



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**TITULO DE TESIS  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DEMOCRACIA SINDICAL  
EN LA REFORMA LABORAL DE 2019 EN MÉXICO**

**TESIS QUE PRESENTA LIC. SAMUEL ROMERO GONZÁLEZ  
MATRICULA 219470181**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**DIRECTORA DE TESIS  
DRA. ALICIA HERNÁNDEZ DE GANTE**

**HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA, NOVIEMBRE 2021.**

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, por haberme permitido ser parte de esta gran casa de estudios, en especial a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y la Coordinación del Posgrado en Derecho que me abrieron sus puertas para formarme profesionalmente y enriquecerme en el conocimiento.*

*A la Doctora Alicia Hernández de Gante, Directora de tesis, por su paciencia, comprensión y orientación quien estuvo guiándome académicamente con su experiencia, conocimientos y profesionalismo.*

*A mi esposa Lety Castillo amiga y compañera de vida, por su gran apoyo, motivación y cariño para continuar y terminar esta investigación de tesis, a pesar de todas las adversidades.*

*A mis hijos Magali, Jazmín y Samuel por todo el apoyo y motivación incondicional que me dieron para realizar esta investigación de tesis.*

*A mi nieto Gael por ser una fuente de inspiración para seguir luchando en esta vida.*

*A mi fiel amigo inseparable Conchito, por su lealtad.*

## DEDICATORIA

*La clase obrera necesita conquistar las reivindicaciones democráticas de carácter general sólo como medio para desbrozar el camino que conduce a la victoria sobre el enemigo principal de los trabajadores: el capital.*

*Lenin (1894)*

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

### CAPÍTULO 1

#### ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA REFORMA LABORAL

#### DE 2019 EN MÉXICO

Introducción.....	12
1.1 Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	13
1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931 y el derecho de asociación.....	16
1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970 y el derecho de asociación.....	20
1.4 Puntos esenciales de la reforma laboral de 1980.....	23
1.5 Contexto político y económico de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012.....	27
1.6 Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017: nuevo sistema de justicia laboral, democracia sindical y organismos de conciliación y registro.....	34
1.6.1 Antecedentes de la Reforma Constitucional de 2017.....	35
1.7 Reforma a la fracción XX del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	41
1.7.1 Objetivos principales de la Reforma Constitucional de 2017.....	43
1.7.2 Otras modificaciones a la Reforma Constitucional de 2017.....	47
1.7.3 Balance de la Reforma Constitucional de 2017.....	48

### CAPÍTULO 2

#### CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Y DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO

Introducción.....	55
-------------------	----

2.1 Concepto de negociación colectiva.....	57
2.2 La negociación colectiva y el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.....	63
2.3 ¿Qué es la democracia?.....	68
2.4 Democracia directa o participativa y democracia indirecta o representativa.....	70
2.5 Concepto de reunión, asociación, coalición y sindicato.....	73
2.6 Democracia sindical.....	78
2.7 La libertad sindical y el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	89
2.8 Tratado Comercial México, Estados Unidos y Canadá, Anexos 23-A y 23-2 del Capítulo Laboral.....	99

### **CAPÍTULO 3**

#### **ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA DEMOCRACIA SINDICAL Y CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

Introducción.....	101
3.1 La representatividad sindical y la negociación colectiva.....	103
3.2 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral: ¿Garantía de democracia sindical o nueva forma de control sindical?.....	111
3.3 La democratización de la negociación colectiva.....	117
3.4 Relación-Estado-sindicatos, oportunidades para la renovación sindical democrática en el gobierno de la cuarta transformación.....	134

### **CAPÍTULO 4**

#### **REFORMA Y ADICIONES A LOS ARTÍCULOS 358, 371, 371 BIS, 390 BIS, 390 TER, DECIMO PRIMERO TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL UNO DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE.**

Introducción.....	143
-------------------	-----

4.1 El voto, personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en el procedimiento para la elección de la directiva sindical.....	146
4.2 Procedimiento de solicitud de la constancia de representatividad para la celebración del de Contrato Colectivo inicial.....	168
4.3 Procedimiento para el registro del contrato colectivo de trabajo inicial y el convenio de revisión.....	179
4.4 Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	192
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>212</b>
<b>PROPUESTAS.....</b>	<b>216</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>221</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>229</b>
Anexo 1. CONVENIO NUMERO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	229
Anexo 2. ANEXO 2. CONVENIO NUMERO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	236
Anexo 3. CAPÍTULO 23 Y 23 A DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ.....	244
Anexo 4. ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MAYO 2019.....	263

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, consiste en hacer un análisis crítico de la reforma laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve en materia de negociación colectiva y democracia sindical en México y proponer reformas y adiciones a los artículos 358 fracción II, 371 fracción VII b), c), f), fracción IX, fracción X, 371 BIS fracción I, fracción III, 390 BIS, fracción II, fracción III, 390 TER, fracción I, segundo párrafo, fracción II, f), segundo párrafo y último párrafo, décimo primero transitorio tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, ya que contienen algunas inconsistencias que ponen en riesgo la democracia sindical en el:

- Procedimiento de elección de las directivas sindicales y secciones sindicales.
- Procedimiento de consulta de los trabajadores para la solicitud de la constancia de representatividad para la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial.
- Procedimiento de consulta a los trabajadores para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial o convenio de revisión.
- Procedimiento de consulta a los trabajadores para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo ya existentes.

A través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, en un lugar que sea accesible y reúna las condiciones necesarias para que emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados, amenazados, intimidados o recibir dádivas y ser despedidos de su trabajo por los líderes sindicales y patrones.

La Reforma Constitucional de dos mil diecisiete tuvo como antecedentes el reclamo del sindicalismo independiente en México y fue desarrollado sobre la base de un amplio estudio sobre la impartición de justicia laboral tripartita, pugnando por tener una justicia laboral autónoma, eficaz para la solución de los conflictos laborales en forma rápida y expedita, además de abordar el problema de los contratos de protección patronal y el respeto al derecho a la libertad sindical. Otro antecedente relevante fue la resolución del comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que condenó el sistema corporativo sindical y conminó a las autoridades mexicanas a transformarlo para superar el corporativismo en que se han manejado las relaciones de trabajo en detrimento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y sindicatos.

Otro antecedente de la reforma constitucional en materia de trabajo, obedeció a las obligaciones contraídas con la firma de los acuerdos económicos que en el ámbito internacional se han celebrado, como es el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica celebrado por Canadá, Estados Unidos, Japón, Malasia, Perú, Vietnam y México, los países miembros impusieron al Presidente de la República, la obligación de encontrar solución a la corrupción e ineficiencia de los tribunales de trabajo. Es a partir de estos antecedentes se ha desarrollado el trabajo de investigación.

El problema del sindicalismo en México es producto de un largo y complejo proceso histórico que los trabajadores han venido enfrentando una política laboral de sometimiento por el Estado, transgrediendo los derechos colectivos de los trabajadores, como el derecho a la libre sindicación y negociación colectiva. Ante tal situación se ha insistido en la necesidad de democratizar a los sindicatos de trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.

Algunos de los argumentos que se plantean obedecen al control y sometimiento del sindicalismo por el Estado para garantizar mayores ganancias

para los patrones, además de debilitar la autonomía sindical y hacer copartícipes a los sindicatos de los proyectos de poder de los grupos que detentan el poder político y económico, obteniendo con ello que los sindicatos han sido un medio de control social, político y económico de los representantes sindicales, patrones y el Estado.

Otro de los problemas consiste en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sometido a los sindicatos desde su procedimiento de constitución, registro y reconocimiento de sus directivas, ya que el Estado es quien decide a que sindicato le otorga el registro y a que sindicato no se le otorga según convenga a sus intereses, violentando sus derechos de libertad y democracia sindical.

Como consecuencia de todo esto surgió una creciente y desmedida proliferación de contratos colectivos de trabajo, conocidos como contratos colectivos de protección y el llamado sindicalismo blanco creados por el patrón para la protección de sus intereses económicos, teniendo sometidos a los trabajadores, sin derecho a manifestarse libremente para formar parte o no de un sindicato, para elegir libremente a sus representantes sindicales y participar en las negociaciones colectivas.

En este contexto se lleva a cabo la reforma laboral, publicada el uno de mayo de dos mil diecinueve en el Diario Oficial de la Federación, que tiene tres ejes fundamentales: el nuevo sistema de justicia laboral, democracia sindical y organismo de conciliación y registro.

El gobierno mexicano reafirmó los compromisos contraídos con la comunidad internacional plasmados en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, relativos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

El propósito de la reforma laboral es dar cumplimiento a la democracia representativa, al establecer que la elección de los representantes sindicales deberá realizarse a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores agremiados al sindicato, en elecciones auténticas, por ser el procedimiento que garantiza la libertad y eficacia del voto. La reforma laboral establece la obligación de las directivas sindicales para la rendición de cuentas con el fin de transparentar el manejo de las cuotas y las finanzas sindicales.

Respecto a la negociación colectiva se establecen nuevas reglas para garantizar que desde su celebración inicial se tome en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante la consulta previa a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores como condición para la firma del contrato colectivo de trabajo, en términos de los artículos 371 fracción XIV BIS, 390 BIS fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el principal problema para la aplicación de la reforma laboral es el entorno político y social actual de México. El sistema político y el modelo económico neoliberal de los últimos gobiernos, así como la creciente corrupción y simulación en las relaciones colectivas de trabajo impactaron negativamente en los conflictos laborales mediante arreglos a espaldas de los trabajadores.

Así mismo la reforma a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a su aplicación en la práctica por su complejidad, tecnicismo e inconsistencias en el procedimiento para la elección de las directivas sindicales; en el procedimiento de solicitud de la constancia de representatividad para la celebración de un contrato colectivo inicial; en el procedimiento de registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión; en el procedimiento de consulta a los trabajadores para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, se corre el riesgo de ser el detonante de conflictos no solo jurídicos, sino sociales, políticos y económicos.

En cuanto a la justificación de esta investigación, resulta relevante toda vez que el sindicalismo en México por mucho tiempo, ha sido un medio de control social, político y económico de los representantes sindicales, patrones y el Estado en contubernio con las autoridades laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje), violentando la Ley Federal del Trabajo y las normas internacionales contenidas en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo relativos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Por lo que resulta necesario modernizar las estructuras sindicales, crear nuevas formas de representación sindical, sustituir a los líderes sindicales tradicionales que se han perpetuado en la representación sindical, por dirigentes más reales, más representativos y más legítimos electos a través del ejercicio de la democracia sindical, mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, a fin de empoderar a los trabajadores en la toma de decisiones para elegir a sus directivas sindicales, así como sus secciones sindicales; en el procedimiento de consulta para la firma, registro y legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

Con esta medida democratizadora se estaría dando un fuerte golpe a lo que se ha denominado "charrísimo sindical", causando gran impacto en lo político-social en el sindicalismo mexicano, además de que representa el cambio jurídico más importante desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 en las relaciones colectivas de trabajo, ya que por primera vez se garantizan mecanismos para la práctica de una auténtica democracia sindical.

En cuanto a la delimitación del tema se establece en el contexto de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia el uno de mayo de dos mil diecinueve, en materia de negociación colectiva y democracia sindical, para su implementación se establecieron tres etapas:

La primera etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, se inició el dieciocho de noviembre de dos mil veinte, en las entidades federativas de: Zacatecas, Campeche, Chiapas, Durango, San Luis Potosí, Hidalgo, Tabasco y Estado de México.

La segunda etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, se inició el tres de noviembre de dos mil veintiuno, en las entidades federativas de: Baja California, Baja California Sur, Aguas Calientes, Colima, Morelos, Guerrero, Tlaxcala, Puebla, Veracruz, Guanajuato, Querétaro, Oaxaca y Quintana Roo.

La tercera etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral, será en mayo del dos mil veintidós, en la Entidades Federativas de: Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Yucatán y Ciudad de México.

La pregunta central del trabajo de investigación es:

- ¿Qué implicaciones tiene la reforma laboral dos mil diecinueve en la democracia sindical y la negociación colectiva respecto a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores?

Respecto a las preguntas específicas se plantean las siguientes:

- ¿Cuál ha sido la evolución de la democracia sindical en México a través de las legislaciones laborales de 1931 a 2019?
- ¿Qué impacto han tenido los Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo en el sindicalismo mexicano?
- ¿Cuáles han sido las implicaciones del Tratado de Libre Comercio México, Estado Unidos, Canadá en el sindicalismo mexicano?
- ¿Cómo se ha aplicado el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en las negociaciones colectivas de trabajo?
- ¿Qué efectos tendrá la Ley Federal del trabajo de 2019 y sus reformas estructurales en el sindicalismo?

El objetivo general de la investigación, consiste en analizar las implicaciones de la reforma laboral 2019 en la democracia sindical y la negociación colectiva en México mediante la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en materia de negociación colectiva y democracia sindical con la finalidad de garantizar la libertad y democracia sindical en el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en la elección de las directivas sindicales y secciones sindicales.

Es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo la renovación periódica de estos organismos de representación, esta medida cumpliría el reclamo de los trabajadores para que los representantes sindicales no se perpetúen o sean vitalicios en la representación sindical, a fin de que puedan ejercer su derecho de votar y ser votados, así se estarían cumpliendo los fines y principios constitucionales de la libertad y democracia sindical que está fundamentada en la fracción XXII BIS, del apartado A del artículo 123 constitucional que establece: que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patrones, deberán garantizar entre otros los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo y legitimación de los contratos colectivos de trabajo ya existentes.

En estos procedimientos de consulta no es clara ni precisa y pone en riesgo la democracia sindical. Así se demostró en la empresa General Motors de Silao Guanajuato, ya que en el primer intento de legitimación del contrato colectivo de trabajo fue saboteado por el sindicato afiliado a la Confederación de Trabajadores de México y por la empresa. Situación que motivó que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social interviniera para llevar a cabo por segunda ocasión el procedimiento de legitimación del contrato colectivo de

trabajo, con la participación de observadores del Instituto Nacional Electoral y de la Organización Internacional del Trabajo.

El resultado fue que la mayoría de los trabajadores votaron por la no legitimación del contrato colectivo de trabajo. No obstante, los observadores manifestaron que hubo algunas irregularidades al no existir la determinación que regule los cargos y funciones que deben tener los representantes sindicales en el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores. En consecuencia, se necesita perfeccionarse la Ley Federal del Trabajo en los artículos aplicables anteriormente mencionados, así como el protocolo para el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y así garantizar la libertad y democracia sindical.

El marco teórico de la investigación, en relación a la democracia sindical, considero que uno de los teóricos que más aportaciones tiene en el análisis de la democracia es Giovanni Sartori, quien establece tres aspectos que deben considerarse cuando se habla de democracia: la democracia como principio de legitimidad que se apela al concepto de democracia participativa; la democracia como sistema político, que refiere una democracia representativa; la democracia como ideal.

Sartori, considera que en la democracia el poder está legitimado, además de condicionado, revocado, por elecciones libres y recurrentes. No se aceptan auto investiduras, ni tampoco que el poder derive de la fuerza. Puede apelarse a la figura de la democracia participativa, donde la toma de decisiones prevé la mayor participación posible de los ciudadanos.

Uno de los aspectos fundamentales de la democracia participativa o directa es el respeto a los derechos considerados fundamentales de la población: los derechos civiles y políticos. El respeto a los derechos civiles implica el respeto

del imperio de la ley, a la libertad de tránsito, a la libertad de expresión, a la libertad de prensa, a la libertad de reunión, entre otros. El respeto a los derechos políticos implica elecciones limpias, sufragio universal, respeto al voto, a la división de poderes.

Sartori señala que la democracia como sistema político tiene relación con la titularidad del poder y el ejercicio del poder. Se apela al concepto de la democracia representativa que entiende que el poder se transmite por medio de mecanismos representativos. Que el hecho de que se añadan algunas instituciones de democracia directa, como el referéndum o plebiscito, no obsta para que las democracias sean indirectas, gobernadas por representantes.

Por otro lado, el pensamiento de Karl Marx, acerca de los sindicatos, sigue vigente. Una de las finalidades de los sindicatos es el de mejorar las condiciones de trabajo y de salario de los trabajadores y no permitir que éstos disminuyan, lo que Marx llamó como lucha economicista, pero es necesario que los sindicatos no solo se preocupen por esta finalidad, sino tienen que hacer conciencia de participar en los movimientos políticos.

Son relevantes las aportaciones del académico Néstor de Buen, en relación a los conceptos de libertad sindical y autonomía sindical, con el cual coincido en su análisis al decir que la ley laboral mexicana es muy precisa en la expresión de autonomía sindical, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad. También coincido con las aportaciones de José Manuel Lastra Lastra, quien sostiene que el sistema político, continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo que no permite la autonomía sindical en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en comparsas que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano.

Así mismo, resulta importante la opinión del especialista José Dávalos Morales con quien concuerdo al decir que la no reelección de las clases dirigentes de los sindicatos es un principio democrático fundamental. Desde nuestro punto de vista debió haberse incluido en la reforma laboral sin que sea una intromisión a la autonomía sindical, sino una limitación proporcionada al ejercicio de este derecho debido a la especial relevancia que juegan los sindicatos dentro del Estado social y democrático de derecho.

En cuanto a la metodología de la investigación, ésta se fundamenta en trabajo de gabinete y técnicas documentales. Recopilación, sistematización y análisis de distintas fuentes: textos académicos y doctrinarios, documentos publicados en medios electrónicos, revistas y periódicos, así como las diferentes legislaciones laborales a partir de 1931 y tesis jurisprudenciales relacionadas con el tema, complementado con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y el Tratado Comercial México, Estado Unidos y Canadá. Se hizo un estudio del tema de investigación haciendo un análisis de las fuentes de investigación desde una perspectiva crítica, centrándose más en el “qué” de la investigación.

La estructura de la investigación se integra por cuatro capítulos. En el capítulo 1 denominado, "Análisis histórico de la reforma laboral de 2019 en México" se hace un análisis desde una perspectiva crítica de los antecedentes de la reforma laboral de 2019 en México, desde la legislación laboral de 1931 a la legislación laboral de 2019 y su impacto en la negociación colectiva y democracia sindical en México.

El "Concepto de negociación colectiva y democracia sindical en México" se analiza en el capítulo 2 desde una perspectiva teórica aplicada a la legislación laboral de 2019. Por su parte, el capítulo 3 relacionado con los "Aspectos de la reforma laboral en la democracia sindical y contratación colectiva" contribuye

con un análisis crítico de la representación sindical, de la democratización de la negociación colectiva y de la relación Estado-sindicatos en el contexto de la cuarta transformación.

En el capítulo 4, "Reforma y adiciones a los artículos 358, 371, 371 BIS, 390 BIS, 390 TER, décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo del uno de mayo de dos mil diecinueve" se hace un estudio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en los procedimientos de: elección de la directiva sindical y secciones sindicales; en la certeza, firma, registro y legitimación de los contratos colectivos de trabajo, para efecto de garantizar y dar cumplimiento a la libertad y democracia sindical se propone reformar y adicionar los preceptos legales mencionados de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, para tal efecto presento en esta investigación de tesis, las conclusiones y propuestas, así como anexos que constituyen secciones abordados en el capítulo 2 y 3 que ayudan a comprender mejor el tema y que permiten profundizar aspectos específicos del mismo.

# **CAPÍTULO 1**

## **ANÁLISIS HISTÓRICO DE LA REFORMA LABORAL DE 2019 EN MÉXICO**

### **Introducción**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, ley suprema, fruto de la Revolución Mexicana, y una de las más progresistas del mundo en esa época, se plasmaron derechos sociales de los trabajadores al establecer en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la protección de los derechos de los trabajadores, como el derecho de asociación que en materia laboral contiene una tutela específica que garantiza a la persona trabajadora su derecho a sindicalizarse libremente, a constituir sindicatos para la defensa de sus intereses comunes.

Los derechos de los trabajadores se reglamentaron en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 y se reiteraron en la Ley Federal del Trabajo de 1970, sin embargo, el Estado articuló éstas legislaciones de tal manera que le posibilitara ejercer control en los sindicatos a través de la propia legislación laboral y del corporativismo sindical, como forma de control político y jurídico, siendo uno de los pilares del sistema político mexicano.

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, consistió en una reforma procesal, se establecieron principios procesales, economía, concentración y sencillez del proceso, se concentraron las etapas procesales de conciliación,

demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia.

La Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, fue un retroceso a los derechos adquiridos por la clase trabajadora, fue una reforma de corte patronal. Permite la intromisión de los patrones y el Gobierno en la vida interna de los sindicatos, reglamentó la subcontratación laboral (outsourcing), limitó el pago de salarios caídos a doce meses, suprimió la antigüedad laboral y la estabilidad en el empleo, creó nuevas formas de contratación laboral.

El veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 107 y 123, los tres ejes de la Reforma Constitucional en materia de trabajo son las siguientes:

- Nuevo sistema de justicia laboral.
- Democracia sindical.
- Organismos de conciliación y registro.

### **1.1 Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.**

La clase trabajadora en México, ha venido luchando a lo largo de su historia por el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, que se vieron afectadas por las políticas laborales que son resultado de las políticas del gobierno porfirista, sin embargo, a través de la lucha organizada de los trabajadores lograron el reconocimiento de sus derechos laborales, elevándose a rango constitucional en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se promulgó en el constituyente de Querétaro el 5 de febrero de 1917, entre ellas el derecho a la asociación profesional, no solo de los trabajadores sino también de los patrones para la defensa de sus respectivos intereses; pero no solo se contempló este derecho, sino también derechos como

la jornada máxima de ocho horas, a un salario mínimo, a la vivienda y a la seguridad social entre otros.

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la constitución mexicana de 1917, constituye un mérito indiscutible de la asamblea constituyente de Querétaro, quienes “dieron muestra de su proyección social”<sup>1</sup>. la Constitución fue precursora, como lo dijera Radbruch, de la concepción nueva “del hombre por el derecho”<sup>2</sup>.

La aportación de la asamblea constituyente fue “un paso tan vigoroso en el camino de justicia social”<sup>3</sup>. Esta contribución del constituyente fue “la más original y de mayor trascendencia”<sup>4</sup>. Con ella se impuso al Estado un “hacer, una conducta positiva que cuide la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y el capital”<sup>5</sup>.

Rabasa agrega, en tal sentido, que México fue “el país con la legislación del trabajo más progresista y completa del mundo”<sup>6</sup>. Por su parte y con gran precisión, señala De la Cueva: “fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución”<sup>7</sup>. No fueron precisamente “los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos económicos y sociales sino a diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas del campo”<sup>8</sup>. Por su parte Alfonso Noriega dice que “los derechos sociales que consagra la Constitución

---

<sup>1</sup> Rabasa, Emilio O., *El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917*, UNAM, México, 1966, p. 111.

<sup>2</sup> Radbruch Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, 4ª ed., FCE, México, 1985, p. 157.

<sup>3</sup> Rouaix Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, Biblioteca Constitucional INEHRM, México, 1945, p. 124.

<sup>4</sup> De la Madrid Miguel, *El congreso constituyente de 1916-1917*, t II, 2º ed., Porrúa, México, 1978, p. 606.

<sup>5</sup> Álvarez del Castillo Enrique, *El derecho social y los derechos sociales mexicanos*, Porrúa, México, 1982, p. 70.

<sup>6</sup> Rabasa Emilio O., op. cit, p. 108.

<sup>7</sup> De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6º ed., t. 1, Porrúa, México, p. 45.

<sup>8</sup> Trueba Urbina Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, Porrúa, México, 1971, p. 47.

Política mexicana de 1917, son la realización institucional de los ideales y aspiraciones que animaron el pensamiento de la revolución mexicana de 1910”<sup>9</sup>.

Las opiniones de los juristas en el sentido expuestos se debieron a que la Constitución Política de 1917 se apartó de las técnicas del constitucionalismo imperante en el siglo pasado. Y precisamente, fueron estos agregados constitucionales, los que le han otorgado a la Carta Magna un lugar de privilegio en el derecho constitucional contemporáneo.

Cabe destacar que el artículo 123 Constitucional comprendió 30 fracciones.

El artículo 123 constitucional dice:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: Fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.<sup>10</sup>

Los derechos sociales nacen en el caso de México de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como lo fue la Revolución de 1910, donde muchos campesinos y obreros perdieron la vida. No fueron dados por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora,

---

<sup>9</sup> Noriega Alfonso, *Los derechos sociales, creación de la revolución de 1910*, UNAM, México, 1988, p. 101.

<sup>10</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, UNAM, México, 2006.

frente al capital y al Estado y que desde luego este acontecimiento nunca debe ser olvidado.

No podrán entenderse las garantías sociales y laborales, entre ellas el derecho a la asociación profesional, que quedaron plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin haber señalado que su inserción en la Constitución se debió en gran parte a la huelga de los mineros de Cananea en Sonora, el primero de junio de 1906, que reflejó el descontento generalizado de los trabajadores por sus raquíticas condiciones de trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano, fundado por los hermanos Flores Magón en ese mismo año, y que retomó las demandas no solo del movimiento obrero, sino incluso de los campesinos e indígenas; y el movimiento de huelga de los obreros textiles de Rio Blanco, Veracruz, el siete de enero de 1907; movimientos que sin duda influyeron en el proceso de la Revolución Mexicana, y más adelante en el constituyente de Querétaro de 1917, al conseguir que sus principales demandas, entre ellas el reconocimiento de las asociaciones profesionales, pudieran ser contempladas en el artículo 123 Constitucional.

## **1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931 y el derecho de asociación.**

Después de la Constitución de 1917, se consideró otorgar a las legislaturas de las entidades federativas la facultad de expedir leyes que regularan el trabajo, aun cuando los trabajadores tenían un trato diferente, pues las necesidades de los Estados eran diversas, por tal motivo se decidió que la ley que regularía al artículo 123 de la Ley Suprema, sería de carácter federal, por lo que el único facultado para expedirla era el Congreso de la Unión.

Con ese antecedente, y aun cuando el derecho de asociación profesional era considerado por la Constitución General del 1917, se establecieron con mayor detalle los mecanismos para el disfrute de esos derechos, a través de una ley

reglamentaria del ámbito federal, por tal motivo se decretó “La primera Ley Federal del Trabajo, el dieciocho de agosto de 1931, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el veintiocho de agosto de 1931”<sup>11</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció la libertad de coaligarse y formar sindicatos, clasificándolos en gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios; así mismo dispuso la facultad de los sindicatos de formar federaciones (dos o más sindicatos de una misma rama industrial o de un solo Estado de la República) y confederaciones (de dos o más federaciones de sindicatos).

Históricamente el sindicalismo en México ha sido sometido a la voluntad y anuencia de gobierno en turno, ejerciendo un permanente control en las organizaciones sindicales, desde que surgió el primer sindicato de trabajadores en México la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), en 1918. El primer Secretario General Luis N. Morones fue nombrado Ministro de Industria Comercio y Trabajo en el gobierno de Plutarco Elías Calles, cargo que aprovechó para doblegar o reprimir las luchas democráticas de los obreros mexicanos. “Huelgas como la de los ferrocarrileros, en 1927, tuvieron por respuesta la intervención del ejército, el esquirolaje de las huestes cromianas y la consabida declaración de inexistentes”<sup>12</sup>. A partir de ese momento el Estado ejerció control en los sindicatos, a través del corporativismo sindical, tan es así que la formación, la actuación, la lucha e incluso la disolución de las organizaciones sindicales, se desarrollaron permanentemente con la injerencia del gobierno.

La política de alianzas personales seguida entre la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y el Gobierno, creó un Gobierno

---

<sup>11</sup> Decreto por el que se promulga la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 28/08/1931. Consultado el 12 de marzo de 2020.

<sup>12</sup> Alpizar, Francisco, *El derecho sindical y corporativismo como medios de control político y social*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2015, pp. 115, 116.

propicio para la corrupción, la obtención de puestos públicos y el enriquecimiento acelerado de sus principales líderes, con Morones a la cabeza. Esto no pasó desapercibido para las grandes masas. La Dirección Nacional de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) había formado el grupo acción, a través del cual se concertaba toda su cooperación con el gobierno y desidia el pago por ello. Al lado de este grupo se formó otro de carácter paramilitar, el cual utilizaba la fuerza y la violencia contra toda forma de disidencia y que disolvía los sindicatos independientes<sup>13</sup>.

El Estado como consecuencia de la revolución mexicana de 1910-1917 se consolidó, teniendo como uno de sus pilares fundamentales al movimiento obrero y campesino, articulando la legislación laboral de 1931 de tal manera que le posibilitara esas condiciones de injerencia, un control más a los sindicatos a través de la propia legislación laboral.

Como acertadamente lo señala Graciela Bensusán, “los rasgos dominantes de la ley fueron el marcado intervencionismo estatal, que posibilitaba supeditar los intereses obreros a los criterios de oportunidad del ejecutivo y el control de la autoridad en el proceso organizativo y reivindicativo”<sup>14</sup>.

En efecto el sindicalismo fue un pilar y sistema del sistema político mexicano, así como el sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes sindicales que han convertido a las organizaciones sindicales en comparsas que legitiman a un sistema decadente.

En México, la injerencia y control en los sindicatos se ha construido desde el Estado y en el contexto de la legalidad, ya que en la Ley

---

<sup>13</sup> Salazar, Rosendo, *Historia de las luchas proletarias de México*, Ediciones Avante, México, 1938, p. 138.

<sup>14</sup> Bensusán, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdés, México, 2017, p. 206.

Federal del Trabajo establece que las autoridades laborales registran, autorizan, impiden, reconocen y realizan un sinnúmero de conductas y establecen una serie de condiciones para la acción sindical de los trabajadores, han convertido la participación de las distintas instancias de autoridad en mecanismos básicos para el ejercicio de los derechos laborales y sindicales e incluso para la existencia de las organizaciones sindicales<sup>15</sup>.

Además, las autoridades laborales como la Dirección General de Organismos y Asociaciones Sindicales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, encargadas del registro sindical han actuado en función de intereses políticos y no jurídicos para otorgar el registro a los sindicatos de trabajadores, y han hecho de la dirección sindical una institución más importante que el sindicato mismo; de ahí la necesidad de que el derecho de asociación sindical sea replanteado y realmente protegido.

Las consecuencias de este modelo de sindicalismo impuestas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se puede sintetizar de la siguiente manera: la mayoría de los ejercicios de la organización sindical y de representación de trabajadores es simulada, no se toma en cuenta la voluntad de los trabajadores y el peso político y social que representan.

El modelo de regulación laboral que se adoptó y que le dio forma al tipo de sindicalismo, contratación colectiva y huelga se ven reflejadas en las relaciones laborales en la actualidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dio una serie de atribuciones al gobierno que lo colocó en condiciones determinantes en las relaciones laborales. Paralelamente, los empresarios encontraron en las disposiciones de la Ley

---

<sup>15</sup> Bouzas Ortiz, Reyes Gaytán, *Reformas a la legislación laboral mexicana, una contribución a la democracia*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2017, p. 3.

Federal del Trabajo de 1931, y a propuesta del gobierno, mecanismos para evitar la discusión que debían llevar a efecto para negociar las condiciones de trabajo. Una clase patronal, carente de sensibilidad social y dispuesto a evadir responsabilidades respecto a los derechos laborales que en el artículo 123 constitucional establece a favor de los trabajadores.

Los dos actores antes referidos (Gobierno y empresarios) encontraron como mecanismo para manejar y manipular los conflictos laborales, centrar todo el poder (político y económico) que los trabajadores podían representar, en las manos del dirigente sindical. Esto convirtió al dirigente sindical en una persona poderosa y construyó una serie de compromisos, intereses económicos y políticos, obteniendo por un lado riquezas y por otro lado cargos de elección popular como senadurías, diputaciones federales, locales, gubernaturas, presidencias municipales, gestando la realidad social que hoy se vive.

### **1.3 Ley Federal del Trabajo de 1970 y el derecho de asociación.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, reiteró, amplió y perfeccionó las atribuciones al gobierno para mantener y controlar a los sindicatos a través de la propia legislación laboral y del llamado corporativismo sindical, como forma de control político y jurídico desarrollado por el Estado, es uno de los pilares del sistema político mexicano y que los gobiernos posteriores no solo mantuvieron el esquema de control, sino que lo promovieron en su beneficio, en tanto que representaba el ejercicio de un poder económico y político que había demostrado su eficacia.

“El primero de abril de 1970, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal del Trabajo, mismo que entro en vigencia el uno de mayo de mil novecientos setenta”<sup>16</sup>. En la citada ley se establece una nueva figura jurídica denominada comisiones, que son organismos integrados por representantes de

---

<sup>16</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 01/04/ 1970.

patrones, trabajadores y gobierno, con facultades para determinar el aumento al salario mínimo, la capacitación y adiestramiento a los trabajadores, participación de las utilidades para los trabajadores.

El contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970, comprende toda la temática laboral y previsión social, los principios generales del ámbito de aplicación, la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos, los conceptos patrón, representante del patrón, criterios de supletoriedad, de interpretación, las relaciones individuales de trabajo, su temporalidad, suspensión, rescisión, condiciones de trabajo, normas protectoras al salario, participación de utilidades, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, trabajos especiales, relaciones colectivas, reglamentación sobre autoridades de trabajo, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo<sup>17</sup>.

Así mismo se debe tener presente que se gestaron dos realidades sindicales; el de la gran empresa que en mayor o menor medida actuaba dentro de los parámetros legales y que implicó incluso la existencia de empresas en manos del Estado; y el sindicalismo de la pequeña y mediana empresa, la nacional, la que se desarrolló por empresarios que no podían satisfacer las exigencias derivadas del artículo 123 constitucional, sin embargo, encontraron líderes a la medida de sus necesidades, engendrados en el contexto del corporativismo que dio origen a líderes sindicales como Fidel Velázquez de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que por más de cuarenta años estuvo al frente de ese sindicato simulando los derechos de los trabajadores, amenazando reiteradamente con la huelga general para recuperar sus posiciones y privilegios y terminaba desistiéndose. Era una práctica constante del llamado charrísimo sindical, los procesos de elección de sus dirigentes son antidemocráticos ya que

---

<sup>17</sup> Marquet, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2015, p. 268.

se eligen a través de sus delegados sindicales a mano alzada, sin tomar en cuenta la voluntad de los trabajadores, por lo que se puede concluir que la libertad y la democracia sindical son letra muerta en la práctica.

La historia del sindicalismo en México post revolucionario, no se entiende ni se podía explicar sin la participación de Valentín Campa Salazar, uno de los representantes más destacados en la historia de las luchas obreras y sociales del siglo XX en México, que junto con Demetrio Vallejo participaron en las movilizaciones sindicales y obreras a nivel nacional en los movimientos magisterial y ferrocarrilero, fueron activistas y dirigentes. La represión fue la respuesta del gobierno. Demetrio Vallejo y Valentín Campa trabajadores y dirigentes ferrocarrileros fueron encarcelados por su activismo social con la clase trabajadora.

Valentín Campa fue un líder político y sindical que luchó por los derechos laborales de trabajadores ferrocarrileros. Que a pesar de haber sido preso político en doce ocasiones acumulando trece años de cárcel, sin embargo, nunca claudicó en sus ideales, en su lucha y en su compromiso con la clase trabajadora, aportó mucho al sindicalismo libre y a la democratización del país, además de contribuir a la formación de distintas organizaciones sociales y partidos políticos con vocación humanista y social. Fue dirigente del Partido Comunista de México (PCM), candidato presidencial sin registro legal en 1976, y Diputado Federal en la LI legislatura (1979 - 1982).

En un reportaje que hizo José Gil Olmos para la revista *Proceso*, con motivo de la ceremonia solemne del veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve, los restos del luchador social Valentín Campa fueron trasladados a la Rotonda de las Personas Ilustres, en el panteón civil de Dolores, como un homenaje al reconocimiento a su lucha social, sindical y política, presidida por el Presidente de la República Andrés Manuel López Obrador.

En entrevista a Manuela Álvarez Campa, nieta de Valentín Campa, quien comentó que su abuelo escribió un libro titulado *Mi testimonio. Memorias de un comunista mexicano*. En donde destaca que la política de “unidad a toda costa” del Comité Central del Partido Comunista Mexicano (PCM) tuvo “funestas consecuencias para la lucha del proletariado mexicano por su sectarismo”.

En esas memorias el luchador social advierte que la revolución que vio en su infancia y adolescencia, en la que murieron más de un millón de mexicanos, no trajo el cambio social esperado, si no generó una clase capitalista que oprimido a los trabajadores.

En cuanto a sus aportaciones al sindicalismo la lucha de Campa contra los sindicatos oficiales conocidos como “charros”. Recuerda la declaración que hizo su abuelo cuando murió Fidel Velázquez líder de la CTM, el veintiuno de junio de mil novecientos noventa y siete, “¡qué bueno! Era un estorbo para la clase obrera”<sup>18</sup>.

#### **1.4 Puntos esenciales de la reforma laboral de 1980.**

El inicio de los ochentas mostraba la incapacidad del gobierno para resolver los problemas planteados por los distintos actores del sistema económico, político y social, por lo que hubo disminución en las oportunidades para encontrar empleo, obtener un buen salario, contar con servicios de salud y vivienda digna.

