciones de la cotidianeidad y aplicación de la Ley que engloban a los usuarios, la autoridad y la legislación, y que por ende, puede y debe ir variando conforme el transcurso del tiempo, esperando que sea en un sentido positivo, pues lo que siempre se pretendió con la Reforma Laboral, fue la de cumplir y garantizar cabalmente con los derechos de trabajadores y patrones, impartiendo *una verdadera* justicia pronta, completa e imparcial.

VI.- Fuentes de Consulta

- Alberto, Carlos. (2007). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Astrea.
- Amador, J. (2010). *Comentarios en torno a la reforma neoliberal a la Ley Federal del Trabajo: (la iniciativa panista, México 2010)*. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México.
- Aparicio, J. (1999). *Las Reformas laborales: análisis y aplicación práctica*. Lex Nova.
- Ariza, M. (2020). *El Poder Judicial en México*. Editorial Jurídica Nacional.
- Bermúdez, M. (2009). *Derecho del Trabajo*. Oxford.
- Carrillo, J. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*, Editorial Flores.
- Carrillo Vargas, J. (2015). *Los sindicatos en México: Defensa de los derechos laborales. Ciudad de México*. Editorial Porrúa.
- Carrillo Viveros, J. (2015). *Historia y realidad de los sindicatos en México*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cervantes, H (2012). *Análisis integral y comentarios prácticos a las reformas laborales*. Fiscales ISEF.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Reformada del 24 de Mayo de 2023. *Diario Oficial de la Federación*, 22 de Marzo de 2024, México.
- Contratos Laborales en Derecho del Trabajo*. (2006). Universidad Interamericana para el Desarrollo.
- Cueva, M. (2007). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México. Porrúa.
- Dávales, J. (2016). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa.
- De Buen, N. (2016). *La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

- De La Cueva, M. (2015). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo volumen I*. Porrúa.
- Díaz-Canel, A. (2018). *Toma de nota de sindicato en México*. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- E. Ackerman, M. (2014). *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo en un Mundo en Crisis*. Porrúa.
- Elizalde, A. (2007). *La nueva cultura laboral: criterios de las juntas de conciliación y arbitraje del Estado de México*. Flores.
- Enciclopedia Jurídica. (30 de Noviembre de 2016). <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/poder-judicial/poder-judicial.htm>
- Enríquez, V. (2020). *La importancia de los sindicatos en México*. Editorial CIESAS
- Gaceta Oficial del Gobierno de México. (2019). *Reforma Laboral de 2019*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-laboral-2019-125827>
- García, A. (2019). *Reforma laboral de 2019 en México: Registro laboral y papel del Poder Judicial*. Revista Mexicana de Derecho Laboral.
- García, J. (2020). *Reforma Laboral 2019 en México: Impacto en la Administración de Personal y Contratación de Empleados*. <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-laboral-2019-en-mexico-impacto-en-la-administracion-de-personal-y-contratacion-de-empleados>.
- García, M. R. (2020). *Reforma laboral en México con la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: efectos y desafíos*. Revista Científico-Tecnológica Ciencia y Sociedad.
- Gil, J. (2014). *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT*. Juruá Editora.
- Guzmán Pérez, M. (2018). *Reglamento interno de trabajo en México*. Editorial Laboral.

- ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, (2003). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hacia Un Nuevo Modelo Laboral*, (2019). Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Hernández J. (2015). *Las juntas de conciliación y arbitraje: fenomenología y normalidad del trabajo*. Flores Editor y Distribuidor.
- Hernández, O. (2020). *El papel de los sindicatos en México*. Revista Mexicana de Estudios Laborales.
- Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del 14 de Noviembre de 2019. *Diario Oficial de la Federación*, 06 de Enero de 2020, México.
- Ley de Amparo del 22 de abril de 2021. *Diario Oficial de la Federación*, 07 de Junio de 2021, México.
- Ley Federal del Trabajo del 30 de Abril de 2015. *Diario Oficial de la Federación*, 12 de junio de 2015, México.
- Ley Federal del Trabajo Reformada del 20 de febrero de 2024. *Diario Oficial de la Federación*, 04 de Abril de 2024, México.
- Kurczyn, P. (2016). *Derecho Laboral Globalizado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Martínez, José (2017). *Legitimación de contratos colectivos de trabajo en México*. Editorial Porrúa.
- Molina, C. (2016). *La reforma laboral a juicio de los tribunales*, La Ley.
- Ocampo, R. (2021). *Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas*. Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM.
- Ojeda, A. (2010). *La Desconstrucción del Derecho del Trabajo*. Wolters Kluwer.

- Ortega, J. (2019). *El sindicalismo en México: retos y perspectivas*. México. Editorial Porrúa.
- Pérez, F. (2016). *Balance de la reforma laboral de 2012*. Bomarzo.
- Propuestas para una reforma laboral democrática*, (2016). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Puig, C. (2016). *Conflictos laborales: procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*. Porrúa.
- Rosado, C. (2015). *Derecho Laboral*. Editorial Porrúa.
- Salgado, Y. (S.f.). *Organismos Centralizados y Descentralizados en México*. Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.
- Sánchez, A. (2016). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Sandoval, J. (S.f.). *De términos, prácticas y procedimientos más usados en el trabajo parlamentario de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*. Cámara de Diputados, Congreso de la Unión.
- Santos, H. (2008). *El Derecho Constitucional de Huelga y el Moderno Derecho Sindical*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *Reforma laboral 2019: Registro Laboral*. <https://www.stps.gob.mx/reforma-laboral-2019/registro-laboral>.
- Silva, A. (2015). *Juicio de amparo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

VII.- Anexo

Entrevista

Muestra: Secretarios Generales de los sindicatos adheridos a la Federación del Estado de Chiapas.

Objetivo.- Conocer el impacto en los sindicatos afiliados a la Federación de Trabajadores del Estado de Chiapas, con residencia en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, tras la aplicación de la Reforma Constitucional en materia laboral del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Federal.

1.- ¿A usted realizado trámites sindicales ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral? y de ser afirmativo ¿Qué tipo de trámites han sido?

2.- ¿Cuántos trámites ha realizado ante aquella autoridad registral?

3.- ¿Cuáles han sido los sentidos de las resoluciones de estos trámites sindicales ante la autoridad registral? y ¿Cuánto tiempo han tardado en emitirse estos fallos?

4.- ¿Por qué considera usted que la autoridad registral emitió este tipo de resoluciones a los trámites sindicales?

5.- ¿Qué medios legales de defensa ha utilizado para impugnar las resoluciones no favorables hacia su sindicato?

6.- ¿Se ha vulnerado derechos laborales y sindicales que se han vulnerados a su coalición de trabajadores por resoluciones de la autoridad registral? De ser afirmativo ¿Cuáles ha sido tales derechos?

7.- ¿Cuáles son sus impresiones de la nueva justicia laboral en los trámites sindicales?