Durante la década de los ochentas, fue escasa la inversión y el aumento de precios provocaron la organización social de sectores como el obrero que buscaba defender su salario.

---

<sup>18</sup> *Proceso*, Semanario de información y análisis, número 2247, México, 24 de noviembre de 2019, pp. 15, 16, 18.

“La reforma laboral de 1980, consistió fundamentalmente en un nuevo modelo en el procedimiento ordinario laboral, misma que fue publicada mediante decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo el cuatro de enero de 1980, en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigencia el uno de mayo de 1980”<sup>19</sup>.

Durante el sexenio de 1976 a 1982 hubo gran inconformidad de los trabajadores y grupos sociales que pedían mejores condiciones laborales, lo que conllevó a huelgas encabezadas por los sindicatos de esa época. La situación no mejoró a pesar de las demandas hechas por los diversos grupos sociales.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del uno de mayo de 1980, fue una reforma procesal, ya que se establecieron los principios del derecho procesal del trabajo; la economía, concentración, sencillez del proceso y la oralidad.

Las Reformas Procesales incorporan principios de apoyo a los trabajadores en su calidad de parte en los procedimientos laborales, destaca:

- La determinación general de la carga de la prueba a los patrones.
- La suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores.
- La concentración de las etapas procesales de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia.
- En el procedimiento ordinario laboral, conocido también como audiencia trifásica, ya que se desahogaban las tres etapas procesales en una sola audiencia.

---

<sup>19</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 04/01/1980.

En octubre de 1980, se adicionó a la Ley Federal del Trabajo, el capítulo a los trabajadores especiales para normar las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior públicas y autónomas.

La Reforma Laboral de 1980, si bien es cierto que fue una reforma procesal, sin embargo, en el derecho colectivo de trabajo tuvo efectos negativos, ya que el artículo 938 establece que en caso de huelga por celebración y revisión del contrato ley, el escrito de emplazamiento de huelga será presentado por sindicatos coaligados. El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecía que el escrito de emplazamiento de huelga será presentado por los trabajadores colectivamente.

Hasta el treinta de abril de 1980, los trabajadores de México, cuando no eran atendidos por sus representantes sindicales, de manera alternativa se organizaban en coalición, acordaban sus acciones y objetivos, los ponía en práctica (sobre todo la huelga) y al cumplirlos, la coalición desaparecía naturalmente por su carácter temporal y carecer de objeto.

Esta práctica se empezaba a extender a diversas regiones industriales del país, lo que fue considerado peligroso por el sector patronal y sus abogados, evidenciado así, su incapacidad para relacionarse con sus trabajadores, prefiriendo en cambio, seguir tratando a escondidas con el líder sindical y dándole a éste herramientas de control, represión, lo que ha convertido al sindicalismo en un aparato de control de grandes dimensiones, el cual, aunque ha derivado en un problema grave para la producción y crecimiento económico, los empresarios no encuentran la forma de dismantelar el sindicalismo que ellos mismos crearon.

En cuanto a sus efectos, la Reforma Laboral de 1980, en el artículo 938, de su análisis y contenido se desprende que los trabajadores no cuentan para nada.

El derecho de huelga implica la libertad de los trabajadores para suspender sus labores en el momento que así lo decidan, por minutos, horas, días; e implica también que los trabajadores en un solo acuerdo, pueden tanto hacer la huelga, como terminarla antes de lo previsto, en horas, minutos, días. La lucha entre los obreros y los patronos, se libra en todo el mundo capitalista con la plena libertad de los obreros para hacer la huelga por su decisión. Este es el real y único derecho de huelga<sup>20</sup>.

Además, la Reforma Procesal Laboral de 1980 establece el principio de “suplencia en la deficiencia de la queja”, lo que significa que, si el trabajador su demanda está incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador en la demanda, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación cuando la demanda tenga alguna irregularidad o se ejerciten acciones contradictorias, señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que las subsane, lo que no sucede con el patrón, pues no existe para él la figura de la suplencia en la deficiencia de la queja.

Otras de las reformas procesales de importancia son:

- Se aumenta a seis meses el termino para la inactividad procesal.
- Se mejoran los sistemas de notificaciones en procedimientos especiales para conflictos colectivos.
- Se otorga la facultad al trabajador de poder omitir el nombre del demandado, es decir, cuando un trabajador ignore la denominación, razón social o nombre de su patrón, no será necesario que lo exprese en su demanda, debiendo solamente mencionar el domicilio del centro de trabajo.

---

<sup>20</sup> Fernández Arras Arturo, *La reforma laboral de 1980 y sus efectos en el derecho colectivo de trabajo en México*, [www.derecho.uady.mx](http://www.derecho.uady.mx). Consultado el 13 de marzo 2020.

- Se obliga al demandado a contestar la demanda, bajo pena de tenerlo en rebeldía en caso de negativa.
- Se crea la norma según la cual se tendrá por confeso quien no asista a absolver posiciones; esto quiere decir, que, si una de las partes ofrece en el juicio, la “confesión” de la otra parte, es necesario que éste conteste las preguntas que le formularán en la Junta, de tal manera que, si no asiste, debe considerarse que efectivamente contestó de forma afirmativa.
- Se incluye también la posibilidad de que las audiencias celebradas ante las Juntas sean públicas, es decir, que cualquiera puede presenciarlas, excepto cuando se altere el orden público o cuando así lo exija la moral o las condiciones particulares del caso.

### **1.5 Contexto político y económico de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012.**

La reforma laboral impulsada en el 2012, tuvo como característica principal impedir el debate previo de los interesados, es decir trabajadores, sindicatos y empleadores, para lo cual se creó la figura de la “reforma preferente”, para que en sesenta días saliera la reforma. Se impidió participar a los trabajadores, sindicatos y académicos, para imponer una reforma al vapor, y por supuesto cargada del lado patronal con el apoyo de los diputados del Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido Acción Nacional (PAN) y Partido de la Revolución Democrática (PRD).

La falta de consulta, distanció a los trabajadores de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. Siguiendo ese modelo las llamadas reformas estructurales, como la reforma energética, la reforma educativa, que fueron aprobadas de igual manera sin previa consulta popular, fue una imposición del Gobierno. La Suprema Corte de Justicia de la Nación negó los amparos de la consulta popular para la industria energética hoy privatizada.

Este es el problema de fondo, ya que el distanciamiento de los poderes con los sectores sociales en la toma de decisiones de los grandes problemas nacionales, es contrario a la democracia, a la soberanía popular y a la esencia misma de la Constitución Política, lo cual tomo proporciones alarmantes con la Reforma Educativa, que ni es educativa y si una imposición que afecta los derechos laborales ya adquiridos de ese sector laboral.

“En ese mismo contexto se concretó la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se publicó el treinta de noviembre de dos mil doce, en el Diario Oficial de la Federación”<sup>21</sup>. Para entrar en vigencia el uno de diciembre de dos mil doce. Las principales modificaciones fueron: el retroceso a los derechos laborales de los trabajadores que se habían conquistado, la simulación y algunos cambios que no se han cumplido, como mejorar empleos y salarios.

La reforma laboral es regresiva, se violentan los principios de universalidad y progresividad, toda vez que no mantiene ni mucho menos promueve el interés general ni profesional de los trabajadores, ni de sus asociaciones sindicales, que dimanen de la obligación de los gobiernos, de preservar, mantener y enriquecer el contenido social de los derechos humanos, inspirados de los principales tratados internacionales sobre esta materia. En atención a su vez, de que, pese a las falacias y su demagógica defensa, se ha significado e implica un ataque al compromiso de velar y rescatar a los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos, como los trabajadores en la ciudad y en el campo<sup>22</sup>.

En la reforma laboral de dos mil doce, es evidente que en materia de libertad sindical introduce requisitos que anulan la posibilidad de constituir nuevos

---

<sup>21</sup> Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 30/11/2012.

<sup>22</sup> Santos Azuela Héctor, Santos Méndez Verónica, *Fundamentos y reforma del derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2014, p. 123.

sindicatos y permite la intromisión de las empresas y el gobierno en la vida interna de las organizaciones gremiales.

“Ciertamente, no ha de pasarse por alto, que dentro del ordenamiento mexicano, si bien el artículo 123 de la constitución, no ha sufrido reformas en materia colectiva, en la práctica su obligatoriedad es tan solo letra muerta”, según la opinión de Arturo Fernández Arras<sup>23</sup>.

La falsa promesa de promover la democracia sindical se demuestra claramente, “con la inicial referencia al voto secreto y a la obligación de rendir cuentas por parte de los sindicatos que consistió propiamente en una propuesta de orden táctico para ser intercambiada por los temas que son prioritarios para el sector empresarial, como la subcontratación, el limitar los salarios caídos, una contratación por horas, suprimir la antigüedad y la estabilidad en el empleo”<sup>24</sup>.

Desde las denuncias sindicales internacionales se censuró que esta reforma proporcionaba mayor cobertura y protección al sistema de control sindical corporativo es el centro y el sustento del sistema de protección del empresario. Por lo cual se pone en evidencia que “el proceso para elegir su representación sindical a través de la imposición sin consultar a los trabajadores es claramente antidemocrático, y es una clara violación de los derechos humanos y laborales, incluyendo los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se refieren a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

La Reforma Laboral de 2012, en materia sindical, se establece en los artículos 364 BIS y 365 BIS de la Ley Federal del Trabajo, reflejando el respeto a la libertad sindical pero que en la práctica y en la jurisprudencia violenta la eficacia de esta nueva normatividad con relación al registro sindical, tornándola nugatoria. Aplicado solamente en el discurso demagógico, pues el registro de

---

<sup>23</sup> Fernández Arras Arturo, *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI, libertad sindical*, UNAM, UAM, FAT, México, 1999, p. 177.

<sup>24</sup> Alcalde Justiniani Arturo, "Ocho mentiras del plan laboral" *La Jornada*, <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/22opinion/018a2pol>. Consultado el 14 de marzo de 2020.

los sindicatos se otorga a quien las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como la Dirección General de Organismos y Asociaciones Sindicales de la Secretaría del Trabajo, deciden, por lo regular con la complacencia del patrón.

El registro sindical debe liberarse de los mecanismos de control para responder realmente a la exigencia de la vida democrática. Sin embargo, con reiterada frecuencia en la práctica se incrementan actos simulados como lo es la Reforma Laboral de 2012, el registro sindical funciona en México, como un archivo confidencial de las autoridades laborales, que lo manejan realmente como un mecanismo práctico de control represivo y marginación ideológico social. Así mismo, promueve, sin límite los contratos colectivos de protección que los patrones suscriben con sindicatos corruptos, sin auténtica representación, a espaldas de los trabajadores, para congelar y si es posible abatir, sus condiciones generales de trabajo.

Por otro lado, el tema de la autonomía sindical y colectiva respecto a la autorreglamentación del régimen interno o estatutario de los sindicatos, se ha desarrollado con gran amplitud. Sin embargo, en la misma Ley Federal del Trabajo, se establece en clara contravención al derecho de los sindicatos para redactar sus estatutos, el legislador impone un contenido obligatorio de los mismos, sin el cual la autoridad laboral niega el registro. En esta forma se establece un régimen restrictivo, que, como un eficaz instrumento de control económico-político, constituye una clara limitación a la libertad sindical de los trabajadores<sup>25</sup>.

Las principales reformas a la Ley Federal del Trabajo, del treinta de noviembre de 2012, fueron:

- El equilibrio laboral y social, no discriminación, en las relaciones laborales.
- Se reguló la subcontratación y se establecieron nuevas formas de contratación laboral como el de capacitación inicial, el de prueba, por temporada.

---

<sup>25</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", *Modernidad y legislación laboral*, México, UAM-FES, 1989, p. 48.

- Se adicionó la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón por incurrir en hostigamiento y/o acoso sexual, condiciones de trabajo, trabajos especiales incluyéndose el de los trabajadores de las minas.
- La indemnización del pago de salarios caídos se limitó a doce meses y un interés del 2% a quince meses capitalizable.
- Sanciones económicas que van de cincuenta y cinco mil veces de salario mínimo general.
- En la parte procesal, en la prueba confesional se prevé la posibilidad de consultar notas o apuntes.
- Se podrán ofrecer las pruebas de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología.
- Desaparece la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, conocida como audiencia trifásica ya que se desahogaban tres etapas en una sola audiencia.
- Se crea una primera audiencia de conciliación, demanda excepciones, y una segunda audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La reforma laboral del treinta de noviembre de 2012 ha dejado insatisfechos tanto a patrones, trabajadores y al Estado, se dejó insatisfechos a los primeros ya que querían más flexibilidad para contratar y separar a los trabajadores, a los segundos quedaron inconformes particularmente en el tema de los salarios caídos por despido injustificado, a los que se les fijó un límite de los salarios caídos que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el Estado no cumplió con las expectativas de creación de empleos al flexibilizar las formas de contratación y no mejoraron las condiciones económicas de los trabajadores ni de las empresas. Se reglamentó la outsourcing o subcontratación laboral, afectando gravemente a los trabajadores pues precariza las condiciones de trabajo, afecta la estabilidad en el empleo, el pago de utilidades, la antigüedad laboral, los pagos por prima de antigüedad, así como el derecho a adquirir vivienda a través de Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), así mismo es una vía para registrar a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con bajos

salarios muy por debajo del que realmente perciben, y los dan de baja por periodos sobre todo en el mes de diciembre.

Sin embargo, no se ha impedido que se violenten los derechos de los trabajadores relativos a la antigüedad y participación de utilidades. Respecto de la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y una segunda audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, no abatió el rezago de los expedientes laborales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino todo lo contrario se ha retardado más tiempo el procedimiento laboral.

La Reforma Laboral de 2012, no cumplió con las expectativas tan esperadas y necesitadas de una reforma sustancial a la Ley Federal del Trabajo. Esta reforma ha provocado que se precaricen cada vez más las condiciones de trabajo de la clase trabajadora. Además de que establece medidas que predisponen la prolongación de los juicios laborales al establecerse dos audiencias (artículos 878, fracción VIII y 880 de la Ley Federal del Trabajo); permite el despido por la queja de los clientes o proveedores del patrón en contra de los trabajadores (artículo 47 fracción II); legaliza el trabajo en labores conexas o complementarias que implica realizar otras funciones (artículo 56 BIS); desaparece de la Ley Federal del Trabajo, la tabla de enfermedades por riesgos de trabajo y otorga facultades a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su expedición y modificación (artículo 514).

También, evade penalizar conductas patronales negligentes que afecten la salud y la vida de los trabajadores y en su lugar impone multas económicas (artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo); mantiene los mecanismos legales que dificultan la elección democrática de representantes sindicales y sostiene el corporativismo sindical como un medio de control en los sindicatos a través de la propia legislación laboral, al establecer qué deben contener los estatutos (artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo); la clasificación legal de sindicatos, que más que una clasificación es una clara división del sindicalismo (artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo); así como el procedimiento de registro de los sindicatos, que la mayoría de las veces está supeditada a la voluntad de la

autoridad laboral, sobre todo cuando se trata del registro de sindicatos independientes, que no obstante que cumplen con los requisitos que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, la Autoridad Laboral se extralimita imponiendo más requisitos que de lo establecido en el artículo que se menciona, y termina por negar el registro, actuando en función de intereses económicos y políticos, que el Estado y el sindicalismo oficial imponen para salvaguardar sus intereses.

Las normas contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1, 5 y 123 y sus respectivas fracciones nos hablan del derecho al trabajo. Esto significa que está acorde con ese derecho humano. Haciendo una interpretación no solo gramatical sino jurídica, una cosa es derecho al trabajo y otra cosa es el derecho del trabajo. En esta segunda frase se ubica el contenido de la ley reglamentaria, donde se ubica precisamente la reforma laboral aprobada y promulgada el uno de diciembre de dos mil doce y, por ende, las relaciones laborales<sup>26</sup>.

La Reforma Laboral en México, de diciembre de dos mil doce, rompe con el principio de la bilateralidad y de estabilidad en el empleo, al modificar el artículo 39 de la Ley Laboral. Suprimió el texto que refiere que la existencia de un contrato se dará mientras subsista la materia de trabajo.

La Reforma menciona que la existencia de un contrato de trabajo dependerá exclusivamente de la voluntad del patrón y no de la subsistencia de la materia de trabajo. Se anula por completo la estabilidad en el empleo.

La principal crítica que se hace a la nueva Ley Federal del Trabajo con respecto a las contrataciones, especialmente contratación a prueba.

Permite el libre despido sin costo para el patrón al permitirle crear

---

<sup>26</sup> Arellanes Jiménez Paulino Ernesto, De Monserrat Llairó María, "Reforma laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad del trabajo", México, Dike, *Revista de investigación en derecho, criminología y consultoría jurídica*, N° 18, octubre 2015, marzo 2016, BUAP, p 49.

contratos: a) a prueba, b) capacitación inicial y de c) labores discontinuas (en este caso que puede ser de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año). Este último es el más grave, porque puede darse el caso que una persona trabaje cinco días de los seis a los que está obligado (como ocurre con muchos trabajadores), permitiendo despidos sin indemnización alguna<sup>27</sup>.

### **1.6 Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017: nuevo sistema de justicia laboral, democracia sindical y organismos de conciliación y registro.**

La Constitución Mexicana de 1917, fruto de la Revolución Mexicana, y una de las más progresistas del mundo en aquella época, puso los cimientos del Derecho del Trabajo en el artículo 123. Protegiendo los derechos de los trabajadores, con el fin de jamás volver al antiguo régimen en el que se laboraba con condiciones denigrantes y esclavistas. No hubo en ese entonces demasiada discusión sobre el modelo de justicia que se implementaba, pero el cambio que se quiso establecer fue el de contar con órganos que juzgarán en conciencia, alejados de la justicia formal, sin embargo, desde el surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se echó mano de argucias jurídicas, claramente inconstitucionales, que viciaron el acto de su creación y posterior actuación de esos tribunales de manera constante durante los noventa años de su actuación.

A cien años y diecinueve días, de la promulgación de dicha Constitución, se habló de una Reforma a la misma, que estaría relacionada con el Derecho Laboral. El día 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto de reforma en materia de impartición de justicia laboral;

---

<sup>27</sup> Íbidem, p. 51.

que se vio reflejada en las disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución.

El análisis de la reforma constitucional representa una gran trascendencia en cualquier régimen democrático de derecho, ese ejercicio adquiere una mayor relevancia cuando dicho cambio implica un nuevo paradigma en las reglas de solución de los conflictos laborales.

Esos son los elementos que revisten la reforma constitucional en materia de trabajo que han sido aprobados por el poder legislativo. Uno de los aspectos más trascendentes, es sin duda las nuevas formas para plantear y resolver los conflictos en materia de trabajo.

La Reforma Constitucional en materia de trabajo, tiene tres ejes fundamentales:

- Nuevo sistema de justicia laboral.
- Democracia sindical.
- Organismos de conciliación y registro.

### **1.6.1 Antecedentes de la Reforma Constitucional de 2017.**

La Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete en materia laboral tiene algunos antecedentes como son las siguientes:

Desde hace muchas décadas, casi tantas como las de la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los sindicatos independientes y democráticos así como académicos habían venido cuestionando el modelo de la justicia laboral tripartita, pugnando por los cambios requeridos para tener una justicia laboral autónoma, digna y eficaz para la solución de los conflictos laborales entre los factores de la producción, es decir capital y trabajo, pero siempre se encontraron con la cerrazón del Estado y la corrupción de la cúpulas empresariales y sindicales, que siempre estuvieron unidas a través del sistema corporativo creado desde los años veinte del siglo pasado.

Otro hecho relevante fue la resolución del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que condenó el sistema corporativo y conminó a las autoridades mexicanas a transformarlo, para superar el corporativismo con que se han manejado las relaciones de trabajo en detrimento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y sindicatos. Las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron las siguientes:

A) El comité invita al gobierno a que tome medidas para iniciar un diálogo constructivo con las organizaciones de trabajadores (incluidas las cinco querellantes) y las organizaciones de empleadores, sobre la aplicación de la legislación laboral y sindical, a fin de examinar las cuestiones planteadas en la queja. Este proceso de diálogo debería incluir:

1.- Las cuestiones relativas a las cláusulas de seguridad sindical “de exclusión” declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema que pueden conducir a ciertas situaciones contempladas en la queja.

2.- Las cuestiones relativas a la representatividad mínima de las organizaciones sindicales para negociar colectivamente, y;

3.- La alegada falta de imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la alegada excesiva duración de sus procedimientos. El comité pide al Gobierno que le informe de las reuniones mantenidas y de los resultados de este diálogo, y

B) El comité pide además al Gobierno que responda específicamente a los alegatos y ejemplos de las organizaciones querellantes relativos:

1.- A las personalidades públicas incluidas autoridades públicas, que se han pronunciado sobre la realidad de los contratos colectivos de protección laboral y el alto número de estos contratos colectivos y;

2.- A los casos específicos de empresas mencionadas en los párrafos 796 a 799, incluidos los casos de funcionamiento deficiente o parcial de las juntas de conciliación y arbitraje en relación con el ejercicio de los distintos derechos sindicales del Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC)<sup>28</sup>.

Sin embargo, la resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el comportamiento del Gobierno y las cúpulas obrero empresariales que pulverizan los derechos colectivos de la clase trabajadora, no tuvo ningún efecto positivo, ya que el sistema corporativo se siguió aplicando como si no hubiera pasado nada, ni los propios convenios internacionales son ratificados oportunamente, como ocurrió en el caso del convenio 98 que se refiere a la protección de los derechos sindicales y de negociación colectiva.

Ahora bien, aun cuando no se consultó a los sectores sociales involucrados en la reforma constitucional en materia laboral, se presentó ante el Senado de la República la iniciativa presidencial para reformar el sistema de justicia en materia laboral, para desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y trasladar esa justicia al ámbito de los poderes judiciales, federales y estatales.

Para asombro del sindicalismo democrático independiente y ante la incredulidad y enojo de los sectores patronal y sindical oficialista, el veintiocho de abril de dos mil dieciséis se presentó al Senado de la República la iniciativa presidencial de reformas al artículo 107 constitucional en materia de amparo y al 123 en materia de trabajo.

---

<sup>28</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración 310. "Reunión, Ginebra, marzo 2011, GB. 310/8.359". Informe del comité de libertad sindical. Caso núm. 2694. Informa provisional. Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FTTIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y otras organizaciones.

Otro antecedente de la Reforma Constitucional, independientemente de la iniciativa presidencial, en realidad obedeció a las obligaciones contraídas con la firma de los acuerdos económicos que en el ámbito internacional se han celebrado últimamente, concretamente:

El Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica celebrado por Canadá, Estados Unidos, Japón, Malasia, Perú, Vietnam, incluyendo México. Los países miembros de este acuerdo impusieron al presidente de la República, la obligación de encontrar solución a la corrupción e ineficiencia de los tribunales de trabajo, puesto que muchas empresas del extranjero operan o buscan mercado en nuestro país y requieren de un sistema de justicia que garantice el respeto a sus derechos y patrimonio, sin ser sometidas a las prácticas extorsionadoras del sindicalismo simulado.

Las normas relevantes de este tratado internacional para los tribunales laborales, dicen:

Artículo 19.8: concientización pública y garantías procesales.

1.- Cada parte promoverá la conciencia pública de sus leyes laborales, incluso asegurando que la información relacionada con sus leyes laborales y procedimientos para su aplicación y cumplimiento esté disponible al público.

2.- Cada parte asegurará que las personas con un interés reconocido conforme a su ordenamiento jurídico en un asunto particular; tengan acceso apropiado a los tribunales imparciales e independientes para la aplicación de las leyes laborales de la parte. Estos tribunales podrán, incluir tribunales administrativos, tribunales cuasi judiciales, tribunales judiciales o tribunales laborales, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de cada parte.

3.- Cada parte asegurará que los procedimientos ante estos tribunales para la aplicación de sus leyes laborales: sean justos, equitativos y transparentes; cumplan con el debido proceso legal; y no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras<sup>29</sup>.

Independientemente de las presiones o conveniencias económicas internacionales, el Gobierno Mexicano, decidió terminar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y tener una nueva forma de justicia laboral con autonomía, imparcialidad, honestidad, excelencia y eficacia que resuelva los conflictos laborales en las relaciones obrero patronales. Por lo tanto, será el Poder Judicial Federal y los Poderes Judiciales de los Estados quienes tendrán una función muy importante para lograr que este cambio de la administración de la justicia laboral, se lleve a su más cabal cumplimiento ya que decidirán y resolverán los conflictos laborales. Tendrán la gran responsabilidad histórica de lograr que esta nueva justicia asegure el respeto de los derechos laborales que consagra el artículo 123 constitucional, y que desde 1917 se le dio un sentido social en su contenido.

Aun cuando en mayo de 1970, en mayo de 1980 y noviembre de 2012, se reformó la Ley Federal del Trabajo, no se aprovecharon las oportunidades para dar cauce a una reforma integral y transformadora de la justicia laboral porque, evidentemente, no convenía a los intereses de quienes han manejado a discreción el derecho del trabajo como son los empresarios, gobierno y el sindicalismo oficial, quienes han mantenido control en las relaciones obrero patronales sobre todo colectivos.

---

<sup>29</sup> Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, Tratado de Libre Comercio entre países de la cuenca del pacífico, firmado el cuatro de febrero de dos mil dieciséis en Auckland. Nueva Zelanda. Su objeto: rebajar las barreras comerciales. Establecer un marco común de propiedad intelectual, reforzar los estándares del derecho del trabajo y derecho ambiental, y establecer un mecanismo de arbitraje de diferencias inversor-Estado. Aplicación del Tratado de Libre Comercio firmado por Brunéi, Chile, Nueva Zelanda y Singapur (3-junio 2005). Desde 2008 se sumaron Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón, Malasia, México, Perú y Vietnam. [https://es.wikipedia.org/wiki/Acuerdo\\_Transpac%C3%ADfico\\_de\\_Cooperacion\\_Economica](https://es.wikipedia.org/wiki/Acuerdo_Transpac%C3%ADfico_de_Cooperacion_Economica)

La propuesta de la Reforma Constitucional se presentó a diez meses de que se cumplieran los cien años del artículo 123 constitucional, y es así como el veinticuatro de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Justicia Laboral<sup>30</sup>.

De manera general, los cambios que se observan a partir de la Reforma, van orientados a incrementar la eficiencia del sistema de impartición de justicia laboral; evitando que los procesos impidan que se llegue a una resolución pronta y adecuada de los conflictos suscitados entre patrón y trabajador. En segundo lugar, a través de esta Reforma se busca romper paradigmas, cambiando el sistema y adecuándolo a la situación del México actual, que exige un alto a la impunidad y demanda que se pueda confiar en las autoridades encargadas de hacer justicia.

Para la reforma a la legislación secundaria el constituyente estableció un año para realizar las adecuaciones legislativas, sin embargo, no ocurrió así.

El veinte de septiembre de dos mil dieciocho, el Senado de la Republica ratifico el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce los derechos de libertad de afiliación sindical y negociación colectiva. Que también fueron materia de la Reforma Constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete.

---

<sup>30</sup> Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, *Diario Oficial de la Federación*, México, 24/02/2017.

## **1.7 Reforma a la fracción XX del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Anteriormente, esta fracción se reducía a solo un pequeño párrafo, en el cual se explicaba que los conflictos laborales serían resueltos por la Junta de Conciliación y Arbitraje; y que ésta debía estar conformada por una representación tripartita: del obrero, del patrón y del gobierno. Con la Reforma Constitucional de 2017, la fracción XX se amplió mucho más, revolucionando por completo el procedimiento de justicia laboral, creando nuevas instancias y etapas, de la siguiente manera:

- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En su lugar, se da origen a los Tribunales Laborales (locales y federales), como nueva figura encargada de la resolución de conflictos entre trabajadores y patrones.
- Se establece que esta nueva instancia se integrará por jueces, quienes serán designados de acuerdo con lo que disponen los artículos constitucionales: 94, 97, 116 fracción III y 122 Apartado A fracción IV. Así mismo, deberán ser profesionales con capacidad y experiencia en materia laboral. Además, sus sentencias tendrán que observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- Se crea una instancia de Conciliación, a la cual se tendrá que acudir antes de pasar a los Tribunales Laborales. A nivel estatal o local, tendrán la función conciliatoria: los Centros de Conciliación, y a nivel federal la tendrá un organismo descentralizado. El cual, aparte de la función conciliatoria, tendrán a su cargo el registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales.
- Ambos serán independientes del poder ejecutivo y contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de gestión y de gobierno. Además, deberán regirse por los principios de: certeza, independencia,

legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

- En cuanto a la manera en la que se integrarán y funcionarán los Centros de Conciliación, se establece que será determinada por las leyes locales. De igual manera, el funcionamiento e integración del organismo descentralizado se establecerá por la ley en materia.
- Por otra parte, el organismo descentralizado tendrá un titular, que será elegido a través de un proceso establecido en la misma fracción XX. En el cual, el Ejecutivo Federal elabora una terna que será sometida a consideración de la Cámara de Senadores; quienes, dentro de un plazo de treinta días, deberán designar al titular a través del voto de las dos terceras partes de la Cámara. Si dicha Cámara, no realiza la elección dentro del plazo el Ejecutivo designará al titular.
- En caso de que la Cámara rechace la terna propuesta por el Ejecutivo, este someterá una nueva. Y si la segunda terna también fuere rechazada, entonces él mismo realizará la elección del cargo.
- El titular del organismo descentralizado deberá ser una persona capacitada y con experiencia. Otros requisitos son: que no pertenezca a ningún partido político ni haya sido candidato a un cargo público tres años antes de su designación; además de que cuente con buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Ostentará el cargo durante seis años y solo podrá ser reelecto una vez. Se limitará a lo establecido por la ley, y se dedicará únicamente a la realización de las actividades propias de su cargo y representación del organismo. Es decir, no podrá dedicarse a otra cosa, exceptuando la docencia, investigación, cultura o beneficencia<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, México, año, 2020, pp. 231, 232, 233.

### 1.7.1 Objetivos principales de la Reforma Constitucional de 2017.

Como se puede apreciar, la fracción XX origina un amplio campo para el análisis, de cada uno de los aspectos que aborda. Generando un sistema completamente nuevo para la resolución de conflictos que surgen en la relación patrón-trabajador. Aunque, si bien dicha fracción es el pilar de la Reforma; también se introdujeron otros cambios significativos, que implican una actualización en el sistema de justicia laboral, los cuales son los siguientes:

La impartición de justicia laboral por los Tribunales Laborales. (Fracción XX).

La función conciliadora a través de:

- Materia estatal o local: Centros de Conciliación.
- Materia federal: organismo descentralizado. (Fracción XX)

Aseguramiento de la libertad de negociación colectiva. (Fracción XXII BIS)

Aclaración del sistema de competencia federal. (Fracción XXXI Inciso C)<sup>32</sup>.

Considero los objetivos uno, dos y tres como los puntos más importantes. Los cuales abordan el replanteamiento del proceso de impartición de justicia en materia laboral, a través de tribunales laborales, así como el de conciliación, el aseguramiento de la libertad y negociación colectiva. Dicho proceso, cambia radicalmente; dejando de ser tripartita (representante capital, trabajadores y del estado). A partir de la Reforma, el objetivo es evitar que los juicios se prolonguen, buscando que verdaderamente se llegue a una conciliación antes

---

<sup>32</sup> Ibídem, pp. 234, 238

del juicio a cargo del tribunal. Por lo que el proceso se llevará a cabo de la siguiente manera, con base en lo que la fracción XX constitucional establece:

1. Acudir al Centro de Conciliación (materia local), o al organismo descentralizado (materia federal), para fijar una primera audiencia conciliadora; buscando que esta, sea la única. Se podrá pasar a audiencias subsecuentes solo si ambas partes lo acuerdan.

2. Una vez que se celebró la audiencia, es decir, que se llevó a cabo la etapa de conciliación; entonces se podrá pasar a los Tribunales, compuestos por jueces quienes tendrán la función de generar la resolución del conflicto a través de la emisión de sentencias; siendo estas últimas las resoluciones definitivas<sup>33</sup>.

A su vez, la Reforma Constitucional incluyó modificaciones que se relacionan con el proceso de impartición de justicia, en el caso en el que una de las partes del conflicto no esté de acuerdo con la sentencia del juez. Como resultado, este planteamiento nos lleva al análisis de las modificaciones realizadas al inciso d) fracción V del artículo 107 y a la fracción XXI del artículo 123 Apartado A.

Respecto del inciso d) fracción V del artículo 107, aborda la temática de la procedencia del amparo que será promovido ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente. El inciso d), después de la Reforma quedó de la siguiente manera: “En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas”<sup>34</sup>.

Reflejando que, al desaparecer la Junta de Conciliación y Arbitraje, se debe de dejar de utilizar el término laudos que dicha junta pronunciaba, y que

---

<sup>33</sup> *Ibíd.*, p. 231

<sup>34</sup> *Ibíd.*, p. 179

anteriormente consideraba este inciso. Entonces, atendiendo a lo que establece la Reforma en cuanto a las nuevas figuras que administran e imparten la justicia son los jueces de los Tribunales Laborales, a través de sus sentencias y resoluciones definitivas.

Otro cambio que se tuvo que realizar con respecto a la temática de negativa de alguna de las partes implicadas en el conflicto laboral; fue el de la fracción XXI del artículo 123 Apartado A que aborda las consecuencias tanto para el patrón, (fin del contrato de trabajo, indemnización de tres meses de salario) como para el obrero (fin del contrato de trabajo) en este sentido. La única modificación que se realizó a esta fracción fue el cambio de “laudos pronunciados por la Junta” por “resolución”, haciendo referencia a las sentencias que emite el Tribunal Laboral, las cuales ponen fin al juicio. Quedando la fracción reformada así:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo<sup>35</sup>.

Ahora bien, en cuanto al objetivo número tres de esta Reforma, para lograr el aseguramiento de la libertad de negociación colectiva se está adicionando una nueva fracción al apartado A del artículo 123; la fracción XXII BIS de la Constitución Federal: "Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes

---

<sup>35</sup> *Ibíd*em, pp. 233, 234

principios: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo”<sup>36</sup>.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

Se observa en esta fracción una tendencia con orientación a la búsqueda de certidumbre tanto en las actividades de organización sindical, como en los representantes de dichas organizaciones. En este sentido, se atiende a la necesidad que tiene no solo el trabajador sino también el patrón, de ver protegidos y respetados sus intereses y realmente contar con certeza y poder llegar a un acuerdo que no implique perjuicios para ninguna de las partes.

A partir de la Reforma, y respecto objetivo cuatro: Aclaración del sistema de competencia federal, el último párrafo de la fracción XXXI del artículo 123 Apartado A, fue transformado en el inciso c), titulado materias. En el que se puntualiza ya de manera más clara lo que le compete a la autoridad de federal exclusivamente. Puntualmente, la idea del párrafo y su contenido se conservaron intactos. Por lo que más bien la modificación fue una cuestión de forma, quedando como se indica:

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los

---

<sup>36</sup> Ídem.

asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; 3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; 4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y 5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente<sup>37</sup>.

### **1.7.2 Otras modificaciones a la Reforma Constitucional de 2017.**

Los grandes cambios a la Constitución, realizados gracias a esta Reforma; generaron otros menores, en lo que únicamente se cambiaron términos, con el propósito de mantener la cohesión. Dichos cambios menores, se realizaron en las fracciones XVII, XIX y en el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 Apartado A. La fracción XVIII, aborda la temática de las huelgas, estableciendo cuando son lícitas o ilícitas. Antes de la reforma, esta fracción mencionaba que en el caso de los trabajadores de servicios públicos que desearán manifestarse; debían avisar obligatoriamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, diez días antes de la fecha de la suspensión de labores. Actualmente, dichos trabajadores deberán avisar a los Tribunales Laborales, bajo los mismos términos. Además, a esta fracción, se le agregó el siguiente párrafo, que se relaciona con la nueva fracción XXII BIS, relativa a la libertad de negociación colectiva:

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

---

<sup>37</sup> *Ibíd*em, pp. 238, 239

Por otro lado, se realizó una modificación sencilla en la fracción XIX, relativa a los paros. Se establece que se requiere la aprobación de los Tribunales Laborales para la realización de los mismos; cuestión que anteriormente le correspondía a la Junta de Conciliación y Arbitraje. De igual manera, en el inciso b) de la fracción XXVII, se observa un cambio de este tipo, en el que sólo se sustituye la figura de la Junta por los Tribunales Laborales, de la siguiente manera:

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales”<sup>38</sup>.

### **1.7.3 Balance de la Reforma Constitucional de 2017.**

Sin duda, esta Reforma trae consigo una serie de expectativas de los agentes involucrados, tanto los aspirantes a jueces, los defensores de los trabajadores, las instituciones, las personas cuyos casos se encuentran todavía en manos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, los integrantes de dicha junta, entre muchos otros.

A lo cual, precisó la necesidad de tomar en cuenta los siguientes aspectos, incluidos en los transitorios del decreto de la reforma. Como primer punto, se establece que esta reforma entraría en vigor en un año a partir de la publicación del decreto. Durante este plazo, cada entidad tendría que adecuar su legislación para que corresponda con las modificaciones que implicó la reforma; también deberá realizarse la elección del titular del organismo descentralizado. Mientras se realiza la transición, y se constituyen las nuevas figuras; las Juntas seguirán atendiendo las diferencias y conflictos a su cargo. De la misma manera, los

---

<sup>38</sup> *Ibíd.*, pp. 235, 236

Tribunales Colegiados conocerán de los amparos en contra de los laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como encargada de este proceso de transición, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creó la Unidad de Enlace de la Reforma de Justicia Laboral; cuyos principales objetivos son diseñar los marcos normativos que deberán seguir las nuevas instituciones. De tal forma que, esta reforma es un impulso para modificar otras leyes existentes como sería la Ley Federal del Trabajo, sobre la cual no se conoce aún un proyecto de reforma; así como la creación de nuevas disposiciones para complementar este cambio en la impartición de justicia en materia laboral.

La Reforma Constitucional como se puede observar se quedó corta, toda vez que se marginó, la justicia laboral en el ámbito de las relaciones laborales burocráticas, es marginada de la modernización que se requiere para contar con tribunales autónomos y eficientes en las relaciones de trabajo en el sector público. Los objetivos que se persiguen con la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia laboral, fortalecer la función conciliadora al separarla de la función jurisdiccional, integrando organismos especializados federal y estatales que, como instancia previa y obligatoria, contribuyan a la solución de las diferencias entre capital y trabajo, evitando que un gran número de controversias lleguen a la etapa contenciosa en los juzgados laborales.

Con esta transformación de la justicia laboral se consolida el Estado Democrático de Derecho y en asegurar a los trabajadores y empleadores plena certidumbre jurídica en la solución de sus controversias, ya que las resoluciones de los tribunales se regirán por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Sin embargo, se dejó pasar la oportunidad para que esta nueva justicia laboral se aplicara también en las relaciones laborales de las dependencias del sector público, considerando que el Estado ha mantenido el poder y control en sus propios Tribunales de

Conciliación y Arbitraje Laborales tanto federal y estatales para resolver los conflictos laborales, que muchas veces actúan como juez y parte obstaculizando la pronta y expedita justicia laboral burocrática, además de retardar el procedimiento de tres a cinco años, lo que se traduce en una denegación de la justicia, y que por conveniencia del Estado no ha querido transformar la justicia laboral en el sector público.

La Reforma del artículo 123 apartado A fracción XX constitucional substituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales y adiciona la fracción XXII BIS, para garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la firma, registro y depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo, así como el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la elección de sus dirigentes y la resolución de conflictos entre sindicatos.

La libertad sindical es un elemento indispensable en el Estado Democrático de derecho, lo que hace necesario que los trabajadores cuenten con la garantía de que su voluntad, expresada mediante el voto en los recuentos sindicales y de huelga, quede plenamente garantizada y precisamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró que la prueba de recuento debería desahogarse en condiciones más favorables para la independencia de los trabajadores, por lo que la autoridad laboral debería vigilar y proteger la libertad de los trabajadores para expresar su preferencia sindical mediante su voto respecto a los conflictos de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, ya que el sindicalismo antidemocrático corporativo, era determinante en la firma de los Contratos Colectivos de Protección Patronal; y para contrarrestarlo era indispensable establecer mecanismos que garantizaran la libre expresión del voto de los trabajadores en la definición del sindicato mayoritario que administrara y fuera titular de dicho Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que la prueba fundamental en este tipo de conflictos es precisamente el recuento, que establece el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo mecanismo para su desahogo se fue afinando a través de la jurisprudencia 150/2008 que emitió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro:

RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto

dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931 desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

Contradicción de tesis 74/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Tesis: 2a./J. 150/2008. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época. T. XXVIII. octubre de 2008. p. 451.

Comparando tales criterios con la Reforma a la fracción XXII BIS del apartado A del artículo 123 Constitucional, para la resolución de los conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La Ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo establecido en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

La fracción XX, del artículo 123 Constitucional reformada, incluye principios relativos que deben observar los Jueces Laborales en el dictado de sus sentencias: legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia; y lo mismo se establece para la función conciliatoria y registral, que se regirá por la certeza, independencia, legalidad imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Todos estos principios serán garantía para la conciliación o solución de los conflictos, y desde luego seguirán operando los principios rectores del derecho del trabajo; equilibrio entre los factores de la producción y justicia social; el trabajo digno y decente; el respeto a los derechos colectivos; la igualdad de los trabajadores frente al patrón; el trabajo como derecho y deber sociales y la negación de que sea artículo de comercio; la libertad de trabajo; la nulidad de normas que infrinjan los derechos sociales y la protección constitucional al trabajo; la suplencia de la queja de la demanda; el trabajador no está obligado de conocer el nombre o denominación de su patrón; la carga de la prueba que en la mayoría de aspectos recae en el demandado; las formalidades para el despido; definiciones del salario y jornadas favorables al trabajador, entre otros<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Pallares y Lara Sergio, *El ayer y el devenir del artículo 123 Constitucional*, Porrúa, México, 2018, p. 421.



## **CAPÍTULO 2**

### **CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO**

#### **Introducción**

La negociación colectiva, es un medio, un instrumento por el cual se logra establecer mejores condiciones de trabajo que se plasman en un convenio, pacto o contrato colectivo de trabajo de común acuerdo entre los trabajadores organizados, en una coalición o sindicato de trabajadores con el patrón o patronos dando solución a los conflictos de trabajo que se presentan en las relaciones colectivas de trabajo.

La negociación colectiva está considerada como un derecho fundamental integrante de la libertad sindical y está fundamentada en los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El principal objetivo de la negociación colectiva es la celebración del contrato colectivo de trabajo, en este documento quedan establecidos todos los acuerdos y mejoramiento de las condiciones de trabajo y salario que se obtuvieron a través del dialogo social llevada a cabo por el sindicato de trabajadores y los patronos.

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores y patronos. Los sindicatos de trabajadores son personas morales de carácter social, que de acuerdo a su evolución histórica han venido desarrollando una lucha constante frente al patrón y al poder del Estado. Los sindicatos tienen plena libertad para

organizarse sin injerencia alguna por parte de terceros, particularmente de la autoridad laboral, a esta libertad se la ha denominado libertad sindical.

El sistema político mexicano, continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo ha venido haciendo a través del corporativismo, no se puede hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes sindicales han convertido a las organizaciones sindicales en comparsas que legitiman a un sistema decadente.

La autonomía sindical no es una cuestión contrapuesta a la democracia sindical. El hecho de que los sindicatos tengan reconocida cierta autonomía para organizarse, sin intervención alguna de terceros no quiere decir que no se les pueda exigir un régimen interno democrático, tal y como lo establece el artículo 364 BIS de la Ley Federal del Trabajo que refiere: en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

El artículo 365 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, señala que los sindicatos deben constituirse en asamblea, lo que implica una votación mayoritaria de los trabajadores constituyentes, la fracción IV, establece que la directiva sindical debe ser elegida por la asamblea.

Por lo tanto, la democracia sindical no puede limitarse al solo acto de elección de los dirigentes sindicales, ni a la forma de convocar asambleas, sino también la participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato.

El aspecto formal de la democracia sindical pretende que los trabajadores agremiados al sindicato puedan participar de manera rotativa en las elecciones

para elegir a los integrantes del comité directivo, particularmente tratándose del Secretario General a fin de evitar cacicazgos que monopolicen y se eternicen en la representación sindical.

Esta característica fue adoptada por el legislador en la Reforma Laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, siendo uno de los ejes de dicha reforma la democracia sindical que se materializa con el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.

## **2.1 Concepto de negociación colectiva.**

El derecho del trabajo, suele dividirse en derecho individual y derecho colectivo. Para distinguir a las normas que regulan las relaciones laborales en las que participa un solo trabajador, de aquellos en los que intervienen dos o más trabajadores con un interés grupal. El derecho colectivo corresponde así, no solamente a una rama del derecho laboral sino a una forma más avanzada para regular las relaciones colectivas entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones.

Las relaciones individuales de trabajo, son reguladas por normas tutelares que suponen una relación desigual y protegen al débil para tratar de equilibrar esa relación.

En el derecho colectivo de trabajo encuentra en su propia naturaleza la vía para lograr el equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo, precisamente a través de la libertad de asociación profesional que busca equilibrar esa desigualdad al enfrentar al capital en una forma más unida, dando lugar a la negociación colectiva.

El Estado deja así que las partes procuren solucionar sus problemas sin que tenga que intervenir como juez o arbitro en cada conflicto.

La negociación colectiva es el instrumento por excelencia del sindicalismo. Desde este punto de vista su finalidad no puede ser otra que la del propio sindicato, es decir, la defensa de los intereses de sus miembros. Desde el punto de vista del orden jurídico, su finalidad es servir como medio para lograr el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo. De manera específica, no es otra cosa que el objetivo mismo del derecho del trabajo.

La negociación colectiva tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo que van a regir las relaciones colectivas de trabajo.

Oscar Hernández Álvarez, citado por Néstor de Buen, señala: “en estas circunstancias la negociación colectiva suele adoptar un enfoque fundamentalmente *reivindicacionista* mediante el cual los trabajadores, a cambio de beneficios económicos, facilitan el control del trabajo por parte de los empresarios”<sup>41</sup>.

Los trabajadores con la finalidad de hacer valer sus derechos laborales tuvieron la necesidad de agruparse para enfrentar al patrón. Así se formaron coaliciones, asociaciones y sindicatos, cuya finalidad es la defensa de los intereses profesionales, de tal forma que ya sea directamente o con intervención del Estado, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el patrón o patronos, poniendo fin a las divergencias que se suscitaron entre ellos respecto a las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es un conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial, que conciertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de los conflictos internos de organización y administración, que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones. Discusiones relacionadas con

---

<sup>41</sup> Cit por: De Buen Lozano Néstor, et al, *Memoria del tercer encuentro Iberoamericano del derecho del trabajo, la transformación del derecho del trabajo, la tesis, la antítesis y la síntesis*, Cajica, Puebla, 1990, p. 118.

asuntos de disciplina interna distribución de labores, cumplimientos o violaciones de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con representantes de los trabajadores y de los patronos. Platicas a que se convocan tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo<sup>42</sup>.

La negociación colectiva tiene una función importante para la solución de los conflictos de trabajo que cotidianamente se presentan en las relaciones laborales donde se establecen o pactan las condiciones de trabajo, dando solución a dichos conflictos laborales.

“El termino negociación colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la negociación colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones de nivel de vida del hombre que trabaja”<sup>43</sup>.

En efecto, la negociación colectiva es un medio, un instrumento por el cual se logra establecer mejores condiciones de trabajo que se plasman en un convenio, pacto o contrato colectivo de trabajo de común acuerdo entre los trabajadores organizados, en una coalición o sindicato de trabajadores con el patrón o patronos dando solución a los conflictos de trabajo que se presentan en las relaciones colectivas de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, ha establecido un concepto de negociación colectiva ajustado a la realidad jurídica actual y la define como:

El conjunto de acuerdos a los que puedan llegar empleadores individuales o representantes de organismos patronales con

---

<sup>42</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1982, p. 181.

<sup>43</sup> García Morales Lilia, *La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales*, <https://www.derecho.UNAM.mx>, p. 198, consultada el 28 de abril 2020.

representantes sindicales, con la finalidad de establecer un convenio escrito; es, en suma, la colaboración de los dos sectores del fenómeno productivo: el capital y el trabajo. La expresión negociación colectiva comprende todos los acuerdos que conciertan los representantes de los factores de la producción, es decir tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleados o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de:

- Iniciar una contratación colectiva
- Revisar un convenio vigente
- Modificar un convenio
- Fijar las condiciones de trabajo y empleo
- Exigir ciertas prestaciones económicas
- Suspende o modificar contratos
- Mejorar la productividad de la empresa
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez<sup>44</sup>.

La finalidad de la negociación colectiva como una institución del derecho colectivo del trabajo, es llegar a un acuerdo de buena fe entre las partes respecto a las condiciones laborales aplicables a los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de las veces como medida de presión para llegar a la negociación y hacer cumplir los acuerdos cuando no han sido respetados, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga, en este sentido también coincido con el laboralista Rolando Murgos T, citado por Lilia García Morales, quien afirma que:

Dentro de la negociación colectiva para alcanzar el resultado derivado de un acuerdo entre las partes, pueden utilizarse diversos medios (trato

---

<sup>44</sup> *Ibíd.*, pp. 100 y 200.

directo, conciliación o mediación) no necesariamente la negociación colectiva supondrá la utilización de la auto tutela (huelga) que implica la identificación de un acto de conflictividad, pero no podrá olvidarse que la huelga, como instrumento nivelador del poder de negociación gravitará en todo caso en la negociación, sea que se ejerza o no<sup>45</sup>.

La negociación colectiva es un instrumento para fortalecer y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agremiados a un sindicato, pues la finalidad de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y por consecuencia incrementar de manera intensiva la producción de las empresas, haciendo que estas tengan un mayor crecimiento y así proporcionar a sus trabajadores mejores condiciones de trabajo. Es preciso mencionar que en la Ley Federal del Trabajo establece la negociación colectiva respecto a la revisión salarial anual y la revisión integral de las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo que se revisan cada dos años.

A nivel internacional la negociación colectiva es una manifestación del dialogo social, que está considerado como un derecho fundamental integrante de la libertad sindical, este derecho se encuentra fundamentado en los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo tanto la negociación colectiva es una forma de regular las condiciones de trabajo en las empresas mediante un convenio colectivo que es el producto de esa negociación, es decir el pacto social propiamente dicho.

En la práctica de litigio laboral ha sido costumbre que antes de iniciar cualquier acción ante los tribunales jurisdiccionales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) se procura que las partes en conflicto busquen llegar a un arreglo a fin de resolver el conflicto que satisfaga a los intereses y pretensiones de cada una de las partes.

---

<sup>45</sup> Ídem.

La negociación colectiva tiene como objetivo:

- Celebrar un contrato colectivo inicial.
- Revisar el contrato colectivo vigente.
- Modificar el contrato colectivo.
- Fijar nuevas condiciones de trabajo.
- Establecer nuevas prestaciones económicas.

El principal objetivo de las negociaciones colectivas es la celebración del contrato colectivo de trabajo, en este documento quedan establecidos todos los acuerdos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salario que se obtuvieron a través del dialogo social.

En muchas ocasiones lograr la firma de un contrato colectivo de trabajo no es tan sencillo, a pesar de haber llevado a cabo la negociación colectiva, ya que hay temas o puntos en los cuales los patrones o sus representantes no coinciden con los planteamientos de los representantes de los sindicatos, por las circunstancias propias de las peticiones hechas, por lo que los sindicatos hacen valer el recurso o medio de presión que es precisamente la “huelga”, para exigir la firma y celebración del contrato colectivo de trabajo.

Coincido también con el académico Héctor Santos Azuela, quien define, la negociación colectiva como “un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado, teniendo como fin el otorgamiento y firma del contrato colectivo de trabajo”<sup>46</sup>.

En efecto la negociación colectiva es un medio, un procedimiento de discusión entre las partes sindicato de trabajadores y patrones, a través del dialogo social para establecer mejores condiciones de trabajo y salario, que se

---

<sup>46</sup> Santos Azuela Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1987, p. 50.

materializa en el contrato colectivo de trabajo, dando solución a los conflictos laborales.

## **2.2 La negociación colectiva y el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.**

El convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra en 1949, mismo que entro en vigor en 1951, de su contenido se puede apreciar que exige a los estados miembros que velen porque los trabajadores gocen de una protección adecuada contra los actos de discriminación anti sindical y que garanticen la protección de las organizaciones de trabajadores contra cualquier acto de injerencia de la parte patronal. El convenio número 98, representa las condiciones necesarias para garantizar una negociación colectiva plena y significativa, la cual el mismo convenio dispone que debe ser promovida por los gobiernos de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

La propia Organización Internacional del Trabajo, en su trigésima segunda reunión de la asamblea que tuvo lugar en Ginebra el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, aprobó y adopto el convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (véase anexo 1).

El convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, su finalidad es garantizar la negociación colectiva y es complementaria del convenio número 87, relativo a la libertad sindical, sin embargo, el gobierno mexicano solo ratificó el convenio número 87 y por lo que se refiere al convenio número 98, la Cámara de Senadores ha venido suspendiendo su ratificación por los intereses políticos y económicos de los gobiernos priistas y panistas, que han mantenido con el sindicalismo oficial y la clase patronal, con la intención de mantener los contratos colectivos de trabajo de protección patronal

celebrados y firmados a espaldas de los trabajadores, en detrimento de los derechos laborales de la clase trabajadora.

Sin embargo, con la reforma constitucional en materia de justicia laboral de febrero de dos mil diecisiete, se logró establecer la garantía de una contratación colectiva real y efectiva, esto fue posible por la presión y los compromisos internacionales comerciales que México adquirió con Estados Unidos y Canadá para la firma del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), con la finalidad de que México no compita “deslealmente” por sus bajos salarios y una constante transgresión de los derechos laborales de los trabajadores, por lo que México se comprometió a realizar acciones legislativas específicas para garantizar el derecho a la negociación colectiva. Y fue así que el veinte de septiembre de dos mil dieciocho el Senado ratificó el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra en 1949, y entro en vigor en 1951, que se refiere sobre la aplicación de los principios de derecho de sindicación y de negociación colectiva, que por muchas décadas permaneció en la “congeladora” del Senado, para mantener los contratos colectivos de protección patronal.

Ya en el gobierno de la cuarta transformación representado por el Presidente de la República Licenciado Andrés Manuel López Obrador, y por la composición plural del Senado de la República, se dio un hecho histórico, ya que por unanimidad de votos fue ratificado el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Publicado: jueves, 20 septiembre 2018.

- Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
- Busca regular que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

El Pleno del Senado de la República ratificó por unanimidad el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra, el 1 de julio de 1949.

En votación nominal, por 78 a favor y cero en contra, aprobó el instrumento internacional que establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

O cuando se despida a un trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Asimismo, busca regular que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

El dictamen puesto a consideración de la Asamblea, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que el contenido del convenio 98 es congruente con lo establecido en el texto reformado de la Ley Federal del Trabajo, en noviembre de 2012.

El documento y la firma del Ejecutivo Federal, fueron recibidos en el Senado de la República el 1 de diciembre de 2015, y fue turnado a las comisiones unidas de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales, de Relaciones Exteriores y de Trabajo y de Previsión Social de la LXIII Legislatura para su análisis.

Sin embargo, no fue dictaminado, por lo que la Mesa Directiva de la LXIV Legislatura propuso retomar la ratificación del instrumento internacional, y como no han sido constituidas las comisiones ordinarias del Senado, se aprobó discutirlo directamente en el Pleno.

### **Posicionamiento de los Grupos Parlamentarios**

A nombre de Morena, el senador Napoleón Gómez Urrutia dijo que este convenio ya ha sido suficientemente discutido, “no se quería que se aprobara y ratificara”. Destacó que para el movimiento obrero se hace historia con esta aprobación; “es cambiar la nueva situación política, económica y social de México”.

Aseveró que con la aprobación se hace un acto de justicia porque la ratificación había sido pospuesta por años porque hay muchos intereses creados, que han fomentado la explotación de la mano de obra en México de manera injusta, con prácticas esclavizantes, de protección patronal a espaldas de los trabajadores; estos actos degradantes, agregó, es algo que no se puede permitir ya han cambiado las circunstancias y tenemos que cambiar esto de fondo.

El senador Carlos Aceves del Olmo, del Partido Revolucionario Institucional, expresó su convicción a favor de la ratificación, por contener derechos fundamentales de la clase trabajadora, en materia de la libertad de afiliación y negociación colectiva.

No obstante, el senador reprochó el procedimiento de aprobación. Agregó que es un requisito realizar una consulta previa tripartita de los representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores. Sin la consulta a los sectores, ni la adecuación de las leyes reglamentarias, podría haber un conflicto entre leyes, que provocaría incertidumbre en inversiones, y se pondría en riesgo la generación de empleos.

La senadora Patricia Mercado subrayó que no se puede combatir la desigualdad si no se dignifica el trabajo. El Convenio, agregó, garantiza que los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a elegir su sindicato, propiciando la competencia sindical.

La senadora de Movimiento Ciudadano aseguró que la libertad sindical jalará hacia arriba salarios, prestaciones y derechos de trabajadores en la contratación colectiva. Asimismo, puntualizó que el sector empresarial ha solicitado al Senado que se escuche su opinión respecto al Convenio.

Miguel Ángel Mancera, senador del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, precisó que este acuerdo se aprobó en 1949 y entró en vigor en 1951, por lo que es claro que hay una demora para su aprobación en México, y se haga justicia a los trabajadores.

Sostuvo que los legisladores buscan el fortalecimiento de las relaciones laborales, a favor de la clase trabajadora, lo cual se garantiza con el convenio internacional que, en 16 artículos, fortalece sus garantías sindicales.

La senadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo (PT), Nancy de la Sierra, estableció que existe la obligación de dar respuesta a miles de trabajadores que pusieron su voz en los senadores, particularmente en los de la izquierda, que abanderan los derechos laborales.

El Convenio 98 de la OIT se encuentra en el Senado, para su aprobación, desde 2015, por lo que ya no debe esperarse más, pues México vive gracias a los trabajadores y se debe garantizar que los salarios y prestaciones sean de acuerdo con sus necesidades, dijo.

La senadora Marcela Mora, del Grupo Parlamentario de Encuentro Social, comentó que los trabajadores tienen derecho a agremiarse y al

ejercicio de la solidaridad, y la ratificación del Convenio 98 es un asunto de justicia social.

El senador sin partido, Emilio Álvarez Icaza, dijo que existe un rezago fundamental en la vida democrática de los trabajadores del país, y hay una deuda histórica. Señaló que los trabajadores no pueden seguir sometidos a asambleas donde no se toma en cuenta su opinión o a movimientos controlados.

“Espero que este instrumento ayude al proceso de democratización de la vida sindical”, refirió; y abundó en que con la ratificación del convenio se potenciará al proceso político de construcción de derechos.

El convenio 98 de la OIT aprobado por el Senado, fue remitido al Ejecutivo Federal.<sup>47</sup>

### 2.3 ¿Qué es la democracia?

La “palabra democracia es, sin lugar a duda, uno de los términos de la antigüedad más utilizados en nuestros días. Es por todos sabido que el origen etimológico de esta palabra proviene de los términos griegos *demos* y *kratos*, donde el primero se refiere a pueblo o plebe y *kratos* a autoridad o poder”<sup>48</sup>, de tal forma que en una primera aproximación podríamos decir que este concepto se refiere a la configuración de un modelo de gobierno ejercido por el pueblo”<sup>49</sup>, “contraponiéndose a la autocracia, donde el poder se ejerce por una sola persona, o a la oligarquía o la aristocracia, donde el poder se ejerce por un grupo privilegiado de personas”<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup><http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html>. Consultado el 17/05/2020.

<sup>48</sup> *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, DRISKILL, 1979, T. VI, p. 506.

<sup>49</sup> Citpor. Anzures Gurria, José Juan, “*Sobre la democracia sindical a propósito de la reforma laboral*”, *Revista cuestiones constitucionales*, México, vol. 30, enero-junio. 2014, p. 39, <https://www.redalyc.org>, consultado 14/05/2020.

<sup>50</sup> Ídem.

Gramaticalmente democracia significa “doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el Gobierno”<sup>51</sup>.

Ahora bien, con respecto al concepto de democracia existen innumerables aportes conceptuales planteados desde hace muchos años, surgidos de toda clase de vertientes teóricas y perspectiva ideológica; sin embargo, es de señalarse, que es uno de los conceptos que más divergencias y controversias se sigue planteando en la actualidad, tan es así que existe una gran diversidad de opiniones de varios autores, por ejemplo:

Humberto Cerroni, dice que “la democracia es el único régimen político que permite la coexistencia pacífica y no violenta, entre interpretaciones de la política distanciadas entre sí, como son las de derecha, de centro y de izquierda”<sup>52</sup>.

Para el autor Norberto Bobbio, democracia “es un sistema de poderes en el que las decisiones colectivas, o sea, las decisiones que interesan a toda la colectividad, por pequeña o grande que sea son tomadas por todos los miembros que la componen: y así, lo que caracteriza a la democracia como método, es el repudio a la violencia para dar solución a los conflictos políticos”<sup>53</sup>.

El tratadista Agustín Basave menciona que: “la democracia es una forma de gobierno que reconoce a los hombres una igualdad esencial de oportunidades para el ejercicio de sus derechos civiles y políticos y que cuenta con el pueblo para la estructuración del poder”<sup>54</sup>.

Para Schumpeter democracia es: “El sistema institucional de gestación de las decisiones políticas que realiza el bien común, dejando al pueblo decidir por

---

<sup>51</sup> Diccionario de la lengua española, 19ª ed. Madrid, Real Academia Española, Espasa-Calpe, 1970, p. 431.

<sup>52</sup> Cit, por. Bautista Rosas Ramiro G, *Para el pueblo trabajador la democracia engañosa*, Pueblo nuevo, México, 2010, p. 9.

<sup>53</sup> Ídem.

<sup>54</sup> Ídem.

sí mismo las cuestiones en litigio mediante la elección de los individuos que han de congregarse para llevar a cabo su voluntad”<sup>55</sup>.

Como se puede observar de las diferentes definiciones de democracia mencionadas anteriormente, se desprende en términos generales que solo tienen un enfoque político; es decir se quedan solo en lo relativo a la instauración, ponderación y relevo de gobernantes; es la democracia meramente instrumental.

Es importante señalar que por cuanto hace al concepto de democracia me parece más amplia la definición constitucional, establecida en el artículo 3, fracción II, inciso a, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se refiere al derecho a la educación, que dice:

a) “Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento, social y cultural del pueblo”<sup>56</sup>.

## **2.4 Democracia directa o participativa y democracia indirecta o representativa.**

De los conceptos de democracia de los distintos autores que se han mencionado se desprende que la democracia es un ideal más que cualquier otro régimen político, el concepto de democracia ha surgido de toda clase de vertiente teórica y perspectiva ideológica.

Sin pretender profundizar en el análisis del concepto de democracia, considero que uno de los teóricos que más aportaciones tiene en el análisis de

---

<sup>55</sup> Schumpeter, Joseph A. *Capitalismo, socialismo y democracia*, tomo 1, Orbis, 1968, p. 321.

<sup>56</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, México, 2020, p. 19.

la definición de la democracia es Giovanni Sartori, quien establece tres aspectos que deben considerarse cuando se define a la democracia:

“a) La democracia como principio de legitimidad, que se apela al concepto de la democracia participativa.

b) La democracia como sistema político, que refiere una democracia representativa.

c) La democracia como ideal”<sup>57</sup>.

La democracia como principio de legitimidad postula que el poder deriva del pueblo y se basa en el consenso verificado, no presunto, de los ciudadanos.

A este respecto, el autor Samuel Huntington dice: “si se apela a las fuentes de autoridad, la connotación más recurrida es la democracia como *gobierno del pueblo*, aunque el órgano gobernante en una democracia no se puede definir en una forma tan amplia”<sup>58</sup>.

Sartori considera que en la democracia el poder está legitimado, además de condicionado y revocado, por elecciones libres y recurrentes. No se aceptan auto investiduras, ni tampoco que el poder derive de la fuerza. Puede apelarse a la figura de la Democracia Participativa, donde la toma de decisiones prevé la mayor participación posible de los ciudadanos.

Uno de los aspectos fundamentales de la democracia participativa o directa es el respeto a los derechos considerados fundamentales de la población: los derechos civiles y políticos.

El respeto a los derechos civiles implica el respeto del imperio de la ley, a la libertad de tránsito, a la libertad de expresión, a la libertad de prensa, a la libertad de reunión, entre otros.

---

<sup>57</sup> Sartori Giovanni, *Elementos de teoría política*, Alianza editorial, Madrid, 1987, p. 185.

<sup>58</sup> Huntington Samuel, *La tercera ola, la democratización a final del siglo XIX*, Harla, México, 190, p. 215.

El respeto a los derechos políticos implica elecciones limpias, sufragio universal, respeto al voto, a la división de poderes.

Estos principios de la democracia participativa se expresan en un régimen que define los derechos y deberes de todos los participantes.

Sartori señala que:

La democracia como sistema político tiene relación con la titularidad del poder y el ejercicio del poder. Se apela al concepto de la Democracia Representativa que entiende que el poder se transmite por medio de mecanismos representativos. Que el hecho de que se añadan algunas instituciones de democracia directa, como el referéndum o plebiscito, no obsta para que las democracias sean indirectas, gobernadas por representantes<sup>59</sup>.

Sartori dice que la democracia como un ideal es;

La democracia como es en la realidad, no es la democracia como debería ser. Se define a la democracia en cuanto a los fines que persigue. La democracia es ante todo y por encima de todo, un ideal. El elemento ideal o normativo es constitutivo de la democracia y provee una tensión entre lo ideal y lo real que hace que ésta sea perfectible. Cuanto más se democratiza una sociedad, tanto más democracia se tiene<sup>60</sup>.

Así mismo, debe decirse que respecto a los objetivos o fines que persigue la democracia, en un gobierno democrático, generalmente suelen ser de carácter idealista que pueden ser; la igualdad, la justicia social, la libertad, la honestidad, la solidaridad, el pluralismo, el bienestar humano, el respeto a los derechos humanos entre otros.

Samuel Huntington:

Considera útil definir un gobierno democrático en términos de los propósitos u objetivos que éste cumple. Pero los objetivos que se

---

<sup>59</sup> Sartori Giovanni, *Elementos de teoría política*, op. cit., p. 186.

<sup>60</sup> Ídem.

presentan suelen ser generalmente de carácter idealista. Los fines que persigue la democracia pueden ser el Bienestar Humano, la Igualdad, la Justicia, los Derechos Humanos, la Realización del Individuo, la Libertad, el Bien Común, etc., etc. La dificultad de este enfoque es que cada autor presenta su propio listado de fines<sup>61</sup>.

## **2.5 Concepto de reunión, asociación, coalición y sindicato.**

El ser humano, como un ser social por naturaleza no puede vivir sino en comunidad, y los factores principales de su espíritu de agregación son la familia, la actividad desempeñada, la localidad y el trabajo.

El artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la garantía de libertad de asociación al señalar que “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”<sup>62</sup>.

Este artículo establece la garantía individual de los gobernados frente al estado, el derecho de reunión y el derecho de asociación en general, con la limitación de que sea de manera pacífica y con un fin lícito, y constituye el fundamento legal para la constitución de los partidos políticos, sociedades civiles y mercantiles, y de cualquier forma de organización.

La fracción XVI del artículo 123 del apartado A, de la constitución política de los estados unidos mexicanos, establece la garantía social de asociación al señalar: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”<sup>63</sup>.

De lo anterior se infiere que el derecho de asociación se consagra como garantía social para unos y otros en forma independiente, por lo que no pueden coexistir en la misma agrupación patrones y trabajadores. Por otra parte, la expresión “etcétera” es imprecisa, pero advierte la posibilidad de que puedan

---

<sup>61</sup> Huntington Samuel, *La tercera ola, la democratización al final del siglo XIX*, op. cit., p. 216.

<sup>62</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit., p. 34.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 230.

existir otro tipo de asociaciones del mismo género social, aunque la legislación laboral no las incluya en su reglamentación.

También se deduce que la asociación profesional y el sindicato no son sinónimos, ya que en el artículo 123 constitucional, fracción XXX, apartado A, refiere a las sociedades cooperativas y la fracción XVI, a los sindicatos, por lo que es evidente que pueden existir otras formas de asociación distintas al sindicato.

Es necesario puntualizar diversos conceptos a afines, con el objeto de determinar su ámbito de aplicación en el derecho del trabajo.

Se denomina reunión al agrupamiento momentáneo accidental de personas con el único fin de estar juntas, mientras que la coalición es el acuerdo temporal concertado de un grupo de trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses comunes, como la define el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

De los artículos antes mencionados se desprende que se refieren a un agrupamiento transitorio que no requiere registro ante la autoridad laboral, su fin es la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos o más trabajadores o patrones. Una coalición no puede ser titular del contrato colectivo de trabajo, ni emplazar a huelga por firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, y su vigencia se encuentra limitada a la obtención del fin propuesto.

La asociación, por el contrario, es un agrupamiento “permanente” de personas para la realización de un objetivo común. Las asociaciones tienen diversos objetivos atendiendo a su naturaleza jurídica:

- Asociación civil: no tiene fines económicos.
- Asociación mercantil: tiene una finalidad lucrativa.
- Asociación en participación: pretende realizar sociedades y fines de colaboración.
- Asociación política: establecida como un derecho de los gobernados frente al Estado.

- Asociación profesional: tiene una finalidad eminentemente social.

Por último, el sindicato es una forma de asociación permanente de trabajadores y patrones para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

El término “sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *svndicos*. Vocablo compuesto de otros dos. Que significa con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos”<sup>64</sup>.

Existen varias definiciones del sindicato, sin embargo, todas coinciden en lo esencial en los elementos que la integran.

Néstor De Buen, dice que “el sindicato es la persona social libremente constituida por trabajadores y patrones para la defensa de sus intereses de clase”<sup>65</sup>.

En efecto, los sindicatos tienen como finalidad el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses de clase.

Guillermo Cabanellas, dice que sindicato es “toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Cabanellas Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 12 ed, Eliasta, Buenos Aires, T. VI, p. 174.

<sup>65</sup> De Buen Lozano Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo II, Porrúa, México, 1976, p. 59.

<sup>66</sup> Cabanellas Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, tomo II, Ameba, Buenos Aires, 1968, p. 151.

Del contenido de las distintas definiciones de sindicato de trabajadores, considero importante mencionar:

El planteamiento de Karl Marx al hacer un estudio respecto al carácter de los sindicatos en el primer Congreso de la Internacional expuso que debían analizarse tanto en su pasado como en su presente y futuro:

a) Respecto del pasado.

El capital es concentrador de riqueza, y el trabajador es poseedor únicamente de su fuerza de trabajo; por ello, los contratos nunca serán bajo condiciones justas. La única fuerza o potencia social del lado de los obreros es su masa. Sin embargo, es una masa desunida. Los trabajadores son rivales inevitablemente. Los sindicatos nacieron de forma espontánea de los obreros, con objeto de mitigar esa rivalidad, para lograr mejores condiciones de trabajo.

Los objetivos de estos sindicatos se limitaban a reivindicar los salarios y jornada laboral. Para ello era necesario crear sindicatos para unir a los trabajadores. De esta manera, los sindicatos se convirtieron en centros de organización de la clase obrera.

b) Con relación al presente.

En esta etapa es necesario que los sindicatos adquieran conciencia de su gran tarea histórica, de participar en movimientos políticos.

c) En cuanto al futuro.

Los sindicatos deberán actuar de manera consciente como centros de organización de la clase obrera, con miras en su emancipación completa. Es necesario que se dediquen a la defensa de los intereses de los obreros mal pagados.

En conclusión. Marx consideraba a los sindicatos como centros de organización y educación combativa de la clase obrera. Los sindicatos debían ser los centros de lucha. No solo por las reivindicaciones

económicas inmediatas, sino también por la liberación de las clases oprimidas.

Marx señalaba, que el valor de la fuerza de trabajo constituye la base racional y declarada de los sindicatos<sup>67</sup>.

Marx tenía razón al decir que los sindicatos no solo deben actuar en función de sus intereses económicos, lo que llamó lucha economicista, sino que los sindicatos deben tener como finalidad la lucha por el poder político.

A la imposición del capital es necesario que los trabajadores se coaliguen para que en calidad de igualación de fuerzas con el capitalista puedan llevar a cabo su contrato de venta de fuerza de trabajo. Esto evita que los trabajadores que contraten de manera individual se vean obligados a recibir salarios inferiores fijados de antemano por la oferta y la demanda. Los sindicatos nunca permiten que ese valor baje del mínimo, constituyéndose así estas organizaciones como sociedades de seguridad creadas por los mismos obreros<sup>68</sup>.

El pensamiento de Karl Marx, acerca de los sindicatos, sigue vigente, ya que una de las finalidades de los sindicatos es el de mejorar las condiciones de trabajo y de salario de los trabajadores y no permitir que estos disminuyan, lo que Marx llamó como lucha economicista, pero es necesario que los sindicatos no solo se preocupen por esta finalidad, sino tienen que hacer conciencia de participar en los movimientos políticos.

Por otro lado, desde el punto de vista legal la definición de sindicato se encuentra contenida en el:

“Artículo 356, de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

---

<sup>67</sup> Marx Karl y Engels Friedrich, *Resolución de la asociación internacional de los trabajadores sobre los sindicatos, en acerca de los sindicatos*, Ediciones quinto sol, México, p. 17.

<sup>68</sup> Marx Karl y Engels Friedrich, *Papel económico inmediato de los sindicatos, en acerca de los sindicatos*, Ediciones Quinto Sol, México, p. 11.

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”<sup>69</sup>.

Los sindicatos requieren registro, se constituyen con un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones. Es el único titular del contrato colectivo de trabajo y el conducto para el ejercicio del derecho de huelga.

## **2.6 Democracia sindical.**

Del análisis de las distintas definiciones de democracia que refieren los autores que se han mencionado, resulta complicado trasladar el concepto de democracia a los sindicatos, por su connotación ideológica y política.

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores y patrones, los sindicatos de trabajadores son personas morales de carácter social, que de acuerdo a su evolución histórica han venido desarrollando una lucha constante frente al patrón y al poder del Estado. Los sindicatos tienen plena libertad para organizarse sin injerencia alguna por parte de terceros, particularmente de la autoridad laboral. A esta libertad de los sindicatos se la ha denominado libertad sindical, este término tiene varias connotaciones.

La libertad sindical se refiere al derecho que tienen los sindicatos para determinar libremente su forma de gobierno, es decir los sindicatos gozan de autonomía, ya que determinan su forma de organización, de redactar sus estatutos, de administración de su patrimonio, de elaborar sus planes y programas de acción para realizar sus fines inmediatos y mediatos.

El artículo 359 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece que “los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir

---

<sup>69</sup>Marquet Guerrero, Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, Gallardo ediciones, México, 2019, p. 371.

libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”<sup>70</sup>.

Sin embargo, estos derechos están limitados por la propia legislación, y que con toda claridad sostiene el tratadista José Manuel Lastra Lastra, con el cual coincido al decir:

En cuanto a la autonomía Jurídica, podemos decir que el artículo 123 apartado “A” de la Constitución, en su fracción XVI, expresa la posibilidad y la libertad de que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos asociaciones profesionales, etcétera. Como puede verse, esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la ley reglamentaria que es limitativa<sup>71</sup>.

Para Eduardo García Máynez, el término autonomía es “la capacidad de una persona (individual o colectiva de darse leyes que han de regir sus actos)”<sup>72</sup>.

Por otro lado, coincido también con Néstor De Buen al decir que “es clara la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil aceptar una supuesta autonomía que este subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales”<sup>73</sup>.

De los conceptos de libertad y autonomía sindical y de conformidad a lo establecido por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, algunos autores prefieren hablar de libertad sindical, entre ellos Néstor De Buen, que desde

---

<sup>70</sup>Ibídem, p. 389.

<sup>71</sup> Lastra Lastra José Manuel, *Derecho sindical*, 3ª ed., Porrúa, México, 1999, p. 205.

<sup>72</sup> García Máynez Eduardo, *Autonomía, investigación y docencia*, artículo publicado en la revista de la Facultad de derecho de la UNAM, número 114, 1979, p. 798.

<sup>73</sup> De Buen Néstor, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, Porrúa, México, 1983, p. 20.

luego coincido con su análisis al decir que “la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad”<sup>74</sup>.

Por su parte, el tratadista Lastra Lastra José Manuel, dice que el sistema político mexicano, continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en “comparsas que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano”<sup>75</sup>.

Los sindicatos al elaborar sus propios estatutos y reglamentos, determinan libremente su funcionamiento de sus órganos sociales, por lo tanto, los estatutos según José Dávalos Morales, “es el fundamento para el funcionamiento democrático de los sindicatos, ya que de ellos se contienen las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, el establecimiento de cuotas sindicales y otros aspectos”<sup>76</sup>.

José Juan Anzures Gurria, dice: que “garantizar una autonomía estatutaria a los sindicatos no quiere decir que estos vayan a organizarse democráticamente. Si se entiende que la autonomía sindical es plena, los sindicatos podrán organizarse de manera jerárquica o autoritaria, tal y como lo hacen otras asociaciones como las religiosas”<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> *Ibíd*em, p. 16

<sup>75</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, op. cit., p. 207.

<sup>76</sup> Dávalos Morales José, *La democracia sindical*, boletín mexicano de derecho comparado, México, vol. XXVI, mayo-agosto, 1993, p. 451.

<sup>77</sup> Anzures Gurria, José Juan, *Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de treinta de noviembre de 2012*, op. cit., p. 36.

El sindicato tiene la libertad para redactar sus estatutos, establecer la forma de elección de sus dirigentes, lo que significa que el Estado debe abstenerse de cualquier intervención que pueda entorpecer este derecho.

La autonomía sindical no es una cuestión contrapuesta a la democracia sindical. El hecho de que los sindicatos tengan reconocida cierta autonomía para organizarse, sin intervención alguna de terceros no quiere decir que no se les pueda exigir un régimen interno democrático, tal y como lo establece el artículo 364 BIS, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que establece “en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad. Inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías”<sup>78</sup>.

Como se puede apreciar del contenido del precepto legal mencionado, el legislador pareció entender que la autonomía sindical y la democracia sindical pueden y deben coexistir.

El artículo 365, fracción I, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, señala que los sindicatos deben constituirse en asamblea, lo que implica una votación mayoritaria de los trabajadores constituyentes, la fracción IV, establece que la directiva sindical debe ser elegida por la asamblea.

Pero la democracia sindical no puede limitarse al solo acto de elección de los dirigentes sindicales ni a la forma de convocar asambleas, sino también la participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato.

A este respecto el maestro Mario de la Cueva, dice; que la “democracia sindical es el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores”<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> *Ibíd.*, p. 390.

<sup>79</sup> De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 12° ed., Porrúa, México, 2002, Tomo 2, p. 251.

De la definición anterior coincido con los planteamientos que sostiene Aragón Reyes M., que:

Considera que esta definición tiene poca claridad; en todo caso, habría que definir cómo ha de concretarse y de ejercerse este gobierno. Para resolver esta cuestión es prudente trasladar el concepto de democracia sindical a su doble dimensión, esto es: una formal o procedimental y la otra material, desde la perspectiva formal, la democracia se refiere a la forma en que se organiza el poder dentro de un determinado ámbito; se refiere a las personas que ejercen el poder, a la forma en que se ha accedido al poder y a la forma de ejercerlo; se trata de la situación en la que se encuentra quien ejerza el poder frente a los que soportan su ejercicio, es decir, la relación que une a gobernantes y gobernados, lo que conecta a su vez con la intensidad y la forma de control del poder político ejercido por aquellos y el grado de participación de estos en la toma de decisiones<sup>80</sup>.

Desde una perspectiva material Aragón Reyes, M., dice que “democracia se refiere al respeto de los derechos fundamentales de los sujetos sometidos al poder y al establecimiento de mecanismos eficaces de garantía de los mismos frente a eventuales vulneraciones”<sup>81</sup>.

Por lo tanto, cuando se habla de democracia sindical se debe entender esta doble acepción formal y material, en consecuencia, los rasgos característicos de un sindicato democrático desde el punto de vista formal, suele identificarse por tres aspectos:

---

<sup>80</sup> Cit, por: Anzures Gurria, José Juan, *Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de treinta de noviembre de 2012*, op. cit., p. 40.

<sup>81</sup> Ídem.

- La participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato, incluyendo especialmente en la redacción de sus estatutos, la negociación colectiva y la huelga.
- La existencia de grupos de oposición dentro de los sindicatos y:
- La existencia de procesos electorales para elegir a los dirigentes.

El primer aspecto formal se refiere a:

Una estructura sindical que facilite la participación de los agremiados dentro del sindicato, para lo cual resulta necesario que los estatutos contemplen diversos sistemas de participación en los que se concreten condiciones mínimas e ineludibles que permitan a la base intervenir en las decisiones de grupo. En este sentido se considera que el funcionamiento democrático de un sindicato se refiere a la construcción de la voluntad asociativa libre y abierta con la participación de todos los socios. Marín López j. j., considera que desde esta perspectiva, un sindicato democrático sería aquel en que las decisiones se tomaran por los afiliados según el principio de abajo hacia arriba<sup>82</sup>.

El segundo aspecto formal dice: Lipset, Trow y Coleman que identifica a la “democracia sindical con la presencia de grupos de oposición, de tal forma que la existencia de intereses diversos en el seno asociativo es la base del equilibrio democrático de un sindicato. Desde esta concepción debe haber, dentro del sindicato, diversos grupos que representen diversos intereses y que compitan por el poder”<sup>83</sup>.

Este aspecto de democracia sindical permite a que en el seno de los sindicatos se arme el debate de ideas y tomen decisiones de manera democrática, por ejemplo, cuando los trabajadores agremiados al sindicato no están conformes en la forma de actuar del comité ejecutivo; cuando se lesionan

---

<sup>82</sup> *Ibíd.*, p. 43.

<sup>83</sup> *Ibíd.*, p. 44.

sus derechos laborales y sindicales; cuando consideren que el sindicato ya no representa sus intereses. Por lo tanto, tienen el pleno derecho, en el ejercicio de su libertad sindical, de salirse de dicho sindicato y de afiliarse a otro que consideren que representa sus intereses o incluso crear otro sindicato autentico de los trabajadores y demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El tercer aspecto formal en el ámbito sindical Fernández López, M. F., entiende que la “democracia de estos entes no se refiere tanto a la participación de los socios en las decisiones asociativas ni a la existencia de grupos de oposición dentro del mismo, sino sobre todo, y principalmente a la legitimación de la dirección de la asociación a través de procedimientos electorales”<sup>84</sup>. Es decir, determinar la forma de elección del comité ejecutivo sindical. Que además debe comprender la periodicidad de dichas elecciones, el establecimiento de procedimientos de revocación del comité ejecutivo, la prohibición de la reelección del comité ejecutivo particularmente del secretario general.

Este tercer aspecto formal de la democracia sindical pretende que los trabajadores agremiados al sindicato puedan participar de manera rotativa en las elecciones para elegir a los integrantes del comité ejecutivo sindical, particularmente tratándose del secretario general, a fin de evitar cacicazgos que monopolicen y se eternicen en el comité ejecutivo en la toma de decisiones a espaldas de los trabajadores.

Esta característica parece ser la adoptada por el legislador en la reciente reforma laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, en virtud de que la democracia sindical como un eje rector de la reforma laboral precisamente se materializa con la emisión del voto personal, libre, directo y secreto, que resulta ser la expresión esencial y concreta de una sociedad democrática, dado que representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión y preferencia en la representación de sus intereses, ello requiere de un máximo

---

<sup>84</sup> *Ibíd.*, p. 45.

de libertad para que el trabajador este en posibilidad de decidir a plenitud, además que al ser libre y secreto el voto, se respete confidencialidad, que es la garantía que evita todo clase de intimidación a la hora de sufragar. En este orden de ideas, el carácter secreto del voto es el elemento esencial para que se hagan valer los principios básicos de la democracia entre los trabajadores pertenecientes a un sindicato.

Por otra parte, para dar cumplimiento eficaz al derecho a la democracia representativa en las organizaciones de trabajadores, debe establecerse que la designación de los representantes deberá realizarse a través de elecciones auténticas, por ser este el procedimiento que garantiza la libertad y eficacia del voto, así como el respeto integral de los derechos humanos vinculados con la democracia, y es precisamente lo que se propone con la nueva legislación laboral, es decir estimular un régimen interno democrático en todos los sindicatos con representantes legitimados desde abajo, lo que termina con los “sindicatos blancos o de protección patronal”.

En la reciente reforma laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, una de las cuestiones más discutidas tanto en la Cámara de Diputados como en la Cámara de Senadores fue la de la democracia sindical, que se estableció en los artículos 358, 359, 371, 371 BIS, 390 BIS, 390 TER de la Ley Federal del Trabajo. La democracia sindical es un concepto rodeado de varias connotaciones y la presente reforma laboral se enfoca precisamente en el sentido de que los sindicatos consultaran a los trabajadores para:

- Para elegir a sus directivas sindicales.
- Para solicitar la firma y celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial.
- Para el registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión.
- Para legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes.

Si hablamos de democracia sindical formalmente, encontramos que son referencias respecto a las reglas de elección de dirigentes y al sometimiento de los resultados del proceso electoral a verificación, con lo que se tiene una

determinada escala de democracia. Sin embargo, en el sentido práctico habría que preguntarnos que entienden los trabajadores por este concepto y más aún como lo aplican de acuerdo con la toma de decisiones en sus asambleas, en la forma de elegir a sus representantes sindicales. De tal manera que es necesario la construcción de un modelo democrático, que coadyuve a la libertad en las organizaciones de los trabajadores.

Respecto a la concepción material de la democracia aplicado al ámbito sindical, es el reconocimiento de los derechos de los agremiados frente al sindicato.

Con base a todo lo anterior y precisamente porque la democracia sindical es un concepto que tiene varias connotaciones, suele ser que solo tenga una o alguna de ellas. Así, puede darse el supuesto de que se denomine democrático a un sindicato que permita un amplio grado de participación de sus agremiados en la toma de decisiones.

La concepción de la democracia sindical contenida en la reforma laboral del uno de mayo de 2019, solo se enfocó a la democracia directa o participativa, también llamada democracia formal del amplio concepto al que se debe entender por democracia.

Con la reforma laboral pareciera que la democracia sindical se agotó con el ejercicio del voto, personal, libre, directo y secreto, para la elección de la directiva sindical, así como para la consulta en la firma de contratos colectivos de trabajo iniciales y convenios de revisión. Sin embargo, se omitió por el legislador establecer en la Nueva Ley Federal del Trabajo el reconocimiento de los derechos de los agremiados frente al sindicato, tales como el derecho de participar en las actividades del sindicato en los órganos de gobierno y representación, para formar parte de los órganos de gobierno, así como el derecho de participar en la toma de decisiones. Además de que no se hace mención alguna respecto a la rotación de los agremiados para integrar el comité

ejecutivo sindical, particularmente tratándose del secretario general, tampoco se hace mención respecto a la existencia de grupos de oposición dentro del sindicato.

Por otro lado, el legislador no debió pasar por alto la periodicidad de las elecciones del comité ejecutivo sindical y del secretario general, así como la posibilidad de que los sindicatos determinen procedimientos mediante los cuales se prohíba la reelección de los integrantes del comité ejecutivo sindical, particularmente tratándose del secretario general, o la revocación de estos.

De lo anteriormente mencionado, coincido con lo expuesto por el tratadista Dávalos Morales José al decir que:

La no reelección de las clases dirigentes de los sindicatos es un principio democrático fundamental, que desde nuestro punto de vista debió haberse incluido en la reforma laboral y que no constituye una intromisión a la autonomía sindical, sino una limitación proporcionada al ejercicio de este derecho debido a la especial relevancia que juegan los sindicatos dentro del Estado social y democrático de derecho<sup>85</sup>.

Considerando que nuestro país la no reelección es una forma muy arraigada histórica y culturalmente de la democracia, y es por eso que este principio debería trasladarse a los sindicatos.

Defender que los sindicatos han de ser democráticos y que esta democracia debe entenderse de una forma amplia, tratando de comprender todas sus acepciones, es una afirmación que, ciertamente, exige una explicación.

El académico Mario de la Cueva dice:

---

<sup>85</sup> Dávalos Morales, José, *La democracia sindical*, op. cit., p. 458.

El hecho de reconocer que en el ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos tienen la facultad para auto organizarse libremente sin injerencia alguna por parte del Estado ni del empleador, no significa que el sindicato se organice bajo un régimen no democrático, un régimen jerárquico, de permanencia vitalicia e incluso con poca o escasa participación de sus agremiados en las cuestiones del sindicato<sup>86</sup>.

Por otro lado, dentro de los derechos de los trabajadores agremiados frente al sindicato, es el derecho a la información, como un derecho esencial para que puedan conocer en cualquier momento la situación en la que se encuentra su sindicato, que asuntos están siendo objeto de debate en los diferentes órganos de decisión, cual es la situación financiera del sindicato. En este aspecto la reforma laboral dio un gran paso al reformar el artículo 373 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, reconociendo el derecho de los trabajadores agremiados al sindicato de exigir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Reconocer este derecho es un concepto de la democracia material, ya que de nada serviría reconocer la democracia sindical solo en el aspecto formal, si se desconoce el aspecto material, esto es si no se reconocen algunos derechos.

En consecuencia, la democracia sindical resulta un presupuesto indispensable para la construcción de un auténtico modelo democrático de las relaciones laborales. Se pretende también que los sindicatos tengan una estructura y organización democrática, es decir democratizar a la sociedad. Como lo señalaba Mario de la Cueva, al decir que:

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales enclavadas en el derecho social y, consecuentemente, destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por eso, su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, ya

---

<sup>86</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, op. cit., p. 287.

que este solo puede alcanzar su dignidad y la de sus comuneros y buscar su destino en la historia universal a través de la democracia<sup>87</sup>.

En este sentido, podrá afirmarse que así, como el fundamento de todo Estado Democrático es el reconocimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el fundamento de un sindicato democrático es también el reconocimiento de los derechos de los agremiados frente al mismo sindicato. Ya que el derecho a la información es un derecho que fortalece el correcto funcionamiento de los sindicatos.

“La democracia que nuestra constitución propugna no se refiere solo a la democracia de los poderes públicos, sino a una democracia social que pretende que la justicia social se convierta en el estilo de vida de la comunidad”<sup>88</sup>.

## **2.7 La libertad sindical y el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**

Para el maestro José Manuel Lastra Lastra, sostiene que antes de hablar de libertad sindical, se debe partir del concepto de libertad que significa la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

La libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, omnímoda e ilimitada. El ser humano es libre por su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano.

En consecuencia, dice que la libertad sindical es:

---

<sup>87</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, op. cit., p. 288.

<sup>88</sup> Ídem.

Un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Esta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro<sup>89</sup>.

Por otra parte para Carlos Reynoso Castillo, “la libertad sindical ha sido siempre un tema polémico, de análisis y de debate en torno a la misma, y ha venido evolucionando con el derecho del trabajo y puede verse a la libertad sindical como una síntesis de una serie de variables y elementos jurídicos y extra jurídicos, que en un momento y lugar determinados identifican al mundo laboral”<sup>90</sup>.

El citado abogado Carlos Reynoso Castillo, señala que la libertad sindical:

Ha sido históricamente un principio que se ha reconocido a los más altos niveles de los sistemas jurídicos en el mundo; de igual manera, destaca su inclusión en importantes documentos que han guiado las políticas de la comunidad internacional en diferentes momentos. Así, por ejemplo, la declaración universal de los derechos humanos de 1948 (artículos 20.1 y 23.4), la declaración americana de los derechos y deberes del hombre de 1948 (artículo XXII), el pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966 (artículos 22.1, 2, 3), el pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales de 1966 (artículo 8, a, d), el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos de 1988 (artículo 8)<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, op. cit., p. 197.

<sup>90</sup> Reynoso Castillo, Carlos, “acerca de la libertad sindical en el convenio 87 de la OIT” en, Kurczyn Patricia y Macías Vázquez, María Carmen “coords”, *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, p. 81.

<sup>91</sup> *Ibíd*em, p. 83.

En efecto la organización internacional del trabajo desde su fundación en 1919, consideró la libertad sindical como:

Uno de los principios básicos para el desarrollo del derecho colectivo del trabajo.

México, forma parte integrante como país miembro de la OIT, desde 1931, año importante por la evolución del derecho laboral mexicano, no solo por la adopción de la primera Ley Federal del Trabajo precisamente en 1931, sino también porque se iniciaba en esas fechas una importante institucionalización del derecho del trabajo y de la creación de estructuras que habrían de servir de soporte durante las décadas siguientes<sup>92</sup>.

La primera Ley Federal del Trabajo en México, fue la de 1931, donde se reglamentaron los derechos de los trabajadores y patronos derivados de las relaciones laborales entre estos, en ese año de federalizó el derecho del trabajo, derechos que habían sido reconocidos y que se elevaron a rango constitucional plasmándose en el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y precisamente en la fracción XVI, se reconoció expresamente la libertad sindical, que señala, tanto los obreros como los patronos tendrá, derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

Lo que se puede considerar como el fundamento constitucional de la libertad sindical en México.

Carlos Reynoso Castillo, dice: “que no solo es la fracción XVI, del artículo 123 constitucional el fundamento de la libertad sindical, sino que también el artículo 9 constitucional que se refiere al derecho de asociación, con fines lícitos que tiene derecho toda persona en el territorio nacional”<sup>93</sup>.

---

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 84.

<sup>93</sup> *Ibidem*, p. 85.

Para algunos tratadistas, este derecho, frente a la libertad sindical, es el género, mientras que el segundo es la especie; el derecho de asociación es un derecho que se ejerce frente al Estado, mientras el segundo es un derecho específico en contra de los patrones.

Así mismo se ha considerado a la libertad sindical como un derecho humano a partir de 1946 en la carta de la Naciones Unidas. Una de las variantes de los derechos humanos son los derechos sociales, entre los cuales están precisamente los derechos laborales, y uno de esos derechos es la libertad sindical. La cual es vista como una consecuencia y elemento “natural” a la prestación de un trabajo. Desde esta perspectiva, pareciera que al considerar a los derechos laborales y a la libertad sindical como derechos humanos son aceptables.

Otro aspecto que se considera como fundamento de la libertad sindical son las normas internacionales, en el caso de derecho positivo mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “en el artículo 133, establece que las normas internacionales (tratados), serán ley suprema de toda la nación. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó el criterio de que la supremacía de los tratados y aquí se incluyen los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que se ubican por debajo de la constitución y por encima de las leyes federales”<sup>94</sup>.

Respecto al concepto de libertad sindical, algunos otros autores señalan como los especialistas G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, profesores de la Universidad de París, expresan que evidentemente “la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su

---

<sup>94</sup> *Ibíd.*, pp. 86, 87, 88.

elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato”<sup>95</sup>.

En opinión de laboristas mexicanos respecto al concepto de libertad sindical, Vicente Lombardo Toledano, opinaba que “la libertad sindical era un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo”<sup>96</sup>.

Mario de la Cueva, señala que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera y “la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder político, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra”<sup>97</sup>.

Néstor de Buen opina que es “un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”<sup>98</sup>.

Por otro lado, para Alfredo J. Ruprecht, “la libertad sindical es el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de las facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de sus fines”<sup>99</sup>.

Según Russomano, siguiendo la doctrina francesa:

---

<sup>95</sup> Cit, por. Lastra Lastra José Manuel, *Derecho sindical*, op. cit., p. 199.

<sup>96</sup> *Ibíd*em, p. 202.

<sup>97</sup> *Ibíd*em, p. 202.

<sup>98</sup> *Ibíd*em, p. 202.

<sup>99</sup> Ruprecht, J. Alfredo, *Derecho colectivo de trabajo*, UNAM, México, 1980, p. 43.

La libertad sindical es una figura triangular que debe analizarse desde el punto de vista del individuo, del grupo profesional y en relación con el Estado de la manera siguiente:

- a) En relación al individuo.
  - Libertad de adherirse a un sindicato.
  - Libertad de no afiliarse a un sindicato.
  - Libertad de renunciar al sindicato.
- b) En relación al grupo profesional.
  - Libertad de fundar un sindicato.
  - Libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional y territorial.
  - Libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias.
  - Libertad para fijar las reglas internas, formales y de fondo para regular la vida sindical.
  - Libertad en las relaciones entre el sindicato y el grupo profesional.
  - Libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y empleados.
  - Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación con la profesión.
  - Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa.
- c) En relación al Estado.
  - Independencia o autonomía del sindicato en relación con el Estado.
  - Integración del sindicato en el Estado e independencia en los conflictos entre la autoridad y la actuación sindical<sup>100</sup>.

Del análisis del concepto de libertad sindical que hacen diversos especialistas en la materia que nos ocupa, con los cuales coincido al señalar que la libertad sindical es un derecho de los trabajadores y patronos, para organizarse en sindicatos en defensa de sus intereses. La libertad sindical se

---

<sup>100</sup> Ibídem, p. 63.

manifiesta en dos sentidos: libertad positiva y libertad negativa, el primero consiste en promover, constituir y afiliarse a un sindicato; el segundo es la libertad de no afiliarse a un sindicato.

Desde el punto de vista legal la libertad sindical, debe entenderse que los trabajadores y patrones tienen derecho de formar parte de los sindicatos sin necesidad de autorización previa (fracción XVI del artículo 123, apartado A constitucional en relación con lo dispuesto por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo), en cuanto a la libertad negativa el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece: nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta.

No obstante, lo anterior, la libertad sindical en México durante mucho tiempo, en la práctica no se cumple ha sido letra muerta. En México como una forma de ejercer control en los sindicatos y estos con sus agremiados por los patrones y el Estado, a través de la propia legislación laboral desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la de 1970, la libertad negativa fue restringida ya que el trabajador no podía libremente dejar de pertenecer o renunciar a los sindicatos por virtud de la cláusula de exclusión establecida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que señalaba: el patrón que separara del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados de los mismos, es decir que el trabajador por el simple hecho de separarse o renunciar al sindicato, era despedido por el patrón, por disposición legal.

Mario de la Cueva, dice que “las cláusulas de admisión y de exclusión, tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal”<sup>101</sup>.

---

<sup>101</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, op. cit., p. 67.

En efecto, durante mucho tiempo en diversos foros se ha venido planteando que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, son inconstitucionales porque atentan los artículos 5, 9 y 123 apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Después de setenta años, afortunadamente la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de una tesis de jurisprudencia declaró inconstitucional los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que textualmente dice:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de

la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup>Tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, p. 5 y Tomo IX, mayo de 1999, p. 5, respectivamente.

Acorde con esta tesis, en la reforma laboral del treinta de noviembre de dos mil doce, se derogó el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que decía: “podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”, quedando en esta disposición únicamente la cláusula de admisión, esta última disposición incluso quedó igual en la reforma laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve.

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación entró en vigor el cuatro de junio de 1950, en México entró en vigencia en abril de 1951, tiene 21 artículos, de donde se desprenden temas específicos por medio de las cuales se manifiesta la libertad sindical, (véase anexo 2).

Los convenios internacionales, son verdaderas leyes internacionales que constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales, y la Organización Internacional del Trabajo ha sido la instancia internacional promotora de su aplicación y observancia, y para tal efecto ha creado mecanismos que buscan cuidar la correcta aplicación de los convenios internacionales, como el control regular de seguimiento que hace la Organización Internacional del Trabajo a sus países miembros, y que consiste en la obligación de estos de presentar periódicamente un informe de la manera como han venido aplicando los convenios que se han comprometido a respetar.

Respecto al tema de la libertad sindical, es uno de los asuntos más señalados como de incorrecta aplicación, ante tal situación la Organización Internacional del Trabajo creó el comité de libertad sindical, quien se encarga de examinar las quejas dirigidas tanto por países que han ratificado los convenios sobre libertad sindical, como aquellos que no lo han hecho.

“El procedimiento para presentar una queja ante la Organización Internacional del Trabajo y para que pueda ser admitida, deberá presentarse por escrito, firmadas por el representante de una organización nacional interesada en la queja, por organizaciones internacionales de empleadores o trabajadores, y deben acompañarse de las pruebas que las sustenten”<sup>103</sup>.

## **2.8 Tratado Comercial México, Estados Unidos y Canadá, Anexos 23-A y 23-2 del Capítulo Laboral.**

La adhesión de México al acuerdo transpacífico firmado en febrero de dos mil dieciséis, puso en la mira internacional las condiciones laborales de los trabajadores del país. Y los reclamos de los sindicatos especialmente los estadounidenses presionaron al gobierno mexicano para que acabe con las dos mayores injusticias: la parcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los contratos de protección patronal. Tales presiones obligaron al gobierno mexicano a una reforma laboral como parte de la iniciativa de justicia cotidiana necesaria para México ajustándose a los criterios del Acuerdo Transpacífico de Asociación Económica (TPP).

Graciela Bensusán, explica que:

En las pláticas para elaborar el Acuerdo Transpacífico de Asociación Económica (TPP), los estadounidenses se percataron de que, más allá de la comparación de leyes laborales, el problema de México es la parcialidad de las dependencias encargadas de brindar justicia laboral. También notaron la proliferación de contratos de protección y de sindicatos blancos, es decir, inexistentes, pero con registro ante la Dirección General de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo. En su opinión el gobierno mexicano solo busca cumplir con una presión

---

<sup>103</sup> Reynoso Castillo, Carlos, *Acerca de la libertad sindical en el convenio 87 de la OIT*, op. cit., p. 91.

internacional, es la primera vez que el gobierno de Estados Unidos plantea a México estas reformas, su gran preocupación es que haya un sistema de justicia parcial, que sea juez y parte; otra de las preocupaciones son los bajos salarios que tiene México comparado con los salarios de otros países<sup>104</sup>.

Por otro lado, en el contexto de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), se generó un nuevo acuerdo comercial, con la firma del Tratado de Libre Comercio México Estados Unidos y Canadá, celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá, condicionando al gobierno mexicano a reformar la legislación laboral que garanticen la democracia sindical, nueva justicia laboral y negociación colectiva, expresándose en el capítulo y anexo laboral 23 y 23 A del Tratado de Libre Comercio México Estados Unidos y Canadá, firmado en noviembre de dos mil dieciocho, y el veintinueve de junio de dos mil veinte se publicó en el Diario Oficial de la Federación, (véase anexo 3).

---

<sup>104</sup> Bensusán, Graciela, “Justicia laboral cosmética por presiones de Estados Unidos”, *Proceso*, México, 2016, núm. 2050, 14 de febrero, p. 40.

## **CAPÍTULO 3**

### **ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA DEMOCRACIA SINDICAL Y CONTRATACIÓN COLECTIVA**

#### **Introducción**

La situación social, económica y política del país está sufriendo grandes cambios, en este contexto los convenios o contratos colectivos han sufrido cambios sustanciales, en un claro debilitamiento de los derechos y las costumbres laborales obtenidas por los trabajadores a través de varias décadas.

En ese sentido es importante crear nuevas formas de representación en los sindicatos y ejercer prácticas democráticas al interior de las organizaciones sindicales, para tal efecto se requiere desarrollar el ejercicio de métodos democráticos, reales y formales. Que surjan nuevas formas de organización, se requiere crear nuevas representaciones y prácticas democráticas, la transformación en el manejo de los recursos sindicales y en la defensa auténtica de los intereses de los trabajadores, es decir hay que formular un nuevo modelo sindical para el futuro.

En México a los líderes sindicales ya nadie les creó (salvo honrosas excepciones) que representen a sus agremiados; se han convertido en líderes que en la mayoría de los casos representan al poder público o a los intereses patronales, se puede afirmar que representan al poder político y económico, porque en más de dos décadas han aceptado la política económica y laboral que se ha traducido en resultados negativos para los trabajadores mexicanos.

Por tanto, se requieren líderes con nuevas ideas, con nuevos lazos entre ellos y con los agremiados. Se requieren líderes honestos, que se manejen con la verdad, que no tengan temor a las asambleas de los trabajadores; es necesario que los agremiados y sus dirigentes promuevan y practiquen la democracia para tomar decisiones fundamentales sobre la contratación colectiva, la huelga y la organización sindical, se requiere que formulen un plan de acción que responda a las condiciones actuales de México. Estos líderes estarían contribuyendo al desarrollo de la cuarta transformación de México, que se inició en el dos mil dieciocho.

De manera que la reforma promovida además de transformar la impartición de justicia laboral, implicó cambios importantes a la formación y funcionamiento de los sindicatos, conforma a la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de dos mil diecinueve, se destacan algunos de los aspectos más relevantes:

- La conciliación como solución eficaz a los conflictos laborales, para tal efecto se establece la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros Estatales de Conciliación.
- La nueva justicia laboral, será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, que concentran su atención en tareas jurisdiccionales de los nuevos juicios laborales, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, se dota al Juez de mecanismos de control y rectoría que le permitan llevar una mejor conducción de juicio.
- Democracia sindical y libertad de negociación colectiva, el propósito de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, es dar cumplimiento eficaz al derecho a la democracia representativa previsto tanto en la declaración universal de derechos humanos, como en el pacto internacional de derechos civiles y políticos, así como los convenios 86 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y ahora en la

propia Constitución Federal, al establecerse que la designación de los representantes obreros deberá realizarse a través de elecciones auténticas, por ser éste el procedimiento que garantiza la libertad y eficacia del voto personal, libre, directo y secreto; se precisa el carácter enunciativo de la tipología sindical, garantizándose el derecho de los trabajadores a decidir libremente la forma de asociarse y organizarse para defender sus intereses; se establecen mecanismos para lograr que la rendición de cuentas por parte de los directivos sindicales sea real y asegurar la transparencia en el manejo de las cuotas y la finanzas sindicales mediante la publicación en los sitios de internet de la autoridad registral de todos los documentos contenidos en el expediente de registro.

- Se establecen nuevas reglas para la contratación colectiva, desde su celebración inicial, registro y convenios de revisión, que respondan a la voluntad de los trabajadores.
- La obtención de la constancia de representatividad mediante la consulta previa, a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, para acabar con los vicios de simulación.
- La legitimación de los contratos colectivos de trabajo ya existentes depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en su gran mayoría no reportan movimiento alguno imponiéndose una regla novedosa al exigirse que estos sean revisados dentro de los próximos cuatro años, mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.

### **3.1 La representatividad sindical y la negociación colectiva.**

El sindicalismo tiene varios retos políticos y económicos; las perspectivas del sindicalismo tienen que ver con su unidad y acción en la transformación de sus estructuras organizativas, con nuevas formas de representación social y política, con el ejercicio de la democracia, con transparencia en el manejo

financiero del patrimonio sindical en la búsqueda de nuevas estrategias de sus agremiados a fin de que permitan obtener mejores condiciones de vida y de salarios.

La situación social, económica y política del país está sufriendo grandes cambios, en este contexto los convenios o contratos colectivos han sufrido cambios sustanciales, en un claro debilitamiento de los derechos y las costumbres laborales obtenidas por los trabajadores a través de varias décadas.

“Es necesario reflexionar sobre el papel de los trabajadores organizados y los no organizados, de los inmigrantes e informales, sobre las relaciones entre los trabajadores y los patrones, los trabajadores y el Estado, los trabajadores y la economía. Una evaluación de este tipo nos puede dar algunos elementos para prefigurar el rumbo del trabajo y el sindicalismo en los próximos años”<sup>105</sup>.

En ese sentido es importante crear nuevas formas de representación en los sindicatos y ejercer prácticas democráticas al interior de las organizaciones sindicales, para tal efecto se requiere desarrollar el ejercicio de métodos democráticos, reales y formales. Que surjan nuevas formas de organización, se requiere crear nuevas representaciones y prácticas democráticas, la transformación en el manejo de los recursos sindicales y en la defensa auténtica de los intereses de los trabajadores, es decir hay que formular un nuevo modelo sindical para el futuro.

La representación sindical es un concepto relativamente moderno que se equipara al concepto de régimen político y de los partidos políticos, así como las demás instituciones políticas modernas concernientes a los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La representación sindical tiene mayor

---

<sup>105</sup> Aguilar García Javier, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, UNAM-FCE, 2001, p. 424.

relevancia cuando se hacen presentes innovaciones de importancia política como la participación de los sindicatos en los partidos políticos.

Es necesario examinar cuales son las significaciones de las diversas acepciones de la palabra representación. Por ejemplo, los diplomáticos son representantes de una Nación-Estado; el jefe de un Estado representa la unidad nacional de un país, el diputado o senador representa a los habitantes de un distrito o una región; el líder sindical representa al conjunto de los trabajadores miembros de una organización nacional, regional o local.

En esta línea de propuestas, la “representatividad” significa “sustituir, actuar en lugar de, en nombre de alguien; cuidar los intereses de alguien; reproducir; reflejar las características de alguien o algo; evocar simbólicamente a alguien o algo; personificar a un conjunto de individuos o comunidades”<sup>106</sup>.

Para el caso de los sindicatos se puede plantear que los líderes actúan en nombre de los representados, que cuidan los intereses de los representados, que reproducen sus intereses, y que reflejan las características de los representados, es decir son los sujetos que personifican a un conjunto de agremiados de la organización sindical.

Representar sindicalmente es actuar según las normas estatutarias, según los intereses de los representados. Un representante sindical es aquel que reproduce los intereses de sus agremiados y que estos delegan en esa representación que reflejan o evocan la de los sujetos representados, esta distinción es importante porque se puede variar la representación sindical y política según las situaciones y su ubicación en el sistema político; por lo anterior es importante señalar como se mencionado anteriormente que el sindicalismo y los líderes funcionan bajo el principio de la “democracia indirecta”,

---

<sup>106</sup> Bobbio Norberto y Mateucci Nicola, *Diccionario de ciencia política*, vol. 2, Siglo XXI, México, 1985, pp. 1425 y 1426.

en la medida que los trabajadores delegan su voluntad de poder en sus representantes. La representatividad sindical puede ser definida como un mecanismo de relación entre los trabajadores y los líderes, como una relación de control regular entre los trabajadores y los líderes sindicales.

En México, el corporativismo político y sindical es en primer lugar un mecanismo de representación de grupos sociales, pero en seguida es un sistema de dominación de los mismos grupos; es un sistema para mantener y ampliar el poder del Estado, en este sistema, juegan un papel central las relaciones de la dirigencias sectoriales (sindicales, patronales, etc.) con las instituciones del Estado, son las relaciones básicas entre las burocracias y la Presidencia de la República, en este contexto, la relación corporativa es tan amplia y profunda que los dirigentes de las organizaciones se convirtieron en socios del poder, en parte integrante del poder; de esta manera, los movimientos y grupos sociales se integraron, mediante su representación, al régimen político<sup>107</sup>.

De manera que el corporativismo sindical en México, se consolidó plenamente en los años treinta, pero en los setentas el corporativismo empezó a tener problemas en su funcionamiento ya que los líderes sindicales han visto perder de manera acelerada su legitimidad y representatividad y desde luego sus posiciones de poder. En México a los líderes sindicales ya nadie les creé (salvo honrosas excepciones) que representen a sus agremiados; se han convertido en líderes que en la mayoría de los casos representan al poder público o a los intereses patronales, se puede afirmar que representan al poder político y económico, porque en más de dos décadas han aceptado la política económica y laboral que se ha traducido en resultados negativos para los trabajadores mexicanos.

---

<sup>107</sup> Córdova Arnaldo, *La política de masas del cardenismo*, Era, México, 1974, p. 220.

Los líderes sindicales ocuparon durante décadas numerosos puestos en el poder legislativo y tenían amplios márgenes de representatividad sindical y política. En las últimas décadas, los líderes perdieron numerosos puestos en las cámaras tanto de diputados como de senadores. Esto es debido a que la población ya no creó en ellos; a que los trabajadores no creen en sus líderes ni en el partido más tradicional, el (PRI); ya no creen porque en este partido y los gobernantes han disminuido los ingresos de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y de vida; por lo anterior los líderes han perdido puestos en el poder nacional, en las entidades federativas y en los municipios, durante los diversos procesos electorales<sup>108</sup>.

Ante tal situación es necesario modernizar las estructuras sindicales, de crear nuevas formas de representación sindical, y también resulta necesario la necesidad de cambiar, de sustituir a los líderes sindicales tradicionales, por dirigentes más reales, más representativos y más legítimos a través del ejercicio de la democracia sindical, mediante el voto personal, libre, directo y secreto a fin de empoderar a los trabajadores en la toma de decisiones de sus organismos sindicales, es lo que se propone la reciente reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve.

La inmensa mayoría de los líderes sindicales actuales se formaron durante el auge de la Confederación de Trabajadores Mexicanos y el Congreso del Trabajo; si ya se ha visto que estas agrupaciones no responden a las necesidades laborales y sindicales, los líderes tampoco responden a los intereses de sus agremiados, sino a sus propios intereses; son líderes tradicionales y corporativos a los cuales la clase trabajadora ya no les creó ni los sigue.

---

<sup>108</sup>Aguilar García, Javier, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, FCE-UNAM, México, 2005, p. 424.

Por tanto, se requieren líderes con nuevas ideas, con nuevos lazos entre ellos y con los agremiados. Se requieren líderes honestos, que se manejen con la verdad, que no tengan temor a las asambleas de los trabajadores; es necesario que los agremiados y sus dirigentes promuevan y practiquen la democracia para tomar decisiones fundamentales sobre la contratación colectiva, la huelga y la organización sindical, se requiere que formulen un plan de acción que responda a las condiciones actuales de México. Estos líderes estarían contribuyendo al desarrollo de la cuarta transformación de México, que se inició en el dos mil dieciocho.

Ahora se requieren líderes capaces de formular un proyecto de nación, donde se otorgue la mayor actividad e importancia a los diversos grupos de trabajadores; del campo y la ciudad, de la economía formal e informal, de los migrantes; de la industria y los servicios; de los trabajadores manuales e intelectuales, etcétera. En la medida que este proyecto de nación otorgue la mayor importancia a esta clase o grupos de clase, este proyecto representará a la mayoría de la nación y el Estado resultará más sólido.

Al respecto es justo preguntarse si las dirigencias sindicales que predominan en México tiene un proyecto de nación o se adhieren al proyecto de nación impuesto por los gobernantes y las grandes corporaciones capitalistas. Al adherirse los líderes a los proyectos del Estado o de las empresas corporativas, no tienen posibilidades de participar en la formación de un proyecto de nación soberano e independiente, que responda propiamente a los intereses de la mayoría de los mexicanos. Los líderes que no poseen un proyecto de nación, contribuyen con su práctica a desdibujarla todavía más<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> Solís Ana Alicia, Ortega Max, Marina Abelardo, Torres Nina, Coordinadores, *Proyectos de nación y movimientos sociales*, ITACA, México, 2006, p. 268.

Mientras que el especialista Lastra Lastra José Manuel, dice que “La representación es una relación jurídica, por virtud de la cual una persona llamada representante, puede actuar dentro de los límites de su poder para realizar actos a nombre de otra, llamada representado, haciendo recaer sobre esta los efectos jurídicos de su gestión”<sup>110</sup>.

A su vez el artículo 376 de la nueva Ley Federal del Trabajo, establece que la representación del sindicato se ejercerá por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos. Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos. En este último caso existe una protección legal a los representantes sindicales, ya que el patrón no puede intervenir en la vida interna del organismo, con independencia de la justificación de las causas de la rescisión del contrato de trabajo.

Así mismo el último párrafo del artículo 365 señala que los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del secretario general u homólogo, en términos del artículo 376 de esta ley, salvo lo dispuesto en los estatutos. De la fracción IV, de este mismo artículo se observa que los sindicatos, al solicitar su registro, deberán acompañar copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva, de lo que se infiere que el nombramiento de la mesa directiva puede efectuarse en una asamblea diferente a la de constitución, la cual conforme al principio de democracia y autodeterminación debe corresponder a la voluntad mayoritaria de los trabajadores sindicalizados.

Existe libertad para que en los estatutos se puedan designar mediante asamblea el número de representantes con funciones específicas:

- Secretario General.
- Secretario del interior.

---

<sup>110</sup> Lastra Lastra José Manuel, *Derecho sindical*, op. cit., p. 240.

- Secretario del exterior.
- Secretario del trabajo.
- Secretario tesorero.
- Secretario de conflictos.
- Secretario de actas.

Y demás que estimen pertinentes, que se complementará con comisiones en los casos de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, reglamento interior de trabajo, cuadro de antigüedades y la comisión de revisión del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 375 de la Ley establece la personalidad originaria del sindicato respecto de sus socios en acciones individuales y colectivas, salvo petición en contrario, al señalar “los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”<sup>111</sup>.

En este orden de ideas, el sindicato puede representar a un trabajador en un conflicto individual ante el Tribunal Laboral, demostrando únicamente que el trabajador es miembro del organismo sindical. Así mismo, el representante del sindicato deberá demostrar con la toma de nota las facultades que ostenta.

En los estatutos puede establecerse que las facultades del representante sindical para actuar frente a las autoridades laborales sean en forma conjunta, actuando con diverso secretario o en forma separada, como se resolvió en la tesis que cito a continuación:

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS  
AUTORIDADES DEL TRABAJO.

---

<sup>111</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, op. cit., pp. 407, 408.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23893/2003. Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de la Frontera Sur. 9 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.<sup>112</sup>.

### **3.2 El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral: ¿Garantía de democracia sindical o nueva forma de control sindical?**

A propósito de la conciliación de los conflictos laborales, donde se enfrentan los intereses de los sujetos de la relación laboral individual y colectivo, tienen en la conciliación un medio de solución diversa a la jurisdiccional.

---

<sup>112</sup> Tesis 181432, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XIX, mayo 2004, p. 1842.

La conciliación laboral legalmente ha sido de carácter vinculatorio en cuanto a que las partes deben involucrarse en la etapa conciliatoria, siendo potestativo solucionar en esa instancia el conflicto planteado.

Me parece acertado el comentario del abogado Gilberto Chávez Orozco al decir que:

El objetivo de la conciliación real siguiendo un procedimiento con reglas específicas para lograr solucionar amistosamente una gran parte de las controversias entre los factores de la producción. La meta es que la función jurisdiccional de los Tribunales Laborales solo atienda un promedio del cincuenta por ciento de los juicios laborales, que serían los que no se logren resolver conciliatoriamente. Así, se pretende que los Tribunales desahoguen su enorme carga de juicios y que con ese aligeramiento puedan desempeñar de mejor manera su misión de impartir justicia<sup>113</sup>.

Carlos Reynoso dice que:

“La conciliación es un mecanismo para solucionar los conflictos, por medio del cual las partes tratan de lograr un arreglo, haciéndose mutuas concesiones, se trata no solo de una fase muy importante en el inicio del procedimiento ordinario laboral, (que en la actualidad ya se realiza en una fase prejudicial) si no que su eventual omisión sería una violación de garantías”<sup>114</sup>.

Una de las causas que originaron el retraso de los juicios laborales que a la fecha existen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto en el ámbito federal y local, es el enorme volumen de asuntos en trámite, concluidos y pendientes

---

<sup>113</sup> Chávez Orozco, Gilberto, *La reforma laboral 2009 a debate*, Tirant Loblanch. México, 2019, pp. 61-62.

<sup>114</sup> Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2014, pp. 88-89.

de solución y ya laudados, pero que no se han cumplido o ejecutado por las autoridades laborales.

Ya que la conciliación en las juntas no se ha priorizado para la solución de los conflictos laborales y en la gran mayoría de éstas autoridades laborales no tienen abogados conciliadores por falta de presupuesto, es el mismo Secretario de Junta que en la etapa de conciliación, demanda y excepciones exhorta a las partes traten de llegar a un arreglo conciliatorio y les concede quince minutos para platicar y ponerse de acuerdo en la solución del conflicto laboral, sin embargo, en la mayoría de las veces no llegan a ningún acuerdo, fracasando la conciliación, en esas condiciones, no puede considerarse una verdadera conciliación.

Una de las características de la conciliación, es que este constituye un acto jurídico a través del cual las partes recurren a un tercero neutral para que los ayude a resolver una controversia. El conciliador no decide, se limita a señalar el camino posible de solución de conflictos, pues las partes son quienes buscan ellos mismos la solución al conflicto que estimen convenientes a sus intereses.

De ahí, que las alternativas de solución a los conflictos laborales fueron planteadas en la reforma constitucional del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, siendo la implementación de una figura alternativa de solución a los conflictos laborales mediante la conciliación obligatoria.

El uno de mayo de dos mil diecinueve, se reformó la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la reforma del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete al artículo 123 apartado A, fracciones XX, XXI, XXII BIS, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de impartición de justicia laboral, democracia sindical, organismo de conciliación y registro laboral. La intención de la reforma laboral era fundamentalmente cambiar la manera de resolver los conflictos laborales, privilegiando a la conciliación como instancia previa y

obligatoria y estableciendo a los tribunales del poder judicial como las instituciones encargadas de resolver los conflictos de trabajo, la reforma plantea además diversos cambios en materia sindical en México.

Estos cambios son producto de las exigencias de los socios comerciales de nuestro país, principalmente de los Estados Unidos, que puso como condición para la firma de nuevo Tratado de Libre Comercio México Estados Unidos y Canadá, terminar con las condiciones laborales que precarizan las condiciones de salarios, jornada, pero sobre todo derechos colectivos como la libertad y democracia sindical, y que constituyen una competencia desleal para los trabajadores de los socios comerciales, que les produce pérdida de empleos y calidad de vida.

De tal manera que la reforma promovida, además de transformar la impartición de justicia laboral, implicó cambios importantes a la formación y funcionamiento de los sindicatos, según la exposición de motivos a la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (véase anexo 4).

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales laborales.

Llevará a cabo el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales.

Otra función es la expedición de la constancia de representatividad, documento indispensable para solicitar la celebración o revisión de contratos colectivos de trabajo o contratos ley y para emplazar a huelga.

Además, se prevén mecanismos para que los trabajadores participen activamente en la elección de la directiva y en la rendición de cuentas de los sindicatos, en la aprobación de los contratos colectivos de trabajo, en los reglamentos interiores de trabajo y los contratos ley, mediante el voto personal,

libre, directo y secreto. En todos estos procedimientos el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá una participación importante como autoridad certificadora.

Por otro lado, en relación con los sindicatos y los derechos colectivos de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tienen el suficiente poder para conseguir por primera vez en nuestro país la democracia sindical y eliminar a los sindicatos blancos y a los que solo se dedican a extorsionar a empresas. Si se cumple con los procedimientos establecidos en la reforma laboral para promover la intervención de los trabajadores en la elección de sus dirigentes, en la rendición de cuentas y en la toma de decisiones, eso solo sería suficiente para lograr cambios profundos en las relaciones colectivas de trabajo y lograr mayor equidad y justicia social.

En efecto, una participación de esa naturaleza implicaría mayor preparación de los trabajadores en el conocimiento de sus derechos, a través de la información en las redes sociales, reuniones, asambleas y volanteo, además de sensibilizar a los patrones de la necesidad de mayor equidad y respeto en las relaciones laborales, las autoridades laborales deberán actuar con más sentido social y de responsabilidad, situación que no parece viable en el corto plazo, sino que se va a ir dando a mediano o a largo plazo.

De manera que la situación de poder del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral le permitirá ejercer un control absoluto sobre los sindicatos de todo tipo. Tiene el monopolio sobre el registro sindical, ya que las entidades federativas perdieron la facultad de registrar los sindicatos y los contratos colectivos concentrando esa labor en la autoridad laboral registradora.

Además, después de creado un sindicato su actividad puede efectivamente anularse si no posee la constancia de representatividad que le permitan negociar la contratación colectiva o hacer uso del derecho de huelga. En ese sentido la constancia de representatividad resulta ser un documento muy

importante para los actos jurídicos de los sindicatos en la negociación colectiva a pesar de que tienen un trámite engorroso, ya que tiene una tramitación compleja prevista en el artículo 390 BIS, de la Ley Federal del Trabajo, además de otro procedimiento para verificar la aprobación de los contratos colectivos de trabajo, su revisión y también para aprobar el emplazamiento de huelga, como lo establece el artículo 390 TER de la misma ley.

De tal forma el procedimiento de negociación colectiva se vuelve alargado y complejo además de incongruente, ya que normalmente todo proceso de negociación debe iniciar con la preparación, discusión y aprobación de los temas de la negociación con los trabajadores miembros del sindicato, para después discutirlo con el patrón. El proceso que establece el artículo 390 TER, fracción I, de la Ley Federal de Trabajo dice: que primero se llega a un acuerdo entre el sindicato y el patrón, para después presentarles a los trabajadores lo negociado, sin su intervención directa y sin que se vea la utilidad de la constancia de representatividad en estos procedimientos, salvo como forma de control político, pues ambos sistemas juntos son redundantes. O se mantiene la certificación de representatividad y se garantiza la participación de los trabajadores en la preparación de la negociación colectiva o se elimina la certificación y se solicita la aceptación de los trabajadores para cada acto de negociación de los contratos colectivos de trabajo. De otra forma, los procedimientos colectivos para el funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva se volverían ineficientes, desmotivando a los trabajadores y a los patrones para realizar verdaderas negociaciones colectivas.

Ante este panorama, en el peor de los casos se estaría creando un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral capaz de controlar políticamente a los sindicatos, a los trabajadores y a los patrones, mediante el control de los procesos de conciliación, para alargarlos, acelerarlos, así como la entrega discrecional de tomas de nota o constancias de representatividad.

Debe reconocerse que, en este caso, la posibilidad para explotar económica y políticamente a los sindicatos es una posibilidad muy real, inclusive si se confiara en la buena fe de la presente administración federal, sería una herramienta demasiado tentadora de control para gobiernos futuros contrarios al gobierno de la cuarta transformación.

De lo anteriormente mencionado se llega a la conclusión que la función del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral puede convertirse en una institución que tendrá un enorme peso de control político sobre el funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva, incluso en los conflictos individuales de trabajo.

### **3.3 La democratización de la negociación colectiva.**

La negociación colectiva no es un tema cotidiano entre patrones y trabajadores, más bien suele ser un asunto reservado a los abogados patronales, representantes sindicales, gobierno. En el caso de los patrones la negociación colectiva se convirtió en un mero requisito administrativo solucionado por sus abogados con la complicidad de los representantes sindicales. Antes de la reforma laboral de mayo dos mil diecinueve, en la negociación colectiva no necesariamente intervienen de manera activa los trabajadores, quienes intervienen en la representación sindical que inhiben su participación y legitiman el monopolio de las firmas de los contratos colectivos entre la cúpula del sindicato y los patrones, o bien en algunos casos, entre el despacho de abogados que cuentan con un registro sindical para firmar contratos colectivos de trabajo y que se encargan de proteger a sus clientes los patrones y que en el mundo del trabajo se conoce como contratos colectivos de protección.

La negociación colectiva y el dialogo social son una simulación en México donde uno de los principales objetivos fue el control político de los trabajadores. Este practica es parte de los acuerdos de la cúpula sindical con los gobiernos y patrones; es decir es el control corporativo de la clase trabajadora.

La prioridad de los trabajadores después de los años ochenta ha sido conservar su empleo, aun en las condiciones de precariedad y de bajos salarios, los trabajadores están preocupados más por sobrevivir en el trabajo y no por una negociación colectiva real. Además, con el temor de ser despedidos de su trabajo por levantar la voz.

Hasta antes de la reforma laboral de mayo dos mil diecinueve, los sindicatos registrados en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su mayoría, son únicamente firmadores de contratos colectivos de trabajo. A cambio reciben pagos económicos de parte de los patrones, es un negocio lucrativo para quienes operan esta práctica en México.

Las estadísticas oficiales no demuestran necesariamente que existen una negociación colectiva activa y un dialogo social, las cifras deben ser consideradas como un indicador, en este caso, alejado de una realidad sindical democrática. “Al inicio del dos mil diecinueve existen alrededor de cincuenta mil contratos colectivos registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Durante el año dos mil dieciocho se depositaron siete mil cuatrocientos cuarenta nuevos contratos colectivos de trabajo y se celebraron cinco mil cinco convenios relativos a revisiones salariales y contractuales de empresas de jurisdicción federal<sup>115</sup>.

La anterior indicación demuestra que, si bien existen miles de contratos colectivos de trabajo, los mismos carecen de legitimación entre quienes lo suscriben. En ese contexto cobra actualidad la negociación colectiva, en virtud de que la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, por primera vez incorpora en la Constitución Política la negociación colectiva.

Dicha reforma adiciona un párrafo en la fracción XVIII, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, referido al derecho de huelga: “cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de

---

<sup>115</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Dirección general de investigación y estadística del trabajo*, Informe de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, <https://www.gob.mx/jfca>.

trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”<sup>116</sup>.

De igual forma, incorpora la fracción XXII BIS al artículo citado:

Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) representatividad de las organizaciones sindicales, b) certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizara el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán de conformidad en lo dispuesto en la ley fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos<sup>117</sup>.

Esta reforma constitucional representa un cambio en el derecho del trabajo, que, llevada a los hechos, tendría que traducirse en un modelo diferente, pues abre la posibilidad de que, por primera vez en muchos años, se tenga un auténtico dialogo social al exigir a los sindicatos de trabajadores legitimar su elección en la negociación colectiva, acreditando que son representativos de los trabajadores en la administración del contrato colectivo de trabajo.

Este cambio fundamental tiene precedentes legislativos derivados de los efectos políticos que ha vivido el país en los últimos años, ya que primeramente se llevó a cabo el congreso constituyente de la ciudad de México, el cual resulto pionero al incorporar a la constitucional local el derecho a la libertad de sindicación y negociación colectiva, en el artículo 10 inciso b, numeral 8,

---

<sup>116</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SISTA, México, 2020, p. 231.

<sup>117</sup> *Ibidem*, p. 134

expresa: “derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en los procesos de firma y terminación de los contratos colectivos de trabajo mediante el voto personal, libre y secreto”<sup>118</sup>.

La Constitución de la ciudad de México, resulta aún más progresista que la Constitución Federal, al establecer en su artículo 10, inciso b, numeral 7, que las autoridades “promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva para conciliar el reconocimiento al trabajo, modelos laborales sustentables, uso racional de los recursos humanos y desarrollo de los sectores productivos”<sup>119</sup>.

El monopolio de la negociación colectiva con el que hoy cuentan los sindicatos de trabajadores, su fundamento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y su reforma procesal de 1980, han propiciado el fenómeno del contrato de protección patronal en el cual quien detenta un registro sindical puede firmar un pacto colectivo sin que los trabajadores, a los que supuestamente representa, conozcan la existencia de ese sindicato y el contrato colectivo de trabajo.

El contrato de protección patronal dio origen a que la negociación colectiva sea un derecho exclusivo del patrón, que en los hechos es quien decide que sindicato será el titular del contrato, lo cual le protege ante la organización de los trabajadores. Esta forma de negociación se encontraba sustentada en la Ley Federal del Trabajo hasta su reforma en mayo de dos mil diecinueve, porque anteriormente no preveía la participación directa de los trabajadores en la vida sindical. Así, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo obligaba al patrón a celebrar el contrato colectivo de trabajo con un sindicato, cuando emplee trabajadores agremiados a este y así le era solicitado por dicho sindicato. En caso de negativa del patrón a firmar el contrato colectivo, el sindicato podía

---

<sup>118</sup> Gaceta Oficial de la Ciudad de México, *Constitución Política de la Ciudad de México*, febrero, 2017, p. 18.

<sup>119</sup> Ídem.

ejercer su derecho de huelga, y la propia ley facultaba a los sindicatos a celebrar el contrato, emplazar e iniciar un movimiento de huelga sin tener que acreditar que los trabajadores, a los que aplicaría el contrato, fueran sus agremiados, pues establecía para su depósito y registro solo requisitos de carácter formal: “artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”<sup>120</sup>.

Es preciso señalar que dicha redacción cambio con la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, publicada en el Diario Oficial de la Federación, por lo que la nueva redacción queda de la siguiente forma:

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo, deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la siguiente documentación:

- a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;
- b) El contrato colectivo de trabajo;

---

<sup>120</sup>Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, Porrúa, México, 2013, p. 306

- c) La constancia de representatividad a que se refiere el artículo 390 bis de esta ley; y
- d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes<sup>121</sup>.

Como se puede observar con la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, el patrón era quien decidía a que sindicato contratar para que representara o simulará representar a sus trabajadores.

Era común encontrar a abogados patronales defendiendo y justificando ese modelo, manifestaban que dichos contratos no existen, que lo que se firma son “contratos de no aplicación porque la mayoría de los patrones que los firman no lo hacen para violentar derechos o pagar menos a sus trabajadores, los firman para no estar siendo extorsionados por grupos sindicales que se dedican a eso”<sup>122</sup>.

De lo anterior se desprende que el objetivo es impedir el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, a través de los contratos colectivos de protección y de sindicatos blancos que los propios trabajadores ni siquiera conocen y esta práctica ha proliferado hasta antes de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve.

Existen diversos estudios como los del maestro Alfonso Bouzas, quien ha propuesto una serie de parámetros que ayudan a comprender si no

---

<sup>121</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., pp. 426, 427.

<sup>122</sup> Martínez, María del Pilar, "Contratos de protección serán erradicados: STPS", *El economista*, junio 2015, [www.economista.com.mx](http://www.economista.com.mx).

encontramos frente a un contrato de protección patronal, a continuación, se señalan algunos de esos parámetros:

1.- Revisión física: el contrato colectivo se encuentra impreso, es decir de machote y la organización sindical le incorpora información básica, como el nombre y domicilio de la empresa. En este caso nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo, lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección.

2.- Prestaciones mismas que las contenidas en la Ley Federal del Trabajo: si el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, renuncia a mejorarlas, lo que constituye una de las principales finalidades de la contratación colectiva, presumiblemente estamos ante un contrato de protección.

3.- En una empresa con más de un establecimiento se firman contratos iguales con diversos sindicatos y se celebran por establecimiento: el contrato se firma por establecimiento y no por empresa, aunque es el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa. Es decir, la empresa define su contenido y los suscriben todos los sindicatos que se reparten los almacenes, de modo que un conflicto laboral en un establecimiento no repercute en los otros. Con esto se garantiza un control absoluto y permanente por parte de la empresa, que así jamás vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento, y en ese caso siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le genere el conflicto, con otro sindicato y contrato colectivo de otras organizaciones sindicales, que siempre estarán en la disposición a disputarle la titularidad con la aprobación del patrón.

4.- Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales: el dirigente sindical encabeza varios sindicatos de radios de acción diversos. Es

decir, estamos frente a un “líder sindical profesional”, que por lo tanto carece de un origen como trabajador, es una persona que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el cual es presumible también la existencia de un contrato colectivo de protección patronal en tanto que el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.

5.- El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale: esta es la modalidad de los años del tratado de libre comercio de américa del norte (TLCAN): las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral, que para cumplir su promesa instrumenta una firma de contrato colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene el cuidado de traer a la mesa a un líder sindical que les garantiza que las cosas se realizaran conforme a los requerimientos de la empresa. En estas condiciones, desde que el primer trabajador es contratado se han cercenado sus derechos colectivos y no existe posibilidad de que los reclame, entre otras razones porque el propio mercado de trabajo opera en contra de los trabajadores, que no solo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos con tal de tener trabajo, sino incluso a olvidarse de sus derechos más elementales, como pueden ser el pago de tiempo extra o la jubilación.

6.- Rotación de puestos, jornadas y establecimientos: los modernos contratos colectivos de protección patronal consignan también las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de establecimiento. Estas formas de flexibilidad se establecen desde el inicio de un contrato colectivo y constituyen una forma de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios<sup>123</sup>.

---

<sup>123</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord). *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrih Ebert, México, 2009, pp. 24-25.

La negociación colectiva es uno de los principales objetivos de la reforma laboral, sin embargo, es imposible sostener que las relaciones colectivas de trabajo en México son democráticas, en el sentido como lo establece el artículo 3, fracción II, inciso a, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

a) “no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo”<sup>124</sup>.

La democracia en las relaciones colectivas de trabajo, es una aspiración que encuentra su fundamento en la reciente reforma laboral, es un medio para su materialización. Para precisar las características que debería tener y ser considerado democrático, para tal efecto debe atenderse al contenido de la tesis de jurisprudencia:

Jurisprudencia 3/2005

Asociación Partido Popular Socialista vs. Consejo General del Instituto Federal Electoral

**ESTATUTOS DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS. ELEMENTOS MÍNIMOS PARA CONSIDERARLOS DEMOCRÁTICOS.**

El artículo 27, apartado 1, incisos c) y g), del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, impone a los partidos políticos la obligación de establecer en sus estatutos, procedimientos democráticos para la integración y renovación de los órganos directivos; sin embargo, no define este concepto, ni proporciona elementos suficientes para integrarlo jurídicamente, por lo que es necesario acudir a otras fuentes para precisar los elementos mínimos que deben concurrir en la democracia; los que no se pueden obtener de su uso lingüístico, que comúnmente se refiere a la democracia como un sistema o forma de gobierno o doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno, por lo que es necesario acudir a la doctrina de mayor aceptación, conforme a la cual, es posible desprender, como elementos comunes característicos de la democracia a los siguientes: 1. La deliberación y participación de los ciudadanos, en el mayor grado posible, en los procesos de toma de decisiones, para

---

<sup>124</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op. cit., p. 19.

que respondan lo más fielmente posible a la voluntad popular; 2. Igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro; 3. Garantía de ciertos derechos fundamentales, principalmente, de libertades de expresión, información y asociación, y 4. Control de órganos electos, que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno, y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo amerite. Estos elementos coinciden con los rasgos y características establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que recoge la decisión de la voluntad soberana del pueblo de adoptar para el Estado mexicano, la forma de gobierno democrática, pues contempla la participación de los ciudadanos en las decisiones fundamentales, la igualdad de éstos en el ejercicio de sus derechos, los instrumentos para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y, finalmente, la posibilidad de controlar a los órganos electos con motivo de sus funciones. Ahora bien, los elementos esenciales de referencia no deben llevarse, sin más, al interior de los partidos políticos, sino que es necesario adaptarlos a su naturaleza, a fin de que no les impidan cumplir sus finalidades constitucionales. De lo anterior, se tiene que los elementos mínimos de democracia que deben estar presentes en los partidos políticos son, conforme al artículo 27, apartado 1, incisos b), c) y g) del código electoral federal, los siguientes: 1. La asamblea u órgano equivalente, como principal centro decisor del partido, que deberá conformarse con todos los afiliados, o cuando no sea posible, de un gran número de delegados o representantes, debiéndose establecer las formalidades para convocarla, tanto ordinariamente por los órganos de dirección, como extraordinariamente por un número razonable de miembros, la periodicidad con la que se reunirá ordinariamente, así como el quórum necesario para que sesione válidamente; 2. La protección de los derechos fundamentales de los afiliados, que garanticen el mayor grado de participación posible, como son el voto activo y pasivo en condiciones de igualdad, el derecho a la información, libertad de expresión, libre acceso y salida de los afiliados del partido; 3. El establecimiento de procedimientos disciplinarios, con las garantías procesales mínimas, como un procedimiento previamente establecido, derecho de audiencia y defensa, la tipificación de las irregularidades así como la proporcionalidad en las sanciones, motivación en la determinación o resolución respectiva y competencia a órganos sancionadores, a quienes se asegure independencia e imparcialidad; 4. La existencia de procedimientos de elección donde se garanticen la igualdad en el derecho a elegir dirigentes y candidatos, así como la posibilidad de ser elegidos como tales, que pueden realizarse mediante el voto directo de los afiliados, o indirecto, pudiendo ser secreto o abierto, siempre que el procedimiento garantice el valor de la libertad en la emisión del sufragio; 5. Adopción de la regla de mayoría como criterio básico para la toma de decisiones dentro del partido, a fin de que, con la participación de un número importante o considerable de

miembros, puedan tomarse decisiones con efectos vinculantes, sin que se exija la aprobación por mayorías muy elevadas, excepto las de especial trascendencia, y 6. Mecanismos de control de poder, como por ejemplo: la posibilidad de revocar a los dirigentes del partido, el endurecimiento de causas de incompatibilidad entre los distintos cargos dentro del partido o públicos y establecimiento de períodos cortos de mandato.

Tercera Época:

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-781/2002. Asociación Partido Popular Socialista. 23 de agosto de 2002. Unanimidad de votos.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-021/2002. José Luis Amador Hurtado. 3 de septiembre de 2003. Unanimidad de votos.

Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano. SUP-JDC-259/2004. José Luis Sánchez Campos. 28 de julio de 2004. Unanimidad de votos.

La Sala Superior en sesión celebrada el primero de marzo de dos mil cinco, aprobó por unanimidad de votos la jurisprudencia que antecede y la declaró formalmente obligatoria<sup>125</sup>.

Las instituciones del ámbito laboral en nuestro país se caracterizan por ser democráticas en teoría, sin embargo, en el caso de la negociación colectiva, se debe considerar que la mayoría de los contratos colectivos de trabajo se han firmado sin el consentimiento de los trabajadores a quienes supuestamente habrá de proteger, razón por la cual resulta aplicable la tesis de jurisprudencia mencionada. Se puede concluir que en la negociación colectiva no es una práctica democrática ya que la obtención de mejores condiciones de trabajo, por medio de la negociación colectiva, es la finalidad de los sindicatos, sin embargo, en la práctica no se aplica al permitirse que los contratos colectivos de trabajo se celebren, revisen, modifiquen e incluso se dé por terminado sin la participación de los trabajadores.

Esta circunstancia hace que resulte ilegítima la mayoría de los contratos colectivos de trabajo celebrados en el marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo hasta antes de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, además de la absoluta opacidad que por años se manejó la

---

<sup>125</sup> Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2005. Compilación Oficial, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, páginas 120 a 122.

información relativa a la contratación colectiva, garantizaba al patrón un pacto colectivo legítimo con condiciones de trabajo mínimas de sus trabajadores, razón por la que se le aplicaba el término “de protección”, o de “protección patronal”, como actualmente se la ha denominado.

Alfonso Bouzas y Mercedes Gaytán definen estos contratos, como los que firma el patrón “con un sindicato o mejor dicho, con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al sindicato que le ofrece esos servicios con las cuotas sindicales cuando menos”<sup>126</sup>.

Esta práctica se inicia, casi siempre, con la constitución de la propia empresa o apertura del negocio, es común que aun sin haber iniciado operaciones o contratado personal, ya se esté depositado el contrato colectivo de trabajo, por consejo del abogado patronal, quien sugiere al líder sindical de su confianza.

La firma de estos contratos colectivos de trabajo tiene como contraprestación un pago a la firma, más una renta mensual o anual (igualada), además de un pago por cada revisión, dependiendo del número de trabajadores del patrón.

Igualmente se debe pagar por la terminación del contrato colectivo de trabajo, si el patrón desea cambiar de líder sindical, en el pago o igualada mensual también participan los presidentes de las juntas federal y local de conciliación y arbitraje. Es notable que las juntas locales deban tramitar constantemente terminaciones de contrato sin que haya cierre de la fuente de trabajo. Como ejemplo de ello, “la junta local de conciliación y arbitraje de la ciudad de México, durante el mes de marzo de dos mil diecinueve llevó a cabo ciento ochenta y un terminaciones de contrato, de los cuales ciento setenta y nueve ocurrieron sin cierre de la

---

<sup>126</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, “Contratos colectivos de trabajo de protección”, en Bouzas, Alfonso (coord.) *democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2001, p. 50.

empresa, es decir, solo se explica la terminación del contrato por el cambio de sindicato”<sup>127</sup>.

Refuerza esta conclusión el hecho de que, como producto de la terminación de ciento ochenta y uno contratos colectivos, solo hayan sido liquidados dieciocho trabajadores. En este modelo antidemocrático, lo normal es que el patrón reivindique su derecho a trabajar con el sindicato que le conviene, ignorando el derecho de los trabajadores a ser parte de una negociación colectiva.

Carlos de Buen Unna, refiere que:

La excusa habitual que los empresarios aducen normalmente a través de sus abogados para justificar la práctica de los contratos colectivos de protección, es que hay líderes sindicales que se dedican a extorsionarlos, a través de emplazamientos a huelga que dicen tener por objeto la firma de un contrato colectivo de trabajo a pesar de que ni siquiera conocen a los trabajadores de la empresa e incluso antes de que esta inicie sus operaciones. El extorsionador advierte al empleador que, si no le firma el contrato, estallará la hipotética huelga. Ante tales amenazas, los empleadores instruyen para negociar alguna cantidad con la que el sujeto se dará por bien servido. En no pocas ocasiones ese dinero irá a parar a los bolsillos del abogado de la empresa, luego de que el líder retenga su parte. Acto seguido, el abogado recurrirá a otro líder que probablemente sea también su socio para firmar un contrato casi idéntico al que se negó suscribir, el nuevo será una persona confiable, a diferencia del peligroso sujeto del que libro a su cliente<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México, *informe correspondiente al mes de marzo de dos mil diecinueve, secretaria auxiliar de contratos colectivos de la junta local de conciliación y arbitraje de la CDMX*, <http://www.juntalocal.cd.mx.gob.mx>.

<sup>128</sup> De Buen Unna, Carlos, *Reconvención de los contratos colectivos de protección patronal*, Friedrich Ebert, México, octubre, 2013, pp. 4-5.

Es difícil determinar la cantidad de contratos de protección patronal, el coordinador de la campaña internacional contra los contratos colectivos de protección patronal en México, Gabino Jiménez Velasco, declara que: “la situación va en perjuicio de al menos 12.6 millones de trabajadores, donde se fijan condiciones en el piso de la ley en materia laboral. Estimó en unos dos mil los sindicatos que operan contratos de protección patronal, que depauperan a los trabajadores, vía grandes centrales obreras sindicales como la CTM, CROM y CROC entre otras”<sup>129</sup>.

La campaña internacional contra los contratos de protección patronal, entre otras razones se creó para denunciar este grave fenómeno de las relaciones laborales en México, conformada por un gran número de organizaciones sindicales nacionales e internacionales y auspiciadas, entre otras instituciones, por la fundación Friedrich Ebert en México.

Sustituir este modelo de negociación colectiva por uno auténtico es el objetivo de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, en un contexto político de rechazo mayoritario a las prácticas de corrupción con las que se identifica a los gobiernos neoliberales, por lo que el actual gobierno de Andrés Manuel López Obrador asume el compromiso de impulsarla:

No ha habido o casi no había negociación colectiva y hay que recuperar la negociación colectiva porque es el corazón de las relaciones de trabajo. Por parte de las empresas también debe haber esta reflexión de entender que la negociación en el mundo del trabajo va a comenzar a recobrar fuerzas, pero también es cierto que la otra reflexión es de los trabajadores y de los propios sindicatos<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup> Jiménez Velasco, Gabino. *Golpean contratos de protección patronal a más de 12.6 millones de trabajadores*, [www.urbeconomica.com/index.php?option=com](http://www.urbeconomica.com/index.php?option=com).

<sup>130</sup> Lanetanoticias, febrero de 2019, [www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacioncolectivaentreempresasysindicatosrecobrarafuerza](http://www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacioncolectivaentreempresasysindicatosrecobrarafuerza), STPS.

Una negociación colectiva activa o democrática debe llevar a que se abandonen prácticas de simulación que impacta no solo en la firma del contrato colectivo de trabajo, sino también en otros pactos colectivos como el reglamento interior de trabajo, de esa manera se podrían desarrollar prácticas democráticas por medio de las comisiones mixtas previstas en la ley, con lo cual se puede conseguir una autentica reglamentación del trabajo para aprovechar mejor las capacidades de los trabajadores.

La ausencia de una auténtica negociación colectiva propicia que los tribunales se saturen de conflictos individuales. La inmensa mayoría de los juicios que se interponen podrían evitarse mediante la conciliación, sin embargo, esa conciliación a veces resulta imposible al no contar los trabajadores con una autentica representación de sus intereses en la fuente de trabajo, al no existir vida sindical ni contratación colectiva real.

La negociación colectiva, puede ser un instrumento eficaz de la justicia laboral, previniendo y resolviendo conflictos en la fuente de trabajo. La fracción XXII BIS, del apartado a del artículo 123 constitucional debe servir de presión para devolver a los trabajadores sus derechos laborales. La exigencia de que los sindicatos acrediten la representatividad en las diversas etapas de la negociación colectiva impulsa los derechos de los trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.

Para dar impulso a la reforma laboral de mayo de dos mil diecinueve en la negociación colectiva, se deben asumir las reglas establecidas en la guía didáctica para la negociación colectiva de lo Organización Internacional del Trabajo que establece:

1. Las demandas planteadas por la parte trabajadora deben estar íntimamente ligadas al desarrollo eficiente de la empresa y

proponer mejoras en la productividad, calidad y competitividad de la empresa considerando que el contrato colectivo como un instrumento de trabajo indispensable en sus relaciones cotidianas por lo que ambas deben tener como objetivo la búsqueda de la solución más equitativa posible a los problemas que se presentan no debe caer en peticiones irreales o sin fundamento.

2. Los nuevos pactos colectivos y los miles de pactos colectivos celebrados antes de la reforma que nos ocupa (sin la participación de las personas trabajadoras), deberán pasar una legitimación por lo que se debe construir la confianza mutua entre las partes (especialmente de las personas trabajadoras antes excluidas), por ello sindicatos y empleadores deben eliminar las prácticas fraudulentas y antidemocráticas garantizando la solución democrática de las diferencias.
3. Los dirigentes sindicales deben estudiar las implicaciones económicas de las negociaciones colectivas y comprender el grado de impacto que tienen las demandas para la empresa buscando que los derechos de las personas trabajadoras se vean reflejados en términos de productividad, calidad y competitividad de las empresas.
4. En este sentido se entiende que los dirigentes sindicales, para mantener sus exigencias, deben formar a sus representados para hacer un trabajo de calidad, responsable y productivo<sup>131</sup>.

Los trabajadores deben conocer amplia y anticipadamente, el contenido del contrato colectivo vigente, las propuestas de revisión de los mismos y participar en la elaboración de las revisiones y ser parte en la negociación colectiva.

---

<sup>131</sup> Sepúlveda Malbran, Juan Manuel y Vega Ruiz, María Luz (eds.), *Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical*, Servicio De Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT, Lima, 1998.

Mientras más participación se dé a los trabajadores, pronto se logrará una verdadera negociación colectiva.

Los cambios de las reglas no bastan para acabar con relaciones laborales que retrasaron la justicia laboral, la libertad y la democracia sindical en México.

El mayor desafío de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, es su implementación y aplicación correcta y que verdaderamente se respeten los derechos laborales colectivos de los trabajadores.

Se espera que los cambios de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, conduzcan a transformar las instituciones y tribunales laborales y dejar atrás la perversa relación histórica del Estado y el sindicato.

La experiencia mexicana en materia de cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales es bastante negativa, en ese contexto el rol de los trabajadores es de mayor importancia, tienen mucho que hacer, un primer paso, es conocer los cambios a la ley federal, analizarlos y exigir, con la ayuda de su propio sindicato o de otros actores comprometidos de su cumplimiento, como sería la Secretaría del Trabajo y Presión Social, a través de información en los medios electrónicos, redes sociales, reuniones, asambleas y volanteo, a fin de que los trabajadores comprendan adecuadamente lo que establece la Ley Federal del Trabajo en materia de libertad, democracia sindical y negociación colectiva, sean capacitados y se establezcan protocolos apegados a derecho.

Se amplíe y mejore la inspección del trabajo quienes deben vigilar el cumplimiento de los cambios a la Ley Federal del trabajo, para el efecto de que puedan hacerse realidad en el más corto tiempo posible, de esta manera se estarán dando avances importantes para aparejar las relaciones de trabajo con el proceso democrático que actualmente vive el país en el gobierno de la cuarta transformación.

### **3.4 Relación-Estado-sindicatos, oportunidades para la renovación sindical democrática en el gobierno de la cuarta transformación.**

En México, la intervención e injerencia en los sindicatos se preparó desde la legislación laboral de 1931, para que el Estado interviniera en la vida interna de los sindicatos bajo el contexto de la “legalidad”, de tal manera que al establecer que las juntas de conciliación y arbitraje, registran, autorizan, impiden, reconocen y realizan una serie de actos, convirtió la participación de las distintas instancias de autoridad en instancias básicas para el ejercicio de los derechos laborales y sindicales, para la existencia de organizaciones sindicales. Además, las autoridades laborales encargadas del registro sindical hicieron de la directiva sindical una instancia más importante que el sindicato mismo. De ahí la necesidad de que la libertad sindical sea replanteado y protegido.

Las consecuencias de este modelo de los derechos sindicales pueden sintetizarse de la siguiente manera: la mayoría de las organizaciones sindicales y representación de los trabajadores es simulada, ya que se encuentra ausente la voluntad de los trabajadores y el peso político y social que estos representan.

Como acertadamente señala la investigadora Graciela Bensusan, “los rasgos dominantes de la ley fueron el marcado intervencionismo estatal, que posibilitaba, supeditaba los intereses obreros a los criterios de oportunidad del ejecutivo y el control de la autoridad en el proceso organizativo y reivindicativo”<sup>132</sup>.

Gobierno y empresarios concentraron en las manos del dirigente sindical todo el poder político y económico que los trabajadores podía representar, como mecanismo para manejar los conflictos laborales. El dirigente sindical se convirtió en una persona poderosa abarcando compromisos, intereses

---

<sup>132</sup> Bensusan, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, UAM, Fundación Friedrich Ebert, Plaza Valdés, México, 2000, p. 206.

económicos que a corto, mediano y largo plazo fueron gestando la realidad sindical que se vive actualmente. La reforma a la Ley Federal del Trabajo del uno de mayo de dos mil diecinueve pretende transformar esa realidad.

La reforma laboral responde a la necesidad de modernizar las relaciones laborales y el sistema de justicia en materia laboral ya que se establecieron los principios de representatividad, transparencia y democracia en los sindicatos. La reforma laboral limitará la discrecionalidad del Estado. Fortalecerá el estado de derecho y devolverá los derechos colectivos a los trabajadores.

La reforma laboral fue un hecho histórico, su publicación el uno de mayo de dos mil diecinueve se enmarca en el contexto de la cuarta transformación y el triunfo de Andrés Manuel López Obrador en las elecciones presidenciales de dos mil dieciocho. Sobre el tema de la libertad y democracia sindical los preceptos legales de la ley laboral se apegan a lo que establece el apartado “A” fracción XXII BIS del artículo 123 constitucional: que refiere los procedimientos y requisitos que establece la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patrones, deberán garantizar entre otros los siguientes principios: a) representatividad de las organizaciones sindicales, b) certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la solución de los conflictos colectivos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, la elección de dirigentes sindicales y la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, será mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores. La ley laboral garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base a lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley laboral fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

La reforma a Ley Federal del Trabajo de uno de mayo de dos mil diecinueve cumple el mandato constitucional, ya que por primera vez el voto personal, libre, directo y secreto, se establece en la Ley Federal del Trabajo, tanto para la firma de un contrato colectivo de trabajo, como para la elección de la directiva sindical, de tal manera que es la organización sindical la que va a responder a la representación sindical de los trabajadores y no a sus dirigencias. Con este fin se crea un organismo público descentralizado en el orden federal, que se hará cargo del registro de todas las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo, así como de la conciliación, además se crean centros de conciliación para atender los conflictos laborales del orden local.

La Secretaría del Trabajo, Luisa María Alcalde, al participar en un foro sobre política laboral organizado por un medio de información dijo:

El corporativismo en los sindicatos termina cuando los trabajadores puedan elegir a sus líderes de manera libre y sin presiones se requieren “cambios de raíz”, mediante los cuales se garanticen mecanismos para ejercer la democracia en el interior de estas organizaciones, son los empleados quienes decidirán acabar con esa práctica, que ha permeado en los sindicatos a lo largo de la historia del país.

Enfatizó que al Gobierno no le toca “ni quitar, ni poner líderes”, sino que son los agremiados quienes deben tener la posibilidad de separar de su cargo a sus dirigentes, de votar por la persona que mejor los represente. “Eso se va a erradicar el (corporativismo), en tanto la propia gente pueda decidir. Eso se genera cuando lo que hay son presiones externas, pero si la gente puede decidir de manera libre y nosotros nos dedicamos a garantizar que eso suceda no nada más es que en la ley diga que ahora hay voto libre y secreto, sino que nosotros vayamos acompañando a todos los procesos previos a esa votación y, posterior a esos sufragios garantizar que sean democráticos”.

Resaltó que la meta para este gobierno es que todos los trabajadores participen en las decisiones de sus gremios de manera libre, como

ocurre en las elecciones para cargos públicos, con un padrón confiable, y no “a mano alzada”, de la forma en que se dan actualmente, a fin de evitar presiones.

“Esa es la democracia y eso es lo que nosotros planteamos para el mundo del trabajo. No pedimos ni más ni menos de lo que sucede o que debería suceder en términos electorales o en otros espacios”.

Afirmó que, aunque haya “resistencias” del sector obrero o empresas, “el cambio va”, puesto que ya se aprobó la reforma en materia de justicia laboral, se ratificó el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical, además de que la democracia en los gremios es un requisito en el tratado de libre comercio.

Destacó que uno de los objetivos de su administración al frente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es rescatar la negociación colectiva, la cual consideró es responsabilidad de todos los actores del sector laboral.

“El Gobierno Federal, lejos de imponerse y tomar partido, lo que tiene que hacer es coadyuvar a que esa solución de conflictos sea responsable, sea abierta y clara”.

Mencionó que es importante mejorar las relaciones en las negociaciones, puesto que “es obvio que hay un distanciamiento entre los líderes sindicales y sus trabajadores, debe haber un acercamiento mayor entre los empleadores con sus trabajadores, el problema es que existen y no hay esta cercanía con los trabajadores, lo que hace que se descarrile una posible negociación porque no se sienten representados<sup>133</sup>.

En consecuencia resulta indudable que ante los cambios que se están dando en el país en el contexto de la cuarta transformación y más aun con la

---

<sup>133</sup> *El Universal*, <http://boletín.org.mx>. 18 febrero 2019.

declaración del Presidente Andrés Manuel López Obrador al declarar el fin del neoliberalismo en México, se robustece la idea de que los grandes principios emanados del constituyente de 1917 plasmados en el artículo 123 constitucional: estabilidad en el empleo y justicia social vuelven a tener otra vez plena vigencia, y por lo tanto, tiende a desaparecer la llamada “flexibilización laboral y los contratos de protección”, reafirmados en la legislación laboral de noviembre dos mil doce, por los gobiernos neoliberales.

Este es un momento coyuntural para el surgimiento de un nuevo sindicalismo mexicano, y desde luego la apertura y aparición de la Central Internacional de Trabajadores (CIT) y su líder Napoleón Gómez Urrutia, y la creación de la nueva Central de Trabajadores (CT), así como el otorgamiento de registros de nuevos sindicatos tales como el Sindicato Nacional Democrático de Trabajadores del Seguro Social, Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud, Sindicato de Investigadores de Institutos Nacionales de la Salud.

Lo que significa un nuevo sindicalismo mexicano indudablemente al amparo de estos cambios internacionales y constitucionales, llega a su fin el modelo tradicional corporativista, para dar paso posiblemente, en la medida de la organización y decisión de los trabajadores a la democratización de los sindicatos y se constituyen nuevos sindicatos, atendiendo a los principios constitucionales en materia de libertad y democracia sindical.

Considerando que el derecho a la libertad sindical es un derecho humano y que por tanto el derecho positivo mexicano interno solo podrá reconocerlo o declarar su existencia, pero no concederlo ni crearlo.

Este es el futuro que espera a los sindicatos fuertes y democráticos que basados en su fortaleza, prescindan de la tutela estatal en cualquier forma, y que solo tengan por finalidad cumplir sus objetivos fundamentales; el estudio,

mejoramiento y la defensa de los intereses de sus agremiados. Un sindicalismo racional, que, partiendo de la base de buscar, no la confrontación si no la armonía con el patrón que incentive su productividad y logre mejores condiciones salariales en materia de prestaciones laborales, para lograr un cambio radical en la calidad de vida de los trabajadores.

En México, las centrales obreras corporativas como la Confederación de Trabajadores de México, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Confederación Regional Obrera Mexicana, entre otras avalaron la forma de subcontratación que se formalizó en la Ley Federal del Trabajo de noviembre de dos mil doce, ya que tienen una larga trayectoria de subordinación a los gobiernos priistas y a su política de contención salarial. Algunos de sus dirigentes tienen varias décadas en sus puestos y durante ese tiempo han servido de control y represión hacia grupos de obreros independientes que han luchado por la democracia sindical.

El uno de mayo de dos mil diecinueve fue reformada la Ley Federal del Trabajo como resultado de la presión de las centrales sindicales y del gobierno de Estados Unidos quienes condicionaron a ello su apoyo a la aprobación del Tratado Comercial México, Estados Unidos y Canadá en el congreso norteamericano. Los argumentos fueron que los salarios en México eran muy bajos y no se respetaba la libertad sindical, por lo que era necesario reformar la Ley Federal del Trabajo a fin de que los trabajadores mexicanos democratizaran a sus sindicatos y establecieran mejores condiciones dignas de trabajo.

Las centrales sindicales norteamericanas establecieron en el artículo veintitrés del Tratado Comercial México, Estados Unidos y Canadá, que estaría vigilando regularmente el cumplimiento de esos compromisos por parte del gobierno mexicano. La reforma laboral fue presentada como una acción para democratizar a los sindicatos. En ella, se establece que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido, la elección de los dirigentes se realizará

con voto directo, libre y secreto. El padrón actualizado de los miembros del sindicato se publicará con tres días de anticipación a la elección y las directivas, cada seis meses deberán informar del ingreso de cuotas y los gastos que hayan realizado. El lugar donde se desarrolle la votación debe ser un lugar seguro para que los trabajadores puedan ejercer libremente su voto y por supuesto no se puede ejercer ningún tipo de intimidación o violencia contra los trabajadores.

Sin embargo, en la práctica se han dado casos atentando a la libertad y democracia sindical, como es el caso de la elección de una parte del comité central del sindicato mexicano de electricistas (SME), no se entregó ni público el padrón, negaron el voto a varios miembros de la oposición y jubilados. Incluso sacaron a golpes a varios de ellos cuando se presentaron a votar. Cabe mencionar que los integrantes del comité central encabezados por Martin Esparza tuvieron liquidaciones millonarias a diferencia de toda la base trabajadora, por el conflicto de extinción de la empresa luz y fuerza de México en el gobierno de Calderón.

En junio de dos mil veinte, se nombró una comisión electoral, que en medio de la pandemia y arriesgando la salud de los trabajadores, controló todo el proceso de elección que se llevó a cabo del tres de junio al siete de julio de dos mil veinte, en donde se eligieron a trece miembros del comité central incluyendo al secretario general. Tres miembros de la corriente de Martin Esparza, instalaron las urnas, controlaron el padrón, resguardaron las urnas, solo ellos contaron los votos y levantaron el acta de resultados.

Llama la atención que tanto en la elección de dos mil diecinueve, la de dos mil veinte del Sindicato Mexicano de Electricistas, ninguno de los principios y lineamientos establecidos en la reforma a la Ley Federal del Trabajo se cumplió sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le otorgó la toma de nota a Martin Esparza como Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas por cinco años más.

Mario Benítez, jubilado y disidente del Sindicato Mexicano de Electricistas, acuso falta de democracia en la elección de dicho sindicato, al ofrecer una entrevista para pulso laboral, dijo:

Que Esparza impuso varios candados para que no todos acudieran a las urnas: la primera fue realizar la elección en semáforo rojo epidemiológico, impidió que la mayoría de jubilados saliera a votar, por ser un sector vulnerable.

La otra es que de los dieciséis mil trabajadores “activos”, el SME anuncio que solo tenían el derecho al voto los que estuvieran al corriente con sus cuotas sindicales y que no tuvieran una sanción en la comisión de justicia.

Con eso descabeza a la oposición, porque no deja armar planillas opositoras, o no les da credencial vigente o simplemente les inventa una investigación en la comisión de justicia, con esto muchos quedan fuera tanto al derecho de ser votados como a votar, eso de estar al corriente con las cuotas no es un requisito legal, reclamó Mario Benítez, jubilado y disidente del sindicato.

A los opositores a Esparza se nos golpea, nos corren de las casillas, no podemos votar, Esparza entonces entrega unas diez mil credenciales y ellos deciden iniciar el proceso de elección y dejó fuera a la oposición. Ellos votaron, ellos trasladan las urnas de las once divisiones, ellos cuidan las urnas y ellos dan a conocer quien ganó. ¿Eso es democracia sindical? ¿eso es lo que permite la Secretaría del Trabajo? ¿eso es lo que ordenó el Presidente Andrés Manuel López Obrador a las autoridades laborales?, planteó Benítez.

Sinceramente no siento un compromiso que vaya en línea con lo que dijo el Presidente López Obrador, sigue la cooptación de funcionarios,

sigue el charrísimo, no hay democracia sindical y las autoridades que están para promover esa democracia no actúan, acusó Benítez<sup>134</sup>.

El pasado nueve de diciembre de dos mil veinte, en Palacio Nacional, el Presidente López Obrador, convocó a los empresarios del Consejo Coordinador Empresarial y a representantes del que llamó “sector obrero” para la firma de un acuerdo tripartita, en el cual solicitan al Congreso de la Unión que la discusión sobre la outsourcing se posponga hasta febrero del dos mil veintiuno.

Lo que llama la atención es que en la firma de este acuerdo el representante del sector obrero sea Carlos Aceves del Olmo, senador por Partido Revolucionario Institucional y presidente de la Confederación de Trabajadores de México, cuya historia corporativa y represiva hacia el sindicalismo independiente es ampliamente conocida. Destaca su activa participación en las negociaciones de la reforma laboral de noviembre de dos mil doce, que implicó la legalización del outsourcing como presidente de la comisión de trabajo y previsión social de la cámara de diputados en ese momento.

La toma de nota a Martín Esparza en el Sindicato Mexicano de Electricistas y la representación del sector obrero por líderes corporativos y represivos en la firma del acuerdo del nueve de diciembre de dos mil veinte, contradice la lucha contra la corrupción y democracia sindical a la que se ha referido el Presidente de la República.

A tres años de gobierno, la cuarta transformación no parece proponerse llegar por sí misma a los sindicatos charros. La democracia y transparencia en los sindicatos sigue siendo una tarea pendiente que solo se hará realidad con la participación decidida, activa y consciente de los propios trabajadores.

---

<sup>134</sup> <https://elpulso.laboral.com.mx>. Tema: sindicatos 10 de julio de 2020.

**CAPÍTULO 4**  
**REFORMA Y ADICIONES A LOS ARTÍCULOS 358, 371, 371 BIS, 390 BIS,**  
**390 TER, DECIMO PRIMERO TRANSITORIO DE LA LEY FEDERAL DEL**  
**TRABAJO DEL UNO DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE.**

**Introducción.**

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del uno de mayo de dos mil diecinueve, promueve una libre negociación colectiva y permite la elección de directivas sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, es decir, se cierra la puerta a los “sindicatos charros” u oficialistas, e incluso algunos sindicatos que se dicen ser independientes, debido a que sus dirigencias sindicales se han eternizado, se han enquistado en el poder sindical y algunos acumulan hasta más de veinte años al frente del sindicato que representan.

En ese contexto resulta necesaria la renovación periódica de la directiva sindical cumpliría el anhelo y reclamo de los trabajadores en el sentido de que los representantes sindicales no se eternicen en la representación, a fin de que puedan hacer uso de su derecho de votar y ser votados, cumpliendo satisfactoriamente los fines y principios constitucionales de la libertad y democracia sindical.

Considerando además que los sindicatos tienen estatutos que no tutelan los derechos de los trabajadores, sino que permiten que los líderes sindicales los manipulen conforme a sus intereses, por tanto, la ley tiene que poner a esta conducta una limitante, la cual históricamente ha resultado lesiva para los trabajadores.

Del análisis de los artículos 390, 390 BIS y 390 TER, surge la interrogante ¿es posible que con las medidas contenidas en los artículos mencionados se disminuya o terminen los llamados contratos colectivos de protección?

En mi opinión considero que no, por lo siguiente:

En los centros de trabajo donde se aplican este tipo de contratos colectivos de trabajo, su origen se encuentra en explotar la necesidad de los trabajadores de tener trabajo y previo a estos obligar a los trabajadores a firmar documentos y aceptar las condiciones que se les imponen, sin conocer los contratos colectivos de trabajo, por lo que considero que:

- Se debe implementar medidas coercitivas para los patrones y líderes sindicales que intimiden, amenacen a los trabajadores con despedirlos de su trabajo.
- Se debe contar con un equipo suficiente que ejerza funciones de inspección, que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral proporcione, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no solo en caso de estimarlo necesario, ni cuando lo requiera la parte solicitante, sino que debe ser por norma establecida en el artículo 390 BIS, a fin de garantizar que el procedimiento de consulta se lleve a cabo con los auténticamente trabajadores, mediante el voto personal, libre, directo y secreto.
- Garantizar que el lugar donde se lleve a cabo la votación sea señalado por la autoridad registral, y este sea un lugar neutral, accesible a los trabajadores y reúnan las condiciones necesarias para que estos

emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna por los patrones y los líderes sindicales.

La Reforma Laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, establece reglas para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, existentes y registrados, con la finalidad de que se apliquen incluso para aquellos contratos colectivos de trabajo que se firmaron antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Este proceso de legitimación es la puerta de entrada al nuevo modelo laboral, ya que tiene como objetivo acreditar que los trabajadores conozcan y apoyen el contenido de los contratos colectivos de trabajo que provienen del anterior modelo laboral, es decir los que están depositados y registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dicho procedimiento permitirá, que en un plazo de cuatro años tener la certeza de que todos los contratos colectivos de trabajo en México cuenten con el apoyo y respaldo de los trabajadores la fecha límite es el dos de mayo de dos mil veintitrés.

Es un proceso que se realiza una sola vez y que contribuirán a evitar la simulación en la negociación colectiva y los contratos colectivos de protección, a través de la depuración de los mismos que no tienen actividad y vigencia.

El procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo consiste de manera general que los trabajadores.

1. Conozcan el contenido de los contratos colectivos de trabajo, previo a su votación.
2. Manifiesten mayoritariamente su respaldo y apoyo o rechazo al contenido del contrato colectivo de trabajo, mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

Es importante advertir que ningún sindicato de trabajadores estará exento de cumplir con este requisito. De no llevarlo a cabo antes del plazo establecido en

el décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, dejará de existir. En estos casos se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la ley. A su vez, los trabajadores podrán organizarse en otro sindicato para negociar colectivamente un nuevo contrato colectivo de trabajo.

#### **4.1 El voto, personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en el procedimiento para la elección de la directiva sindical.**

El tema que voy a desarrollar se estableció en la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo del dos mil diecinueve, la libertad y democracia sindical y se salvaguardó el derecho de los trabajadores al ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados a los sindicatos, así como ajustarse a las reglas democráticas y de igualdad de género en la elección de sus representantes sindicales.

Estas reformas tienen por objeto garantizar la libertad y democracia sindical, la justicia laboral y proteger la libertad de negociación colectiva, consolidando el derecho de la libre afiliación y de participación de los trabajadores en los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como las garantías derivadas de los mismos, reconociendo su derecho de organizarse libremente en el ámbito que ellos decidan. De esta forma, los trabajadores tendrán la posibilidad democrática de elegir a sus dirigentes sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del uno de mayo de dos mil diecinueve, promueve una libre negociación colectiva y permite la elección de directivas sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, es decir, se cierra la puerta a los “sindicatos charros” u oficialistas, e incluso algunos sindicatos que se dicen ser independientes, debido a que sus dirigencias sindicales se han eternizado, se han enquistado en el poder sindical

y algunos acumulan hasta más de veinte años al frente del sindicato que representan, tal y como lo señalan investigadores, quienes sostienen que: la reforma laboral “es prometedora”, habilita la intervención activa de los trabajadores y les otorga poder para participar en los procesos de democracia sindical, coincidieron:

Alberto Romero, coordinador de vinculación de Universidad Obrera de México y Graciela Bensusán, investigadora de la UAM-Xochimilco, al ser entrevistados por Jared Laureles para el periódico La Jornada.

Graciela Bensusán, indicó que serán importantes las señales que envíen las autoridades laborales a los trabajadores de que sus derechos serán respetados.

Alberto Romero, comentó que los agremiados deben participar más activamente dentro de las organizaciones. El sindicalismo tradicional, se basa en el sometimiento y la canonjía, lo que ha permitido a las dirigencias mantenerse a perpetuidad.

Entre otros es el caso de Carlos Romero Deschamps, Secretario General del sindicato petrolero, quien encabezó al sindicato desde 1993, como sucesor de Joaquín Hernández Galicia alias la quina, quien fue encarcelado por Salinas de Gortari. En diciembre de dos mil diecisiete Romero Deschamps anticipó su reelección, mismo que continuaría hasta el dos mil veinticuatro. No obstante, en el dos mil diecinueve renunció al cargo de Secretario General del sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pese a su retiro en la estructura sindical quedaron intactas con personas afines a él.

El caso de Víctor Flores Morales del sindicato ferrocarrilero, quien tiene veintiséis años como secretario general de ese sindicato.

Carlos Aceves del Olmo, secretario general de la CTM, desde el dos mil dieciséis recibió su toma de nota y vence en el dos mil veintidós.

Víctor Fuentes del Villar, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, quien en el dos

mil dieciocho apresuró su reelección, para permanecer en el cargo hasta el dos mil veinticinco, cuando cumplirá dos décadas como Secretario General.

Rafael Riva Palacio Pontones, Secretario General del Sindicato del INFONAVIT, por más de cuarenta años.

Gilberto Muñoz Mosqueda, fue Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica, durante cuatro décadas, hasta mayo de dos mil diecinueve<sup>135</sup>.

Así mismo:

La Senadora Geovanna Bañuelos de la Torre, Coordinadora Parlamentaria del Partido del Trabajo, en una entrevista que hizo Gabriel Xantomila del sol de México, quien señaló que los líderes sindicales en México se perpetúan hasta por cuarenta años en el cargo y creen que son de su propiedad. Esta situación, en lugar de fortalecer la democracia interna, la debilita, la deslegitima y la vuelve vulnerable, casos como el de:

Martin Esparza Flores, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, quien se reeligió en el dos mil veinte, hasta el dos mil veinticinco, quien ha estado al frente del sindicato desde el dos mil cinco.

Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la UNAM, quien desde mil novecientos noventa y cuatro ha estado en dicha representación.

Francisco Hernández Juárez, quien lleva cuarenta y tres años como Secretario General del Sindicato de Trabajadores Telefonistas.

Armando Neyra Chávez, con treinta y dos años como Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora.

---

<sup>135</sup> Laureles Jared, "Líderes sindicales eternos, canonjía y riqueza a costa de los trabajadores" *La Jornada*, <https://www.jornada.com.mx>, 2 de mayo 2021.

Joel Ayala Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), quien lleva veintiún años al frente del sindicato.

Manuel Fermín Acevedo González, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Correos de México, con veintiún años al frente del sindicato.

Patricio Flores Sandoval, con diecinueve años al frente del Sindicato Industrial de Trabajadores de Artistas de Radio y Televisión.

Hugo Guillermo Díaz, con dieciocho años como Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada.

Napoleón Gómez Urrutia, actual Senador por MORENA, con diecisiete años al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros.

Juan Villafuerte, con diecisiete años al frente del Sindicato de Jornaleros y Obreros Industriales.

Gerardo Cortés García, con once años al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores Harineros.

La Senadora Bañuelos de la Torre, sostiene que los grandes sindicatos en nuestro país se encuentran encabezados por personas que llevan en promedio más de veinte años como dirigentes sindicales. Esta situación, en lugar de fortalecer la democracia interna, la debilita, la deslegitima y la vuelve vulnerable ante la demanda creciente de las y los trabajadores de una renovación periódica de esos cargos de representación.

Son muchos los dirigentes sindicales que, con una visión patrimonialista del poder, se perpetúan en el cargo con la falsa creencia que les pertenece y, por tanto, lo pueden ejercer de la manera que ellos decidan y por el tiempo que ellos les convenga. Actúan como “iluminados”, como

si fueran los únicos o los mejores para ocupar la secretaria general, por eso se reeligen<sup>136</sup>.

Efectivamente en México, los líderes sindicales han permanecido por más de veinte años en la representación sindical, sobre todo tratándose de los sindicatos charros u oficiales y en algunos casos en el llamado sindicalismo independiente.

Ante tal situación la Senadora coordinadora parlamentaria del Partido del Trabajo Geovanna Bañuelos de la Torre, propone modificaciones a los artículos 69, 72 y 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de que las dirigencias sindicales de la burocracia no se perpetúen o sean vitalicias.

Propone establecer que la duración de las directivas sindicales no sea mayor de ocho años, donde se garanticen los principios de democracia, autonomía, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, alternancia, periodicidad y respeto a la libertad sindical.

De manera que lo señalado por la Senadora Bañuelos de la Torre, Coordinadora parlamentaria del PT, tiene razón, ya que, efectivamente el hecho de que los representantes sindicales se perpetúen en el poder sindical reeligiéndose se pone en riesgo la democracia sindical, en lugar de fortalecerla, se debilita y deslegitima, además esa práctica no sería una verdadera democracia sindical, en consecuencia no solo debe modificarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que regula a los sindicatos burocráticos como lo propone, sino que también debe modificarse la Ley Federal del Trabajo que regula a los sindicatos de trabajadores que prestan sus servicios laborales a las empresas privadas.

---

<sup>136</sup> Xantomila Gabriel, "Líderes sindicales se perpetúan hasta por cuarenta años", *El Sol de México*, <http://www.elsoldemexico.com.mx>. 11/10/20.

La Reforma Laboral de mayo dos mil diecinueve, propone democratizar a los sindicatos al establecer el procedimiento de la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, que se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto a fin de garantizar la democracia sindical, sin embargo, no se dijo nada respecto a la duración del periodo o tiempo que deben permanecer los líderes sindicales en la representación sindical.

Javier Buen Rostro, sostiene que:

Está demostrado uno de los mecanismos históricos del control del presidencialismo mexicano, al democratizar a los sindicatos y la elección de sus dirigentes. Se acabaron las representaciones únicas, tanto sindicales como directivas, y poco a poco se verán las repercusiones de esta medida, pero es un hecho que significa una forma de regresarle poder y derechos a la clase trabajadora, la libre afiliación será fundamental para la democratización del sindicalismo mexicano<sup>137</sup>.

De la interpretación de los artículos 3, 9, 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la intención del constituyente fue la de establecer un sistema de vida democrático que trascendiera a todos los órdenes de la vida social, incluyendo a los sindicatos.

El artículo 3...

II.- El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

---

<sup>137</sup> Buen Rostro, Javier, "La Reforma Laboral Mexicana. Un nuevo modelo de sindicalismo", <https://actualidad.rt.com/opinion/javier-buenrostro/313810-reforma-laboral-mexicana-nuevo-modelo> 4 de mayo 2019.

a ) será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, ni podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Artículo 41...

La renovación de los poderes legislativo y ejecutivo se realizará mediante elecciones libres, auténticas y periódicas, conforme a las siguientes bases:

I...

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de la representación nacional y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo. Solo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa<sup>138</sup>.

---

<sup>138</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sista, México, 2020, pp. 91,92.

En efecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la democracia, como principio legitimador de la propia Constitución, y como principio general de todo el ordenamiento jurídico, pues es lo que permite que su validez y legitimidad resulten enlazadas.

Efectivamente en el Estado Mexicano, la Constitución Política establece la democracia elementos de contenido y procedimentales, no solo como forma de gobierno sino como forma de vida de los mexicanos, lo que se traduce en que la democracia no solo es una estructura jurídica y un régimen político, sino un sistema de vida, fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

En ese sentido, la constitución refiere la soberanía popular como una garantía para el pueblo, en el cual se prevén los mecanismos de renovación de los órganos de poder, disponiendo como mecanismo para ese efecto el sufragio universal, libre secreto y directo, concretándose las características del sufragio con la finalidad de tutelar la libre decisión de los ciudadanos en la renovación de los poderes públicos, tal y como expresamente se establece en los artículos 41 fracción I, párrafo segundo y 116 fracción IV, inciso a de la constitución.

En ese contexto, la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional consagra la garantía social de libertad sindical, la cual comprende el derecho de los trabajadores y patrones a constituir en forma autónoma e independiente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, además del derecho de redactar sus propios estatutos.

El constituyente estableció la democracia como sistema político esencial de nuestro país, con la connotación de un sistema de vida que trascienda a todos los órdenes de la vida social, incluyendo a los sindicatos, lo que implica que los trabajadores, en ejercicio del derecho de constituir sindicatos gozan de las libertades inherentes a ello, pero también, como una categoría absoluta, no

sujeta al árbitro particular o gremial, se rigen por un sistema democrático representativo, y uno de los principios esenciales, es precisamente el voto personal, libre, directo y secreto. Cuyas características pueden describirse de la siguiente manera:

**Personal:** está vinculado con el principio del sufragio directo. Solo la persona que es titular de tal derecho puede ejercerlo, sin intermediarios y su decisión expresada en el sufragio no puede transferirse a otra opción.

**Libre:** al emitir su voto, los trabajadores deben elegir de acuerdo a su propia voluntad, y sin influencia alguna, no debe estar sujeto a presión, intimidación o coacción.

**Directo:** el voto debe dirigirse sin intermediación de ninguna otra persona, a fin al candidato de su elección.

**Secreto:** debe garantizarse que el votante es decir el trabajador pueda tomar una decisión no perceptible por otros, esto se logra a través de implementar mecanismos como mamparas y boletas.

Los trabajadores, en ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización sindical que los represente, así como los integrantes del comité directivo sindical, sin embargo, tales derechos no pueden ser ejercidos sin observar los principios democráticos constitucionales que rigen la vida de cualquier estado soberano y democrático como el nuestro y que son aplicables en todos los ámbitos del ejercicio colectivo de derechos y libertades.

En esas condiciones, considerando todos los principios reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se obtiene que la libertad sindical es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de

expresión y asociación, lo que supone que cada trabajador pueda determinar sin coacción alguna si desea o no elegir la directiva de la organización sindical que considere, sin presión, intromisión o suplantación que pueda alterar su finalidad, ya que un principio aceptado en el estado democrático de derecho, consiste precisamente en el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

Por otra parte, el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII BIS de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXII BIS. - Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otras, los siguientes principios.

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo<sup>139</sup>.

Para la resolución de los conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

---

<sup>139</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op. cit., pp. 226, 234, 235.

En el segundo párrafo de la fracción XXII BIS, mencionada se establece que para la elección de los dirigentes de los sindicatos el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. En su contenido no se impone ni prohíbe que el voto sea directo.

No obstante, esa falta de previsión no se traduce en la prohibición de que el legislador imponga que el voto deba ser directo. Más bien el citado precepto constitucional contiene las reglas mínimas que deben observarse en la elección de los dirigentes sindicales, en el entendido de que el legislador cuenta con facultades para regular esos sistemas de votación en la ley reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que se cumplan satisfactoriamente los principios en materia de libertad y democracia sindical.

Del análisis del contenido de la fracción XXII BIS, del apartado “A” del artículo 123 constitucional, no es viable separar la libertad sindical de la obligación del Estado de garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales, de modo que el ejercicio de los derechos inherentes a esa libertad, debe garantizar una representatividad efectiva y auténtica de dichas organizaciones.

Por ello, el derecho a la libertad sindical y el de autonomía de las organizaciones sindicales no pueden interpretarse aisladamente para garantizar la efectiva representación de los sindicatos, por tanto, resultan válidas las normas generales que tienden a hacer efectiva la libertad sindical, mediante la garantía de los derechos de participación democrática de sus agremiados, como es la exigencia de que el voto de los trabajadores sea de manera personal, libre, directo y secreto, tal y como se estableció en la Reforma Laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve.

Al respecto, el comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con la convencionalidad de la imposición del sistema de

votación directa y secreta por el legislador para la elección de las directivas de los sindicatos, sostuvo lo siguiente:

En lo que respecta al objetivo de que las organizaciones sindicales puedan elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal de sus adherentes, el comité considera que la imposición por la vía legislativa de este tipo de sufragio no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical. No obstante, el comité debe deplorar que el decreto número. 16. 769 haya sido adoptado arbitrariamente y que el mismo, en violación de lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio número 87 (que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y de elegir libremente a sus representantes), reglamente a través de no menos de 50 artículos, de manera extremadamente detallada y minuciosa, todos los pormenores relativos a la elección de los dirigentes sindicales<sup>140</sup>.

El voto será directo si los agremiados eligen a sus representantes sindicales, sin mediación de persona alguna. En cambio el voto es indirecto cuando los agremiados designan o legitiman a personas intermediarias, para que participen en la elección de los representantes sindicales; por ejemplo, los trabajadores votan para elegir delegados, quienes a su vez designan o eligen a los representantes sindicales, esta práctica es antidemocrática y se ha venido ejerciendo como una forma de control que ejercen los dirigentes sindicales con los agremiados de las organizaciones sindicales, hasta antes de la reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve.

La calidad del voto directo es una medida idónea para garantizar la democracia interna de los sindicatos y la libertad sindical de los agremiados,

---

<sup>140</sup> Caso 1705 Paraguay, Informe número 291  
<http://www.ilo.org/dyn/normelex/es/f?p=NORMELEXPUB:50002:0:NO:P50002>

pues permite que la elección de los representantes sindicales se realice mediante la voluntad expresada de los trabajadores, y no por conducto de intermediarios o delegados, lo que reduciría su carácter personalísimo, exigido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Además, no existe una medida alternativa que logre con la misma eficacia la expresión directa de la voluntad de los propios trabajadores agremiados a los sindicatos y que cause una mayor incidencia en la autonomía sindical, considerando que el beneficio a la democracia interna de los sindicatos se obtiene no solo con la participación directa de los trabajadores en los procesos de elección, sino con la renovación periódica de la directiva sindical, a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores es mayor al grado de afectación que se produce en la autonomía de las organizaciones sindicales para organizar sus propios procesos electorales. La anterior medida permite fortalecer los derechos de participación democrática de los propios trabajadores agremiados a los sindicatos.

Esta forma de elección es óptima en una organización sindical democrática, y que su imposición por el legislador no resultaría contrario a la libertad sindical. La segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado en el sentido de que la libertad sindical es un elemento básico del Estado democrático de derecho y el sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización sindical, de manera que la libertad sindical no es un impedimento absoluto para que las autoridades del Estado verifiquen que los estatutos y organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En ese contexto la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la tesis de jurisprudencia, cuyo rubro y texto son los siguientes:

Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Registro digital: 2022916  
Instancia: Segunda Sala  
Décima Época  
Materias(s): Constitucional, Laboral  
Tesis: 2a./J. 11/2021 (10a.)  
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 84,  
Marzo de 2021, Tomo II, página 1556  
Tipo: Jurisprudencia

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicios de amparo indirecto en contra del artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X, de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al considerar que el requisito del voto directo de los trabajadores para la elección de las directivas sindicales, excede el texto del artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución General, en el cual únicamente se requiere el voto personal, libre y secreto.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara que el artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que la elección de la directiva sindical debe realizarse mediante el voto directo de los trabajadores no contraviene el artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Justificación: De acuerdo con el citado precepto constitucional, en la elección de los dirigentes de los sindicatos el voto de los trabajadores

será personal, libre y secreto, sin que nada señale respecto a que éste deba ser directo o indirecto; no obstante, tal falta de previsión no se traduce en la prohibición de que el legislador imponga en la ley secundaria que el voto deba ser directo. Lo anterior, ya que la norma constitucional únicamente contiene las reglas mínimas que deben observarse en la elección de las directivas sindicales, en el entendido de que el legislador tiene facultades para regular los sistemas de votación, de modo que cumplan satisfactoriamente los fines constitucionales en materia de libertad y de democracia sindical, lo que se ajusta a la recomendación 323, emitida por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se reconoció la validez del requisito del voto directo para la elección de las autoridades sindicales exigido por el legislador, al sostener que no contraviene el principio de libertad sindical.

Amparo en revisión 1109/2019. Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Aparatos y Material Eléctrico, Electrónicos e Instalaciones en el Distrito Federal. 25 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 18/2020. Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Panificadora, Hotelera, Restaurantes, Cantinas, Centros Nocturnos y Actividades Conexas en el Distrito Federal. 25 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 28/2020. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Transporte Aéreo de la República Mexicana. 25 de

noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2020. Confederación Auténtica de Trabajadores del Estado de Veracruz. 3 de febrero de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales.

Amparo en revisión 49/2020. Sindicato Nacional de Trabajadores de Laboratorios y de las Industrias de la Química y el Plástico, Similares y Conexos. 3 de febrero de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales.

Tesis de jurisprudencia 11/2021 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de marzo de dos mil veintiuno.

Esta tesis se publicó el viernes 26 de marzo de 2021 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 29 de marzo de 2021, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 16/2019<sup>141</sup>.

En la jurisprudencia transcrita, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, justificó que de acuerdo a la fracción XXII BIS del apartado

---

<sup>141</sup> Tesis de Jurisprudencia, Segunda Sala, Materia Constitucional, Laboral, Registro 2022916, *Gaceta Del Seminario Judicial de la Federación*, libro 84, marzo 2021, tomo II, p. 1556.

A del artículo 123 constitucional, en relación a la elección de los dirigentes de los sindicatos el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. Y respecto al voto directo, no se traduce en la prohibición de que el legislador imponga en la ley reglamentaria que el voto deba ser directo, ya que la norma constitucional únicamente contiene reglas mínimas que deben observarse en la elección de las directivas sindicales, en el entendido de que el legislador tiene facultades para regular los sistemas de votación, de modo que cumplan satisfactoriamente los fines constitucionales en materia de libertad y de democracia sindical.

En ese contexto la renovación periódica de la directiva sindical cumpliría el anhelo y reclamo de los trabajadores en el sentido de que los representantes sindicales no se eternicen en la representación, a fin de que puedan hacer uso de su derecho de votar y ser votados, cumpliendo satisfactoriamente los fines y principios constitucionales de la libertad y democracia sindical.

En consecuencia, a fin de garantizar la democracia sindical, es necesario reformar la fracción II del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo reformada el primero de mayo de dos mil diecinueve.

Artículo 358

(...)

II.- Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a las reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado<sup>142</sup>.

---

<sup>142</sup> Marquet Guerrero Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p. 372.

Del análisis e interpretación del citado precepto legal significa que las directivas sindicales no deben permanecer mucho tiempo representando al sindicato ya que estarían infringiendo en detrimento de los trabajadores el principio de democracia sindical.

En ese contexto para garantizar la democracia sindical y con la finalidad de que los dirigentes sindicales no se perpetúen o sean vitalicios en la representación sindical, respetándose las garantías que establece el ordenamiento legal en cuestión. Por consiguiente, se justifica toda prohibición o limitante que incide en la elección de sus dirigentes sindicales o en el periodo que estos deban durar en la representación sindical.

Considerando además que los sindicatos tienen estatutos que no tutelan los derechos de los trabajadores, sino que permiten que los líderes sindicales los manipulen conforme a sus intereses, por tanto, la ley tiene que poner a esta conducta una limitante, la cual históricamente ha resultado lesiva para los trabajadores.

Con la finalidad de garantizar los principios de renovación, alternancia, periodicidad y respeto a la libertad y democracia sindical, propongo reformar la fracción II del artículo 358 de la citada ley (véase propuestas).

Por una parte, en el artículo 371, fracciones VII inciso b, IX, IX BIS, IX TER, X de la Ley Federal del Trabajo reformada el uno de mayo de dos mil diecinueve, menciona el contenido mínimo de los estatutos sindicales, prevé el procedimiento de expulsión, el procedimiento que debe seguirse para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, y se establece que este deberá realizarse mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

El citado ordenamiento legal contiene reglas mínimas que deben observarse en la elección de los dirigentes sindicales, en el entendido de que el legislador cuenta con facultades para regular esos sistemas de votación de tal forma que

cumplan satisfactoriamente los fines constitucionales en materia de libertad y democracia sindical, que está fundamentada en la fracción XXII BIS del apartado A del artículo 123 constitucional, en él se prevé que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales.
- b) La certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Artículo 371.- ...

I.

VII...Motivos y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión, se observarán las normas siguientes:

a) ...

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) ...

e) ...

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato

g) ...

VIII...

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

1...

2...

3...

4...

5...

IX BIS...

IX TER...

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley<sup>143</sup>;

XI...

XII...

XIII...

XIV...

XIV BIS...

XV...

Del análisis del precepto legal citado, en relación a la fracción VII inciso b, que se refiere a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión, cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

En esas condiciones la expulsión sería nugatoria en virtud de que el acuerdo de expulsión se sometería a la decisión de los trabajadores de cada una de las

---

<sup>143</sup> *Ibíd*em, p. 400.

secciones que integran el sindicato, y sería complicado celebrar asambleas en cada una de las secciones para acordar tal decisión, además de que no afecta a dichas secciones, como se puede observar en el caso concreto de líderes sindicales que se han eternizado en la representación sindical, a pesar de que la base trabajadora, no está de acuerdo con su representante sindical.

Ante tal situación propongo reformar la fracción VII y el inciso b del precepto legal citado, en los siguientes términos (véase propuestas).

En la fracción IX, se repite dos veces la palabra “directo”, por lo que debe suprimirse para quedar de la siguiente forma (véase propuestas).

La fracción X se refiere al procedimiento de duración de la directiva sindical y de las representaciones sindicales y permite la reelección por el número de veces que la asamblea determine, lo que hace que sea un procedimiento antidemocrático.

Por tal motivo y para efecto de garantizar la democracia sindical y con la finalidad de que los dirigentes sindicales no se perpetúen o sean vitalicios en la representación sindical, propongo reformar la fracción X, para quedar de la siguiente forma (véase propuestas).

Artículo 371 BIS. - Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:

I.- Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un

acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;

**II.** La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato, y

**III.** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 BIS de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión<sup>144</sup>.

Del análisis del citado precepto legal se advierte que en la fracción I refiere que los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados.

Por tanto, se deja un sistema de verificación “voluntaria” para la elección de la directiva sindical mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, al dejar a expensas de la voluntad de los dirigentes sindicales cumplir con esta disposición. Debe ser obligación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de los inspectores federales del trabajo, para que no sea voluntaria ésta verificación, a fin de garantizar la imparcialidad y autonomía de estos procesos.

En consecuencia, propongo reformar la fracción I del artículo 371 BIS, en los siguientes términos (véase propuestas).

---

<sup>144</sup> *Ibidem*, p. 404.

La fracción II, debe derogarse, porque se refiere a la solicitud de los sindicatos en los términos contenidos en la fracción I del texto original que se reforma.

Del análisis de la fracción III, del ordenamiento legal en cuestión, se advierte que se impone un candado al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para constatar de manera directa la voluntad de los trabajadores expresada en las urnas, mediante el voto personal, libre, directo y secreto, ya que solo lo hará cuando haya una “duda razonable sobre la veracidad de la documentación electoral”. Poniendo en riesgo la democracia sindical, ya que se puede prestar a fabricar asambleas, votaciones con boletas “rellenadas”, firmas apócrifas, sin la supervisión de la autoridad laboral.

En consecuencia, propongo reformar la fracción III del citado ordenamiento legal en los siguientes términos (véase propuestas).

#### **4.2 Procedimiento de solicitud de la constancia de representatividad para la celebración del de Contrato Colectivo inicial.**

El uno de mayo de dos mil diecinueve, se reformó la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 390 BIS se estableció la creación de una nueva figura jurídica, a la cual se puede considerar como una nueva institución laboral que bien aplicada, dará un giro definitivo a las relaciones colectivas de trabajo, denominada “constancia de representatividad”.

La constancia de representatividad se establece como un requisito formal y de validez, indispensable para los sindicatos de trabajadores para actuar en la mayoría de los actos jurídicos de carácter colectivo entre otros, solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial; el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión; para emplazar a huelga por celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo; por celebración de un contrato ley.

La constancia de representatividad, en relación a los contratos colectivos de trabajo, garantiza el respeto y ejercicio de los siguientes principios:

- a) Representatividad en las organizaciones sindicales.
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos.

Los trabajadores deben ser los protagonistas en ejercer sus derechos en el contexto de la reforma laboral, sin embargo, en la práctica tienen que hacerlo a través de la directiva sindical y en algunos casos están manipulados por los propios patrones.

La constancia de representatividad exigida a los sindicatos que quieran actuar a nombre de sus representados. En este caso la representación de los trabajadores no se presume hasta antes de la reforma laboral, sino que ahora debe demostrarse esa representación de manera fehaciente.

La constancia de representatividad se basa en el principio de representatividad, que exige demostrar que los trabajadores no solo están enterados de que se actúa en su nombre, sino que también que se actúa con su autorización para actuar.

Por tanto, no solo basta la “simple toma de nota”, esta pasa a segundo término, incluso después de haber constituido un sindicato y haber obtenido su registro para ejercer su actividad y funcionamiento puede llegar a anularse si no se posee la constancia de representatividad que le permita negociar la contratación colectiva o hacer uso del derecho de huelga.

En este sentido la constancia de representatividad es un requisito formal que el sindicato debe tener para acreditar que efectivamente representa a los trabajadores.

El artículo 390 BIS de la ley en cuestión establece el procedimiento para la obtención de la constancia de representatividad, para solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial.

Este artículo tiene una tramitación compleja e inconsistente, además de otro procedimiento para verificar la aprobación y registro de los contratos colectivos de trabajo y su revisión, contenida en el artículo 390 ter de la misma Ley Federal del Trabajo y también para aprobar el inicio del procedimiento de huelga para obtener del patrón o patronos la celebración de un contrato colectivo, y la celebración del contrato ley. En términos del artículo 920 fracción IV y V de la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, el proceso de negociación colectiva se vuelve alargado y complejo, además de incongruente, ya que normalmente todo proceso de negociación debe iniciar con la preparación, discusión y aprobación de los temas de negociación con los mismos trabajadores miembros del sindicato, para después discutirlo con el patrón.

El proceso que establece el artículo 390 TER de la Ley Federal del Trabajo, refiere que primero se llega a un acuerdo entre el sindicato y patrón, para después presentarles a los trabajadores lo negociado, sin su intervención directa, por tanto, no se ve la utilidad de la constancia de representatividad en estos procedimientos. Salvo como una forma de control político, pues ambos sistemas juntos son redundantes.

En consecuencia, o se mantiene la constancia de representatividad y se garantiza la participación de los trabajadores en la preparación y discusión de la negociación colectiva o se elimina la constancia de representatividad y se solicita la participación de los trabajadores para cada acto de negociación de los contratos colectivos de trabajo.

De otra forma, los procedimientos colectivos para el funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva se volverán ineficientes, engorrosos, desmotivando a los trabajadores y patronos para realizar verdaderas negociaciones colectivas.

Artículo 390 BIS. - Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

I La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes; asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación del patrón o centro de trabajo, así como la actividad a la que se dedica. Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral conservará en secreto y cuidará bajo su más estricta responsabilidad la confidencialidad del listado y los anexos que exhiba el solicitante.

De no proporcionarse los datos mencionados, la Autoridad Registral dentro de los tres días siguientes prevendrá al solicitante para que subsane su solicitud, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a que sea notificado.

El hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses;

II El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque al interior del centro laboral en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento a los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud, para lo cual se estará a las normas que establece el artículo 388 de esta Ley; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos;

III El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia

correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso, el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:

a ) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iudice.

En caso de estimarlo necesario, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá solicitar el apoyo de la oficina de Inspección del Trabajo u otro servidor público que las autoridades del trabajo habiliten para tal efecto. De requerirlo la parte solicitante, éstos deberán constituirse en el centro de trabajo para elaborar el listado en cuestión, con la información o los elementos que disponga al momento. El listado que servirá de base para la consulta a los trabajadores deberá de ser elaborado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a más tardar en el plazo de diez días siguientes al de la presentación de una segunda solicitud de constancia. El patrón no podrá intervenir en este procedimiento;

b) Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral emitirá la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días. Dicho Centro deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna. La convocatoria se notificará a la parte solicitante y será publicada electrónicamente en el sitio de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Asimismo, será fijada en el centro laboral para hacerla del conocimiento a los trabajadores que participarán en la votación;

c) Cada parte solicitante podrá acreditar previamente ante la Autoridad Registral a dos representantes por cada lugar de votación, a los que se les deberá permitir estar presentes durante ésta, específicamente en la instalación y acreditación de votantes, así como

en los actos de escrutinio y cómputo de votos, sin que puedan estar en el espacio asignado en el que los trabajadores depositen su voto.

Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la votación, a menos que la autoridad registral lo haya acreditado como observador de la votación. Dicha autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona que no esté autorizada, participe o intervenga en el desarrollo del procedimiento de votación;

d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación;

e) En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la consulta con la presencia de las partes que asistan a la misma; previo al ingreso de los trabajadores, el funcionario comisionado por la Autoridad Registral instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de los trabajadores en secreto, así como la urna o urnas transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo

distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes;

f ) En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada. El funcionario comisionado por la Autoridad Registral proporcionará al trabajador su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada para marcarla en absoluto secreto.

Una vez que el trabajador marque su boleta, la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto, y deberá salir del lugar de la votación;

g) Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes. Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte;

h) Acto seguido, el funcionario facultado procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado en voz alta;

i) En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que los trabajadores ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta Ley; de presumirse la

existencia de algún ilícito, deberá presentar la denuncia correspondiente;

j) Concluida la consulta, el funcionario facultado levantará acta de la misma y solicitará a los representantes de las partes que la suscriban. La negativa a firmarla por parte de éstos no afectará la validez del acta, y

k) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente<sup>145</sup>.

Ahora bien, del análisis del artículo 390 BIS de la Ley Federal del Trabajo refiere el procedimiento que deben llevar a cabo los sindicatos para obtener la constancia de representatividad para solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, a la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, se observan las siguientes inconsistencias en la fracción II del citado ordenamiento legal, en el párrafo que dice: dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud. Esta disposición no señala si la publicación del aviso contará a partir del momento en que se publique en el centro de trabajo, la existencia de una primera solicitud. Lo más equitativo es que el plazo cuente a partir del día siguiente en que se publique en el centro de trabajo.

---

<sup>145</sup> Ibídem, pp. 427, 428, 429, 430, 431.

El último párrafo de la fracción II del artículo 390 BIS, de la ley en comento, permite que en la solicitud adhesiva aparezcan nombres de los trabajadores en dos o más listados presentados por los sindicatos. Lo que hace repetitivo y complicado el procedimiento, por lo que debe suprimirse el párrafo que dice. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos.

En el mismo artículo 390 BIS, en la fracción III, indica que: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de solicitud de la constancia de representatividad. Sin indicar el plazo en que debe resolver la procedencia de la solicitud.

En la misma fracción III, del artículo 390 BIS, de la Ley Federal del Trabajo en el párrafo que dice: si un solo sindicato solicitó la constancia. Se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso el centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

Esta verificación tampoco se establece un plazo, considerando que la petición de información se hace ante terceros, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de vivienda para los trabajadores, circunstancia que puede prolongar la verificación de esa información.

La fracción III, inciso K, del artículo 390 BIS, de la Ley Federal del Trabajo establece que: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la constancia de representatividad; de resultar procedente emitirá la constancia correspondiente. Pero no indica en qué plazo debe resolver sobre la procedencia de la solicitud de la constancia de representatividad.

En consecuencia, propongo reformar las fracciones II, III, inciso k, del artículo 390 BIS de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos (véase propuestas).

#### **4.3 Procedimiento para el registro del contrato colectivo de trabajo inicial y el convenio de revisión.**

La reforma laboral del primero de mayo de dos mil diecinueve, en relación a la negociación colectiva de trabajo, uno de los objetivos que propone es terminar con las simulaciones que actualmente se presentan con los registros de contratos colectivos de protección, que tienen como finalidad la protección de intereses patronales, sin embargo, en ninguna disposición de la Ley Federal de Trabajo, se establece un mecanismo de inspección que garantice que esto se cumpla.

El artículo 390 TER, de la Ley Federal de Trabajo establece que para el registro del contrato colectivo inicial o un convenio de revisión tienen que ser consultados y aprobados por la mayoría de los trabajadores, mediante el voto personal, libre, directo y secreto de estos, pero no dice nada como obligar a los líderes sindicales a cumplir con ese requisito.

Lo destacado de la reforma laboral cuando se solicite un contrato colectivo inicial, los requisitos para tal fin está señalado en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el contrato colectivo tendrá que

presentarse por escrito y por triplicado; solicitar su registro en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, donde el sindicato tendrá que presentar la acreditación de su personalidad; el Contrato Colectivo; la constancia de representatividad señalado en el artículo 390 BIS; y el ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

El procedimiento de consulta se llevará a cabo conforme a las normas contenidas en el artículo 390 TER, que establece:

Artículo 390 TER. - Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

I . Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.

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

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

- a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;
- b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
- d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;
- e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;
- f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

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

- g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;

III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y

b) Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:

a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y

b) Prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley. En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa<sup>146</sup>.

Ahora bien, respecto a los artículos 399 TER y 400 BIS que establecen que:

Artículo 399 TER. - El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.

Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el centro de conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro

---

<sup>146</sup> Ibídem, pp. 434, 435, 436.

del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la Autoridad Registral.

Artículo 400 BIS. - Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 TER de la presente ley.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores<sup>147</sup>.

De conformidad con los artículos transcritos, en el proceso de celebración de los contratos colectivos de trabajo y sus revisiones, deben distinguirse dos etapas. La primera de ellas comprende la negociación entre el sindicato que cuenta con la representación de los trabajadores y el patrón, en la que propiamente acuerdan las condiciones de trabajo y de salario que habrán de regir el contrato colectivo de trabajo. Cabe mencionar que, atendiendo a los principios de libertad y autonomía sindical, el sindicato tiene derecho a designar a los trabajadores que habrán de representarlo durante dicha negociación y que por lo general son los integrantes de la directiva sindical.

Una vez acordados los términos del contrato colectivo de trabajo por el sindicato y al patrón, o bien de su revisión, ocurre una segunda etapa en la que su contenido será sometido a la consulta de los trabajadores, a fin de obtener su apoyo mayoritario mediante su voto personal, libre, directo y secreto. Dicho proceso de consulta debe ser organizado por el sindicato, dando previo aviso a la autoridad registral.

---

<sup>147</sup> Ibídem, pp. 441, 442.

Solo podrán registrarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los contratos colectivos de trabajo y los convenios de revisión que cuenten con el respaldo mayoritario de los trabajadores.

Como ya se ha mencionado, el derecho a la libertad sindical o a la autonomía de las organizaciones sindicales no pueden interpretarse aisladamente a fin de garantizar cualquier intervención del Estado, sino que también implica la obligación del legislador de adoptar las medidas para garantizar la efectiva representación de las organizaciones sindicales, mediante el respeto a la voluntad de los trabajadores agremiados a través de ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.

Luego entonces, no pueden calificarse como medidas de intervención ilegítima las normas que tienden a garantizar la efectiva participación de los agremiados en la toma de las decisiones que afectan a la organización sindical y a sus intereses comunes.

En efecto, con la finalidad de dar cumplimiento a las bases sustentadas en el artículo 123, apartado A, fracción XXII BIS, constitucional, respecto a la democracia sindical y negociación colectiva, así como a los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en la firma del Tratado de Libre Comercio México Estados Unidos y Canadá y su anexo 23 A, el legislador estableció la necesidad de que los contratos colectivos de trabajo cuenten con el respaldo de los trabajadores, ello con la finalidad de eliminar la simulación en su celebración generada a partir de una falta de legitimidad democrática en la vida interna de los sindicatos.

Tal exigencia quedó establecida en el artículo 386 BIS, de la Ley Federal del Trabajo reformada el primero de mayo de dos mil diecinueve, que establece:

Artículo 386 BIS. - El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo conforme a los procedimientos establecidos en los artículos 390 BIS y 390 TER, es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo. Las autoridades, sindicatos y patronos coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los centros de trabajo<sup>148</sup>.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el principio de democracia sindical tiene aplicación en los procedimientos de negociación colectiva, al ser necesario para la validez de los Contratos Colectivos de Trabajo el apoyo de los trabajadores expresado mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, con la finalidad de garantizar que la celebración y firma de los contratos colectivos y de sus revisiones, sean producto de su auténtica voluntad.

En relación con el derecho de negociación colectiva, es importante mencionar el contenido del artículo 4, del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo que establece:

Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de

---

<sup>148</sup> *Ibíd.* P. 424.

reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo<sup>149</sup>.

Así mismo, en la recomendación 91 sobre los contratos colectivos, la Organización Internacional del Trabajo reiteró: “el deber de establecer, por vía contractual o legislativa, sistemas adaptados a las condiciones de cada país. Para la negociación, celebración, revisión y renovación de los contratos colectivos, o bien para asistir a las partes durante estos. Debiendo determinar la organización, funcionamiento y alcance de dichos sistemas”<sup>150</sup>.

En ese contexto, la exigencia de la aprobación del contrato colectivo por los trabajadores constituye una medida encaminada a la democratización de los sindicatos y la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores, que, si bien se ejercen por conducto de sus representantes sindicales en un primer momento, lo cierto es que también exige el conocimiento y aprobación de la decisión por parte de ellos.

Al respecto, la recomendación 163, de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a la negociación colectiva señala:

“Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones”<sup>151</sup>.

De esta manera, como una medida para garantizar la protección a la libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores, se estableció como

---

<sup>149</sup> Convenio número 98, *Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1949, <https://www.ilo.org>, 27-10-2021.

<sup>150</sup> R 091, *Recomendaciones sobre los contratos colectivos*, 1951, núm. 91, Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org>, 27-10-2012.

<sup>151</sup> R 163, *Recomendaciones sobre negociación colectiva*, 1981, núm. 163, Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org>, 27-10-2012.

requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo iniciales y los convenios de revisión contar con el apoyo de los trabajadores, manifestado mediante su voto personal, libre, directo y secreto, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 TER de la Ley Federal del Trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, uno de los principios rectores de la reforma constitucional en la materia laboral, de veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, fue dotar de certeza la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el cual debería observarse en la regulación de los procedimientos y requisitos que se establecieran en la Ley Federal del Trabajo a efecto de garantizar la libertad de negociación colectiva.

Con la finalidad de enfrentar y resolver el problema de la simulación en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, con motivo de los llamados “contratos de protección patronal”, esto es, contratos que se limitan a establecer las condiciones mínimas de trabajo y salario, que no implican mejora alguna en los derechos de los trabajadores, además se celebran sin que éstos tengan conocimiento, o incluso antes de que se establezcan los centros de trabajo.

En este contexto, la decisión del legislador de exigir la consulta de los contratos colectivos de trabajo para su aprobación de la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato, atiende precisamente a establecer un mecanismo que garantice el principio de certeza en su firma, registro y depósito, es decir, que su celebración, así como su revisión, sea por voluntad de los trabajadores.

En consecuencia, el hecho de que la consulta pueda tener como resultado el rechazo de los acuerdos tomados entre los representantes sindicales y el patrón durante la negociación está constitucionalmente justificado; además, de que es mayor el beneficio que obtienen los trabajadores cubiertos por el contrato

colectivo de trabajo, al asegurar que las decisiones colectivas sea una expresión auténtica de su voluntad.

Así mismo, el hecho de que el contrato colectivo, o el convenio de revisión, sea aprobado por la mayoría de los trabajadores tampoco implica anular la negociación del contrato colectivo, ya que en términos del artículo 390 TER, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato tiene dos opciones:

- a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento de huelga; y
- b) Prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con la finalidad de continuar con la negociación y someter el acuerdo a una nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta ley.

De esa manera, ante la falta de apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo, el legislador garantizó la posibilidad de que el sindicato continúe la negociación colectiva con el patrón.

Ahora bien, respecto a la exigencia de que la consulta deba llevarse a cabo mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, debe reiterarse que deben considerarse válidas las normas contenidas en el artículo 390 TER de la Ley Federal de Trabajo, que tienden a hacer efectiva la libertad sindical, mediante la garantía de los derechos de participación democrática de los trabajadores agremiados al sindicato.

Por otro lado, en cuanto a la exigencia del registro de los contratos colectivos de trabajo, así como de los convenios de revisión: “la Organización Internacional del Trabajo, en la recomendación número 91, sobre los contratos colectivos de trabajo previó expresamente la posibilidad de que los Estados establecieran en

su legislación medidas para registrar o depositar los contratos colectivos, así como las modificaciones que fueran celebradas”<sup>152</sup>.

Por tanto, el registro de los convenios colectivos de trabajo, así como de sus modificaciones y convenios de revisión, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es una medida que además de atender a verificar el cumplimiento de los requisitos para su celebración, también busca dar publicidad respecto a su contenido, así como el seguimiento en su aplicación.

Lo anterior, en el entendido de que la autoridad registral únicamente tiene facultades para negar el registro cuando advierta que no se cumplen los requisitos mínimos legales, sin que ello implique decidir, de manera unilateral, en modificar las condiciones pactadas por las partes o imponer otras.

En ese sentido:

El comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha aceptado la posibilidad de que la legislación permita el rechazo al registro de un convenio colectivo por defectos de forma, en tanto que ésta no es contraria al principio de negociación colectiva; así mismo, ha reconocido las facultades del Estado en el control del cumplimiento de los requisitos para el registro y publicación de los contratos colectivos, las cuales se limitan a verificar aquellas exigencias mínimas legales, así como las relativas a cuestiones de forma<sup>153</sup>.

De tal manera, que no contraviene la autonomía ni la libertad de los sindicatos el hecho de que en el artículo 399 TER, de la Ley Federal del Trabajo establezca que los convenios de revisión o modificación de los Contratos

---

<sup>152</sup> R 091 – *Recomendación sobre los contratos colectivos*, 1951. Número 91, Organización Internacional de Trabajo, <https://www.ilo.org>, 27-10-2021.

<sup>153</sup> La libertad sindical. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6° ed, Organización Internacional de Trabajo, 2018, párrafos 1432 y 1440.

Colectivos de Trabajo deban celebrarse ante la autoridad registral, o bien el Tribunal y los Centros de Conciliación competentes.

Ahora bien, del análisis del contenido del artículo 390 TER, se observa que tiene las siguientes inconsistencias:

No se menciona el voto directo en la consulta para la aprobación del contrato colectivo inicial o los convenios de revisión.

En el primer párrafo de la fracción I, del artículo 390 TER, permite que el sindicato fije el lugar y hora donde se llevará a cabo las votaciones, y no la autoridad registral, lo que se propiciaría que no se realice la consulta a los trabajadores en un lugar neutral en condiciones adecuadas de libertad y seguridad para emitir el voto personal, libre, directo y secreto, además podría ocasionarse disturbios y violencia, poniendo en riesgo la integridad de los trabajadores y la democracia sindical.

En la fracción II, del artículo 390 TER de la Ley Federal del Trabajo, refiere que el procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a )...
- b )...
- c )...
- d )...
- e )...

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

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con los hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

Dicho párrafo únicamente obliga al sindicato a dar aviso del resultado de la votación a la autoridad conciliatoria, pero no dice quién debe contar los votos, para efecto de garantizar la democracia sindical.

En cuanto al primer párrafo del inciso F, se debe suprimir en la parte que dice el aviso señalado en el párrafo anterior será bajo protesta de decir verdad.

El último párrafo del precepto legal citado dice: en el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y secreta. Pero no dice cómo se va a llevar a cabo dicho procedimiento.

En consecuencia, propongo reformar el artículo 390 TER, de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma (véase propuestas).

Del análisis de los artículos 390, 390 BIS y 390 TER, surge la interrogante ¿es posible que con las medidas contenidas en los artículos mencionados se disminuya o terminen los llamados contratos colectivos de protección?

En mi opinión considero que no, por lo siguiente:

En los centros de trabajo donde se aplican este tipo de contratos colectivos de trabajo, su origen se encuentra en explotar la necesidad de los trabajadores de tener trabajo y previo a estos obligar a los trabajadores a firmar documentos y aceptar las condiciones que se les imponen, sin conocer los contratos colectivos de trabajo.

- Se debe implementar medidas coercitivas para los patrones y líderes sindicales que intimiden, amenacen a los trabajadores con despedirlos de su trabajo.
- Se debe contar con un equipo suficiente que ejerza funciones de inspección, que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral proporcione, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no

solo en caso de estimarlo necesario, ni cuando lo requiera la parte solicitante, sino que debe ser por norma establecida en el artículo 390 BIS, a fin de garantizar que el procedimiento de consulta se lleve a cabo con los auténticamente trabajadores, mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

- Garantizar que el lugar donde se lleve a cabo la votación sea señalado por la autoridad registral, y este sea un lugar neutral, accesible a los trabajadores y reúnan las condiciones necesarias para que estos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna por los patrones y los líderes sindicales.
- Hace falta dar a conocer y difundir los derechos colectivos, de libertad y democracia sindical de los trabajadores, a través de los medios de comunicación electrónicos, en redes sociales, pero sobre todo una información de manera directa en asambleas, reuniones con los trabajadores y volanteo en los centros de trabajo.

#### **4.4 Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo.**

Con la aplicación del nuevo sistema de justicia laboral en materia de democracia sindical y negociación colectiva, se propone erradicar los contratos de protección, que como se ha mencionado anteriormente consistían en que el líder sindical negociaba el contrato colectivo de trabajo con el patrón, sin que acreditara que verdaderamente representaba a los trabajadores de esa empresa, además de que los trabajadores ni siquiera conocían el contrato colectivo de trabajo y menos estaban de acuerdo con lo negociado con el patrón a sus espaldas, se firmaban sin su participación y aprobación, esto dio origen a que proliferaran sindicatos que extorsionaban, amenazaban a los patrones con emplazar a huelga y paralizara las actividades de la fuente de trabajo, sino accedían a sus pretensiones de firmar un contrato colectivo o de obtener una

cantidad determinada de dinero, cuando ni siquiera tenían trabajadores agremiados que prestaran sus servicios laborales para el patrón.

Esto tenía un impacto negativo para ambas partes, puesto que era un sindicato que ni siquiera conocían los trabajadores o la empresa. Podían suspender las actividades sin tener que acreditar que legítimamente representaban a los trabajadores.

La Reforma Laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, establece reglas para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, existentes y registrados, con la finalidad de que se apliquen incluso para aquellos contratos colectivos de trabajo que se firmaron antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral.

Este proceso de legitimación es la puerta de entrada al nuevo modelo laboral, ya que tiene como objetivo acreditar que los trabajadores conozcan y apoyen el contenido de los contratos colectivos de trabajo que provienen del anterior modelo laboral, es decir los que están depositados y registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dicho procedimiento permitirá, que en un plazo de cuatro años tener la certeza de que todos los contratos colectivos de trabajo en México cuenten con el apoyo y respaldo de los trabajadores la fecha límite es el dos de mayo de dos mil veintitrés.

Es un proceso que se realiza una sola vez y que contribuirán a evitar la simulación en la negociación colectiva y los contratos colectivos de protección, a través de la depuración de los mismos que no tienen actividad y vigencia.

El procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo consiste de manera general que los trabajadores.

3. Conozcan el contenido de los contratos colectivos de trabajo, previo a su votación.

4. Manifiesten mayoritariamente su respaldo y apoyo o rechazo al contenido del contrato colectivo de trabajo, mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

Es importante advertir que ningún sindicato de trabajadores estará exento de cumplir con este requisito. De no llevarlo a cabo antes del plazo establecido en el décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, dejará de existir. En estos casos se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la ley. A su vez, los trabajadores podrán organizarse en otro sindicato para negociar colectivamente un nuevo contrato colectivo de trabajo.

La legitimación de los contratos colectivos es la mejor forma para que los patrones manifiesten su voluntad de ponerse al día en el cumplimiento de la nueva normatividad laboral y refrenden los compromisos internacionales que México ha suscrito en materia de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva en el recién ratificado convenio 98, de la Organización Internacional del Trabajo, y el anexo del capítulo 23 del tratado celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá.

Por estos motivos y porque resulta inaplazable transitar hacia el nuevo modelo laboral, basado en el dialogo y la negociación colectiva auténtica, lo más conveniente es no esperar a que se aproxime el vencimiento del plazo, sino legitimar los contratos colectivos de trabajo cuanto antes, siempre y cuando los trabajadores conozcan el contenido del contrato colectivo de trabajo y se manifiesten si están de acuerdo o no con dicho contrato mediante el voto personal, libre, directo y secreto, sin que sean coaccionados, amenazados con ser despedidos de su trabajo por los patrones y líderes sindicales.

Para tal efecto, el décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo reformado el uno de mayo de dos mil diecinueve establece:

Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX BIS de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 TER de esta Ley.

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca<sup>154</sup>.

De acuerdo con los trabajos legislativos, el procedimiento de legitimación tiene como fin cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracciones XVIII, segundo párrafo y XXII BIS, de la Constitución Federal y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano. Así se expresó en el dictamen de las comisiones legislativas de la Cámara de Diputados del once de abril de dos mil diecinueve.

De manera que la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo, no vulnera los derechos adquiridos de los trabajadores, en virtud de que tanto los trabajadores y patrones deben ajustarse al celebrar los contratos, a los principios contenidos en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, sin que su voluntad pueda prevalecer, cuando sea distinta de la expresada en aquellos preceptos.

Del contenido del décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, no se advierte que modifique los derechos que se ejercieron en cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo antes de sus inicios de vigencia. La obligación que impone se refiere a la exigencia de revisarlo conforme a las nuevas reglas, que ocurrirá bajo la vigencia de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo reformada el primero de mayo de dos mil diecinueve.

Así mismo, respecto a lo pactado por los representantes sindicales y los patrones, las normas que regulan la revisión de los contratos colectivos de trabajo, tienden a ser efectivas las exigencias de certeza y representatividad previstas en el artículo 123 apartado A, fracciones XVIII, segundo párrafo y XXII BIS, constitucionales, que se proponen obtener la manifestación del

---

<sup>154</sup> *Ibidem*, p. 778.

consentimiento de los trabajadores cubiertos por el contrato mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.

La celebración de los contratos colectivos de trabajo no genera condiciones de trabajo inmodificables. Al contrario, su aplicación es de tracto sucesivo en la prestación cotidiana de los servicios laborales y su contenido normativo debe revisarse continuamente frente a los cambios económicos y sociales.

Ante esa necesidad de actualización, la ley laboral anterior y actual, prevé que dicho contrato colectivo de trabajo se revisara una vez al año, tratándose de salarios y cada dos años de manera integral en los demás aspectos, y precisamente, en ejercicio de la libertad sindical y de negociación colectiva, las partes trabajadora y patronal pueden buscar mejores condiciones de trabajo y salario, en la modificación de esos contratos. Conforme lo establecen los artículos 399 y 399 BIS de la Ley Federal del Trabajo.

La modificación de los contratos colectivos de trabajo, implica que esa revisión se haga con previa consulta efectiva a los trabajadores, y que en ella se respete la democracia sindical. En ese sentido no se puede afirmar que la directiva del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo haya adquirido el derecho de negociar todas las revisiones de ese contrato durante la vigencia previamente pactada, sin consultar esa revisión con los trabajadores.

La celebración del contrato colectivo de trabajo, o su revisión, generan como consecuencia la prevalencia de determinadas condiciones de trabajo, las cuales están sujetas a la revisión periódica en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, en los artículos antes mencionados, de tal manera que las revisiones aun no ocurridas podrán regirse por una ley nueva, sin que ello implique la afectación de un supuesto ocurrido bajo la vigencia de la ley anterior. Igualmente, la duración del contrato pactado no puede generar una

consecuencia que deba prevalecer, sin la debida revisión y consulta de los trabajadores cubiertos por ese contrato.

En este caso, resulta valido que la Ley Federal del Trabajo reformada el uno de mayo de dos mil diecinueve, mejore la regulación de la negociación colectiva y como exigencia de orden público, obligue a obtener el consentimiento de los trabajadores en la revisión de esos contratos colectivos, aunque en el momento de su celebración no existiera ese procedimiento.

Tan es así que, en la norma contenida en el décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, prevé la aplicación de las nuevas disposiciones a los contratos colectivos existentes cuando entró en vigor la reforma laboral el uno de mayo de dos mil diecinueve, pues otorga un plazo de cuatro años, a partir de su inicio de vigencia, para llevar acabo la consulta a los trabajadores conforme a las nuevas reglas, es decir que los trabajadores conozcan el contenido de los contratos colectivos de trabajo, que manifiesten mayoritariamente su respaldo y apoyo en estar de acuerdo o no con el contenido de su contrato colectivo de trabajo, mediante el voto personal, libre, directo y secreto, la fecha límite es el dos de mayo de dos mil veintitrés.

De no obtenerse un resultado favorable en la consulta a los trabajadores, o de no practicarse esta dentro del plazo de cuatro años, se prevé que el contrato colectivo de trabajo podrá seguirse aplicando en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en la ley laboral, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón. A su vez, los trabajadores podrán organizarse para negociar colectivamente un nuevo contrato colectivo de trabajo.

En consecuencia, para legitimar los contratos colectivos de trabajo ya existentes, es necesario que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, no

solo se concrete a decir que la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, es con la finalidad de dar cumplimiento a la nueva normatividad laboral, en materia de libertad sindical y negociación colectiva, y lo más convenientes es no esperar a que se aproxime el vencimiento del plazo de cuatro años, si no legitimar los contratos cuanto antes, para lo cual estableció una guía de los pasos a seguir para legitimar los contratos colectivos de trabajo, proporcionando los formatos únicos y autorizados para el procedimiento de consulta generada a través de la plataforma de dicha secretaría.

Así como el protocolo para el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el treinta de abril de dos mil veintiuno, emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en el artículo 26 establece: en el procedimiento de consulta a que se refiere el presente protocolo deberá observarse lo siguiente:

- I. La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- II. Se garantizará que el lugar o lugares que se designen para la votación sean accesibles a los trabajadores y reúnan las condiciones necesarias para que estos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
- III. Los trabajadores, derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva.

Para el registro de las y los trabajadores con derecho a voto, el sindicato promovente utilizará el listado de trabajadores referido en la fracción II del artículo 23, el cual contendrá como mínimo el nombre completo y CURP de cada trabajador con derecho a voto. En caso de que el listado sea actualizado con fecha posterior a la

presentación del aviso, el sindicato deberá comunicarlo oportunamente a la autoridad y asentar bajo su más estricta responsabilidad en el listado de trabajadores la actualización correspondiente.

- IV. El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de votación, únicamente podrá coadyuvar con el personal de verificación en aquello que les sea solicitado; y
- V. Para la disposición e instalación de las urnas, el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza<sup>155</sup>.

Del análisis del artículo 26 del protocolo para el procedimiento de la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, se observa que no establece como se va a llevar a cabo la votación de los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto, es decir quién y cómo se van a instalar las urnas electorales y mamparas para la secrecía del voto; no establece qué cargos y funciones deben tener los representantes de los sindicatos en las casillas electorales; no establece quien debe contar los votos.

Con la finalidad de garantizar la libertad, democracia sindical, en la negociación colectiva, en mi opinión se deben realizar intensas campañas de información para que los trabajadores conozcan sus derechos laborales, sus contratos colectivos de trabajo y las prestaciones contenidas en el mismo, debe implementarse reuniones, asambleas, volanteo con los trabajadores, y a través de las redes sociales.

Además, darles a conocer las implicaciones que trae votar por él "SI" en la legitimación de los contratos colectivos, sería estar conforme con el contrato

---

<sup>155</sup> Acuerdo por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, *Diario Oficial de la Federación*, 30-04-2021.

colectivo y con las prestaciones mínimas que establece, así como de otras prestaciones que no se cumplen.

Votar por el “NO” a la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, es ponerle fin a los contratos colectivos que fueron firmados a espaldas de los trabajadores, que contienen mínimas prestaciones y que no se cumplen, en este caso se conservarán a favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo y salario contenidas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores podrán organizarse para negociar colectivamente un nuevo contrato colectivo de trabajo a través de otra organización sindical.

Por ejemplo, la legitimación del contrato colectivo de trabajo de los trabajadores de la empresa General Motors de Silao Guanajuato, que intentó llevarse a cabo en el mes de abril de dos mil veintiuno, el contrato colectivo está firmado con el sindicato Miguel Trujillo de la Confederación de Trabajadores de México, para avalar el contrato y asegurar que así fuera, la empresa a través de sus directivos presionó y amenazó a los trabajadores al darse cuenta que la mayoría rechazaba el contrato, por lo que sabotó el proceso junto con los líderes del sindicato de la Confederación de Trabajadores de México.

Ante estos acontecimientos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social confirmó las irregularidades y ordenó reponer la votación, la cual se llevó a cabo el diecisiete y dieciocho de agosto de dos mil veintiuno, mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.

De ahí que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió un boletín el diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, en el que informa lo siguiente:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social informa que el proceso de votación para la legitimación del contrato colectivo de trabajo de las y

los trabajadores de la planta General Motors, en Silao, Guanajuato, culminó este miércoles a las veintidós horas con una alta participación sin incidentes.

Tras una jornada continua de treinta y cuatro horas, participaron en este ejercicio de democracia sindical cinco mil ochocientos sesenta y seis trabajadores, quienes pudieron emitir su voto en cinco casillas instaladas lejos de las oficinas administrativas y sindicales, y supervisadas en todo momento por personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y observadores del Instituto Nacional Electoral y la Organización Internacional del Trabajo.

Todos los pasos realizados en este proceso, desde la presencia de inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desde el nueve de junio pasado, la entrega de más de siete mil folletos informativos y la vigilancia de observadores invitados por la dependencia, demuestran el compromiso del Gobierno para hacer valer la democracia sindical y el respeto a la voluntad de los trabajadores.

El resultado del recuento de los votos fue dos mil seiscientos veintitrés trabajadores por el “SI”, tres mil doscientos catorce por el “NO” y treinta y nueve nulos, con lo cual el contrato colectivo se da por terminado, pero los trabajadores no perderán ningún derecho adquirido y conservarán las mismas prestaciones y condiciones laborales<sup>156</sup>.

Jared Laureles, escribió un artículo en el periódico la Jornada, publicada el veintiséis de septiembre de dos mil veintiuno:

---

<sup>156</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Boletín 081/2021, Ciudad de México, 19 de agosto de 2021.

La Organización Internacional del Trabajo y el Instituto Nacional Electoral calificaron., el proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo de la planta General Motors en Silao, Guanajuato de inédito en la vida sindical del país; sin embargo, dijeron es necesario un reglamento que dé mayor certeza a las consultas debido a que el protocolo en la materia tiene vacíos que generan cierta incertidumbre a este tipo de ejercicios democráticos.

De acuerdo con los informes de observación entregados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el órgano electoral cuestionó que el sindicato cetemista Miguel Trujillo López tenga la rectoría de todo el proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo, parte interesada en los resultados, la Organización Internacional del Trabajo, indicó que se desarrolló en todo momento de manera transparente y pública por los escrutadores del gremio.

Como resultado de las votaciones de los pasados diecisiete y dieciocho de agosto, la mayoría de los trabajadores (55%) de la planta automotriz rechazó seguir con el contrato colectivo de trabajo que ostentaba la organización sindical afiliada a la Confederación de Trabajadores de México.

El ejercicio representó un punto clave de la reforma laboral y del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio México Estados Unidos y Canadá relativo a la libertad sindical.

De ahí que ambas instancias participaran como observadores del proceso, a solicitud de la autoridad laboral, a fin de garantizar que se desarrollara de manera imparcial e independiente.

En su reporte de treinta y un páginas, el Instituto Nacional Electoral identificó diversos aspectos que dotaría de mayor certeza a cualquier

procedimiento de legitimación futura. El más relevante sería la existencia de un reglamento detallado que dotara de claridad las funciones y cargos de cada una de las partes involucradas.

Entre las principales recomendaciones destaca la revisión y en su caso adecuación de la normatividad aplicable, es decir, el protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo, en el cual, si bien establece lineamientos y características generales, en la operación existían vicios que generaban cierta incertidumbre en el proceso.

Señala el documento: “la presencia excesiva de personal del sindicato. Esto se podría percibir como recurso intimidatorio o como presión indirecta sobre los trabajadores a la hora de votar. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, reportó que algunos manifestaron sentirse presionados para sufragar a favor del contrato colectivo de trabajo”<sup>157</sup>.

Lo mismo ocurre con trabajadores de la industria electrónica y automotriz en Matamoros Tamaulipas, siguen el ejemplo de los trabajadores de la planta General Motors de Silao Guanajuato, que buscan desprenderse de la Confederación de Trabajadores de México, al llevarse a cabo el proceso de legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo, en donde la mayoría de los trabajadores votó por el “NO” a la legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo de General Motors, eso motivó a los trabajadores de otras organizaciones sindicales sobre todo en el norte del país a participar de manera activa en los procesos de legitimación de los contratos colectivos.

Jared Laureles, dijo en el periódico La Jornada:

---

<sup>157</sup> Laureles Jared, "Inédito, ejercicio sindical en planta de Silao, OIT e INE", *La Jornada*, 26 de septiembre de 2021, p. 13.

Se trata de obreros de las maquiladoras Parker y Brownsville Servicios y Tricon de México, en Matamoros Tamaulipas, quienes en los procesos de legitimación de los contratos colectivos de esas empresas realizadas en la última semana del mes de agosto de dos mil veintiuno, los trabajadores votaron mayoritariamente en contra de los contratos colectivos de trabajo que estaban detentados por organizaciones sindicales afiliados a la Confederación de Trabajadores de México.

Susana Prieto Terrazas, asesora laboral de los trabajadores y ahora Diputada Federal del MORENA, señaló que, a partir del caso de la empresa automotriz en Silao, que captó la atención internacional, surgió una nueva ola de votaciones respecto a la legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

Los trabajadores de General Motors de Silao, se convirtieron en un ejemplo para que el resto de los obreros en el país, abran los ojos y corroboren que no pierden una sola prestación y conservan sus derechos incluso cambiando de sindicato, como lo ha señalado la autoridad laboral.

En entrevista, María del Rosario Moreno, Secretaria General del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios Movimiento 20/32, coincidió en que el caso antes citado abrió el camino para que en otras empresas los trabajadores se liberen de esos representantes de obreros que no han defendido sus derechos laborales.

En la empresa Parker, el resultado de la votación de la legitimación del contrato colectivo de trabajo, se obtuvo un total de 560 votos de obreros que votaron a favor de mantener el contrato colectivo de trabajo, y 828 votos de obreros que votaron rechazando continuar con el contrato colectivo de trabajo, cuya titularidad pertenecía al Sindicato de Jornaleros

y Obreros Industriales de la Industria Maquiladora, afiliado a la Confederación de Trabajadores de México.

En la empresa Tricon de México 206 trabajadores votaron por el “SI”, y 655 trabajadores votaron por el “NO” a la legitimación del contrato colectivo de trabajo que detentaba el Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora y Ensambladora, afiliada a la Confederación de Trabajadores de México<sup>158</sup>.

De modo que en la implementación de la Reforma Laboral que contempla la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes, ya se ve reflejado sobre todo en el norte del país hay un intenso activismo de los trabajadores por cambiar de contrato colectivo de trabajo y de representación sindical, como es el caso de la empresa General Motors, de Silao Guanajuato, donde el resultado del recuento de los votos fue de 2623 trabajadores que votaron por el “SI” y 3214 trabajadores que votaron por el “NO” a la legitimación del contrato colectivo de trabajo.

En la empresa Parker, votaron 560 trabajadores a favor de mantener el contrato colectivo de trabajo y 828 trabajadores votaron rechazando continuar con el contrato colectivo de trabajo, cuya titularidad la detentaba el sindicato de jornaleros y obreros industriales de la industria maquiladora, afiliada a la Confederación de Trabajadores de México.

En la empresa Tricon 206 trabajadores votaron por el “SI” a la legitimación del contrato colectivo de trabajo y 655 trabajadores votaron por “NO” a la legitimación del contrato colectivo de trabajo, cuya titularidad la detentaba el sindicato de trabajadores de la industria maquiladora y ensambladora, afiliada a la Confederación de Trabajadores de México.

---

<sup>158</sup>Laureles Jared, "El caso de GM crea ola para emanciparse de sindicatos cetemistas", *La Jornada*, <https://www.jornada.com.mx>. 05 de septiembre de 2021.

Los trabajadores de la empresa Parker, estuvieron asesorados por la abogada y Diputada de MORENA Susana Prieto Terrazas, quien comentó que es un día histórico para la clase obrera en Tamaulipas, ya que los obreros votaron “NO” a la legitimación de su contrato colectivo de trabajo e hicieron a un lado a la Confederación de Trabajadores de México.

Por un lado:

El pasado veintitrés de septiembre de dos mil veintiuno, la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM), ganó el recuento de votos de los trabajadores para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, con la empresa NISSAN Mexicana Aguas Calientes, que detentaba el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Automotriz, afiliada a la Confederación de Trabajadores de México, en el juicio de titularidad de contrato colectivo de trabajo<sup>159</sup>.

El caso de la empresa NISSAN fue un segundo golpe para la Confederación de Trabajadores de México en este dos mil veintiuno, como consecuencia de la reforma laboral de mayo dos mil diecinueve.

Finalmente, con la implementación de la reforma laboral que entró en vigencia el uno de mayo de dos mil diecinueve, para aplicar un nuevo modelo de justicia laboral en el que se contempla la libertad y democracia sindical, en la elección de los dirigentes sindicales, en la negociación colectiva y la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, está dando origen a una nueva lucha de poder sindical, modificándose el panorama sindical en México al surgir nuevas organizaciones sindicales que desafían la hegemonía de las centrales obreras como la Confederación de Trabajadores de México,

---

<sup>159</sup> "Nueva lucha de poder sindical, CTM y nuevas confederaciones", <https://www.reporteindigo.com>, 27-09-2021.

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Confederación Regional Obrera Mexicana, entre otras que durante mucho tiempo estuvieron vinculadas al Estado.

Un claro ejemplo de la lucha de los trabajadores en el proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, en donde los trabajadores pusieron en práctica el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, votando mayoritariamente por el "NO" a la legitimación de sus contratos colectivos de trabajo que tenían celebrado y firmado las empresas General Motor de Silao Guanajuato, Parker Brownsville Servicios y Tricon de México, en Matamoros Tamaulipas, con organizaciones sindicales afiliadas a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

Este ejercicio de democracia sindical permite a los trabajadores la conservación de las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo de trabajo, que sean superiores a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y de organizarse para una nueva negociación colectiva a través de otra organización sindical.

Así mismo, el desahogo de la prueba de recuento en el juicio de titularidad de contrato colectivo de trabajo, en la empresa NISSAN mexicana de Aguas Calientes, dando como resultado que el mayor número de votos de los trabajadores mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto la obtuvo la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México, declarándose por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el reconocimiento de la titularidad del contrato colectivo de trabajo para ese sindicato y la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo que detentaba el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Automotriz afiliado a la Confederación de Trabajadores de México. Lo que significa un golpe más a la Confederación de Trabajadores de México, que poco a poco va perdiendo fuerza y se ha acrecentado con la reforma laboral, que en la práctica es una llave para abrir la

puerta de la democracia en los sindicatos afectando a las centrales obreras tradicionales.

Sin embargo, la reforma laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, necesita perfeccionarse con la actual legislación, la democracia y libertad sindical continúan en riesgo, señalan especialistas al ser entrevistados por Jared Laureles para el periódico La Jornada:

La Reforma Laboral que desde dos mil diecinueve se empezó aplicar debe perfeccionarse sobre todo en lo relativo a los procesos de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, ya que con la actual legislación se complica la posibilidad de que los trabajadores dejen a las grandes centrales obreras que no representan sus intereses y se consolide la democracia y libertad sindical.

Héctor de la Cueva, coordinador del Centro de Investigación Laboral y asesoría sindical (CILAS), dijo que este tipo de ejercicios democráticos no terminan con la jornada de votaciones en las que los trabajadores avalan o rechazan el contrato colectivo de trabajo que esté vigente. Continúa un proceso en el que deciden qué tipo de convenio quieren y que sindicato debe tener la titularidad del mismo. Independientemente del resultado, en especial cuando es negativo para el sindicato que ostentó el convenio, las votaciones solo son la primera parte del proceso de legitimación.

Este ejercicio democrático, concluye con la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo por un sindicato respaldado en su mayoría por los trabajadores.

Una vez realizadas las votaciones, las autoridades laborales tienen que seguir un papel activo, desde la difusión de los derechos de los

trabajadores, del proceso legal que sigue después de la consulta, así como para garantizar la libertad de asociación a la que las empresas están obligadas.

Oscar Alzaga abogado de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) y asesor jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, coincidió y destacó que en las consultas los derechos no se pierden, quedan intactos, más bien se pierde la titularidad del contrato colectivo de trabajo y se gana la oportunidad de que la voluntad mayoritaria de los trabajadores defina su nueva representación sindical.

De acuerdo con la nueva reforma laboral, los sindicatos que pretendan hacerlo deben contar con la constancia de representatividad, para lo cual deben acreditar que cuentan con el treinta por ciento de apoyo de los trabajadores, después se presenta un emplazamiento a huelga por la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

Alberto Romero, Coordinador de Vinculación de la Universidad Obrera de México, señaló que la Reforma citada es habilitante, es decir que incentiva la participación activa del trabajador para la toma de decisiones en sus relaciones laborales<sup>160</sup>.

De lo anteriormente expuesto y con la finalidad de garantizar la democracia sindical, propongo reformar el tercer párrafo del décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, que dice la consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 TER de esta ley.

Para quedar en los siguientes términos (véase propuestas).

---

<sup>160</sup> Laureles Jared, "Reforma Laboral de dos mil diecinueve necesita perfeccionarse: especialistas", *La Jornada*, 17 de octubre de 2021.

Así mismo coincido con los planteamientos de los especialistas Héctor de la Cueva, Oscar Alzaga y Alberto Romero, en efecto la Reforma Laboral del uno de mayo de dos mil diecinueve, necesita perfeccionarse, revisarse, reformarse y modificarse en los preceptos legales aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como el protocolo para el procedimiento de la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de garantizar la libertad y democracia sindical en el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores y para tal efecto.

Además de establecer la existencia de un reglamento detallado que establezca los cargos y funciones que deben tener los representantes de los sindicatos en el ejercicio del voto personal, directo y secreto de los trabajadores en los procedimientos de:

- Legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes.
- En la elección de la directiva sindical.
- En el procedimiento de solicitud de la constancia de representatividad para la celebración de un contrato colectivo inicial.
- En el procedimiento de registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión.

## CONCLUSIONES

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos de 1917, es de las más progresistas del mundo en esa época, incorporó importantes derechos humanos en materia social, con el fin de reconocer a las personas la posibilidad de tener una vida con un mínimo de satisfactores económicos, sociales y culturales. Al establecer en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos, la protección de los derechos de los trabajadores, entre ellos el derecho de asociación que, en materia laboral, contiene una tutela específica que garantiza a la persona trabajadora su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Los derechos de los trabajadores se reglamentaron en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, sin embargo, el Estado articuló esa legislación de tal manera que le permitiera ejercer un control en el proceso organizativo de los trabajadores en sindicatos, a través de la propia legislación laboral.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reitera, amplía y perfecciona las atribuciones del Gobierno Federal para mantener y controlar a los sindicatos a través de la propia legislación laboral y del corporativismo sindical, como forma de control político y jurídico, siendo uno de los pilares del sistema político mexicano.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, consistió en una reforma procesal, se establecieron principios procesales, economía, concentración y sencillez del proceso, es decir se concentró las etapas procesales de conciliación, demanda

y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia, y se estableció la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, en materia de libertad sindical introduce requisitos que anulan la posibilidad de constituir nuevos sindicatos y permite la intromisión de las empresas y el Gobierno en la vida interna de las organizaciones sindicales, establece la subcontratación laboral; limita el pago de salarios caídos a doce meses; suprime la antigüedad laboral y la estabilidad en el empleo; crea nuevas formas de contratación laboral, esta reforma fue un retroceso a los derechos adquiridos por la clase trabajadora, fue una reforma laboral de corte patronal.

El 24 de febrero de 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de Reforma de los artículos 107 y 123 Constitucionales, en materia de Justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, entre otros objetivos principales son:

- La impartición de la justicia laboral por tribunales laborales, desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Establece la función conciliadora, a través de organismos de conciliación federal y local
- Aseguramiento de la libertad de negociación colectiva, entre otros los principios de: a) Representatividad de las organizaciones sindicales, b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

El veinte de septiembre de dos mil dieciocho, el Senado de la Republica ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce los derechos de libertad de afiliación sindical y negociación colectiva.

La democracia sindical no puede limitarse al solo acto de elección de los dirigentes sindicales ni a la forma de convocar asambleas, sino también la participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato.

La democracia sindical se estableció en los artículos 358, 359, 371, 371 BIS, 390 BIS, 390 TER de la Ley Federal del Trabajo de 2019 que se refiere a los procedimientos para:

- Para elegir a sus directivas sindicales.
- Para solicitar la firma y celebración de un contrato colectivo de trabajo inicial.
- Para el registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión.
- Para legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes.

La negociación colectiva, puede ser un instrumento eficaz de la justicia laboral, previniendo y resolviendo conflictos en la fuente de trabajo. La fracción XXII BIS, del apartado a del artículo 123 constitucional debe servir de presión para devolver a los trabajadores sus derechos laborales.

La reforma laboral de 2019, fue un hecho histórico, se enmarca en el contexto de la cuarta transformación y el triunfo de Andrés Manuel López Obrador en las elecciones presidenciales de dos mil dieciocho. Sobre el tema de la libertad y democracia sindical. La ley laboral garantizará el cumplimiento de estos principios.

Con la finalidad de garantizar la libertad, democracia sindical, en la negociación colectiva, en mi opinión se deben realizar intensas campañas de información para que los trabajadores conozcan sus derechos laborales, sus contratos colectivos de trabajo y las prestaciones contenidas en el mismo, debe implementarse reuniones, asambleas, volanteo con los trabajadores, y a través de las redes sociales.

Establecer un reglamento de elecciones detallando los cargos y funciones que deben tener los representantes sindicales, en los procedimientos

de elección de las directivas sindicales y secciones sindicales, en la consulta a los trabajadores para la firma, registro depósito y legitimación de los contratos colectivos de trabajo ya existentes.

Finalmente, para un futuro no muy lejano, considerando el avance de la tecnología e informática ha producido cambios sociales con la llegada de nuevas tecnologías de la información y comunicación sobre todo de internet que ha potencializado la información. La democracia es otro de los campos al que dicha revolución ha impactado a través de los medios electrónicos como mecanismo de expresión de la voluntad ciudadana lo que se ha denominado (voto electrónico).

Para efecto de garantizar la democracia sindical en el ejercicio de voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores se puede emplear el sistema de votación electrónica y de esta manera los trabajadores podrán ejercer su derecho sin ninguna presión, sin amenazas, sin recibir dádivas o ser despedidos de su trabajo, pueden elegir a sus representantes de manera democrática y ser consultados para la firma, registro, depósito y legitimación de los contratos colectivos de trabajo ya existentes.

## PROPUESTAS

Sin demérito de que ha quedado plenamente expuesto el objeto y motivación de las reformas y adiciones planteadas, se presenta un cuadro comparativo para clarificar sus alcances.

<b>CUADRO COMPARATIVO DE REFORMA Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS ARTÍCULOS 358 FRACCIÓN II, 371 FRACCIÓN VII b), c), f), FRACCIÓN IX, X, 371 BIS FRACCIÓN I, III, 390 BIS FRACCIÓN II, III, 390 TER, FRACCIÓN I, SEGUNDO PÁRRAFO, FRACCIÓN II f), SEGUNDO PÁRRAFO Y ULTIMO PÁRRAFO, DECIMO PRIMERO TRANSITORIO, ULTIMO PÁRRAFO.</b>	
<b>LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2019</b>	<b>PROPUESTA</b>
<p><b>Artículo 358.-</b> Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</p> <p>I...</p> <p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;</p> <p>III. ..., IV. ...</p>	<p><b>Artículo 358.</b></p> <p>I...</p> <p>II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a las reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta ley. <b>El periodo de duración de las directivas no podrá ser mayor de cuatro años ni por dos periodos consecutivos, salvaguardando la participación democrática de los afiliados, tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.</b></p> <p>III. ..., IV. ...</p>
<p><b>Artículo 371.-</b> Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p>VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.</p> <p>En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <p>a)...</p> <p>b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.</p> <p>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos</p>	<p><b>ARTÍCULO 371.</b></p> <p>I. a VI. ...</p> <p><b>VII Motivos y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias de los miembros que integran la directiva sindical y los trabajadores.</b></p> <p><b>En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</b></p> <p>a)...</p> <p><b>b ) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión y acuerdo se llevará a cabo ante la asamblea general de las secciones que integren el sindicato.</b></p> <p><b>c ) El trabajador y los miembros que integren la directiva sindical afectados serán oídos en</b></p>

<p>d)... e)...</p> <p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g)...</p> <p>VIII. ...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:</p> <p>a)... al f)... 1, 2, 3, 4, 5,</p> <p>IX. BIS. ..., IX. TER. ...</p> <p>X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;</p> <p>XI. ..., XII. ..., XIII. ..., XIV. ..., XIV BIS.</p> <p>XIV BIS. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter, fracción II de la presente Ley, y</p> <p>XV. ...</p>	<p><b>defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</b></p> <p>d)... e)...</p> <p><b>f ) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección correspondiente según el caso.</b></p> <p>g)...</p> <p>VIII. ...</p> <p><b>Fracción IX. El procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto.</b></p> <p>a)... al f)... 1, 2, 3, 4, 5,</p> <p>IX. BIS. ..., IX. TER. ...</p> <p><b>X. Periodo de duración de la directiva sindical y de las representaciones sindicales. No deberá ser mayor de cuatro años, ni por dos periodos consecutivos, respetando las garantías que establece el artículo 58 fracción II de esta ley.</b></p> <p>XI. ..., XII. ..., XIII. ..., XIV. ..., XIV BIS.</p> <p><b>XIV BIS. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 BIS, fracción III de la presente Ley, y</b></p> <p>XV. ...</p>
<p><b>Artículo 371 BIS.-</b> Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:</p> <p>I. Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;</p> <p>II. ..., y</p> <p>III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar</p>	<p><b>Artículo 371 BIS.</b></p> <p><b>I. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los inspectores federales del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, certifiquen el cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta ley. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que esta se llevó a cabo, de la que entregará copia al sindicato.</b></p> <p>II. ..., y</p> <p><b>III El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, desahogará el sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales, a fin de que se cumplan los principios de libertad y democracia sindical, a través del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, así como los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y</b></p>

<p>mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.</p>	<p><b>legalidad, y los señalados en el artículo 364 bis de esta ley. En caso de existir alguna inconformidad, los trabajadores podrán acudir al Tribunal Laboral del Poder Judicial de la Federación.</b></p>
<p><b>Artículo 390 BIS.-</b> Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:</p> <p>I....</p> <p>II. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque al interior del centro laboral en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento a los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud, para lo cual se estará a las normas que establece el artículo 388 de esta Ley; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos;</p> <p>III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso, el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:</p>	<p><b>ARTICULO 390 BIS.</b></p> <p>I....</p> <p>II. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicarán en su sitio de internet el aviso de solicitud de constancia de representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque en el interior del centro laboral en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento a los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la constancia de representatividad, a fin de que esta pueda promover su adhesión a la solicitud, para lo cual se estará a las normas que establece el artículo 388 de ésta Ley; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral <b>dentro de los diez días siguientes contados a partir del día siguiente a la publicación de la existencia de la primera solicitud en el centro de trabajo</b>, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.</p> <p>III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la constancia de representatividad <b>en un plazo de diez días</b>; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si solo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. <b>En este caso, en un plazo no mayor de diez días</b>, el centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representa al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.</p>

<p>a)..., b)..., c)..., d)..., e)..., f)..., g)..., h)..., i)..., j)...,  k) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.</p>	<p>De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:</p> <p><b>a)..., b)..., c)..., d)..., e)..., f)..., g)..., h)..., i)..., j)...</b></p> <p>k) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <b>en un plazo de diez días</b> resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la constancia de representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. <b>Si en ese plazo no resuelve, se sancionará a los servidores públicos que retrasen su trámite en términos del artículo 48 último párrafo de esta Ley.</b></p>
<p><b>Artículo 390 TER.-</b> Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:</p> <p>I....  El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;</p> <p>II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:</p> <p>a)..., b)..., c)..., d)..., e)....  f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.  El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad.  En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;</p> <p>g) ..., h) ...  III....  a)..., b)...,  IV...  a)..., b)...,  En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.</p>	<p><b>Artículo 390 TER.</b> Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del <b>voto personal, libre, directo y secreto</b>. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:</p> <p>I...  <b>En el aviso a que se refiere el párrafo anterior, el sindicato deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes, deberá emitir la convocatoria correspondiente. El centro federal de Conciliación y Registro Laboral señalará el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación, mediante el voto personal, libre, directo y secreto: la convocatoria se emitirá con diez días de anticipación a la fecha de consulta.</b></p> <p>II ...  a )... , b )... , c )... , d )... , e )...  <b>f ) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, deberá llevar a cabo el cómputo de los votos para dar mayor certeza y legalidad el proceso de votación y lo publicará en su sitio de internet.</b></p> <p><b>En caso de existir inconsistencias en relación con los hechos sustantivos del proceso de consulta, corresponderá resolver el Tribunal Laboral competente a instancia de parte interesada.</b></p> <p>g) ..., h) ...</p>

	<p>III... a)..., b)..., IV... a)..., b)..., <b>En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores será conforme al procedimiento que establece el artículo 390 BIS III, incisos a) al j).</b></p>
<p><b>Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.</b> Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto. La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley. Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón. Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.</p>	<p><b>Décimo Primero.</b></p> <p><b>La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 BIS, fracción III, incisos c) al inciso j) de la presente ley.</b></p>

## BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO por el que se aprueba el protocolo para el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes, *Diario Oficial de la Federación*, 30-04-2021.

ACUERDO TRANSPACÍFICO DE COOPERACIÓN ECONÓMICA, Tratado de Libre Comercio entre países de la Cuenca del Pacífico, 4/02/2016. [https://es.wikipedia.org/wiki/Acuerdo\\_Transpac%C3%ADfico\\_de\\_Cooperacion\\_Economica](https://es.wikipedia.org/wiki/Acuerdo_Transpac%C3%ADfico_de_Cooperacion_Economica).

AGUILAR GARCÍA, Javier, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, FCE-UNAM, México, 2005.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Ocho mentiras del plan laboral" *La Jornada*, <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/22opinion/018a2pol>. Consultado el 14 de marzo de 2020.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", *Modernidad y legislación laboral*, México, UAM-FES, 1989.

ALPIZAR, Francisco, *El derecho sindical y corporativismo como medios de control político y social*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2015.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *El derecho social y los derechos sociales mexicanos*, Porrúa, México, 1982.

ANZURES GURRIA, José Juan, "Sobre la democracia sindical a propósito de la reforma laboral", *Revista Cuestiones Constitucionales*, México, vol. 30, enero-junio. 2014, consultado 14/05/2020.

ARELLANES JIMÉNEZ, Paulino Ernesto, De Monserrat Llairó María, "*Reforma laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad del*

trabajo", México, Dike, *Revista de investigación en derecho, criminología y consultoría jurídica*, núm. 18, marzo 2016.

BAUTISTA ROSAS, Ramiro G., *Para el pueblo trabajador la democracia engañosa*, Pueblo nuevo, México, 2010.

BENSUSÁN, Graciela, "Justicia laboral cosmética por presiones de Estados Unidos", *Proceso*, México, 2016, núm. 2050, 14 de febrero.

BENSUSÁN, Graciela, *El modelo mexicano de regulación laboral*, Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Friedrich Ebert, Flacso, Plaza y Valdés, México, 2017.

BOBBIO, Norberto y Mateucci Nicola, *Diccionario de ciencia política*, vol. 2, Siglo XXI, México, 1985.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (coord). *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2009.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso y Gaitán Riveros, María Mercedes, "Contratos colectivos de trabajo de protección", en Bouzas, Alfonso (coord.) *democracia sindical*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2001.

BOUZAS ORTIZ, Reyes Gaytán, *Reformas a la legislación laboral mexicana, una contribución a la democracia*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2017.

BUEN ROSTRO, Javier, "La Reforma Laboral Mexicana. Un nuevo modelo de sindicalismo", <https://actualidad.rt.com/opinion/javier-buenrostro/313810-reforma-laboral-mexicana-nuevo-modelo> 4 de mayo 2019.

CABANELLAS Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, tomo II, Ameba, Buenos Aires, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 12<sup>a</sup> ed., Eliasta, Buenos Aires, T. VI.

CÁMARA DE DIPUTADOS,

[http://gaceta.diputados.gob.mx/gaceta/64/2019/enero20190103\\_II.html](http://gaceta.diputados.gob.mx/gaceta/64/2019/enero20190103_II.html)

CHÁVEZ OROZCO, Gilberto, *La reforma laboral 2009 a debate*, Tirant Loblanch. México, 2019.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SISTA, México, año, 2020.

CÓRDOVA, Arnaldo, *La política de masas del cardenismo*, Era, México, 1974.

DE BUEN LOZANO, Néstor, et al, *Memoria del tercer encuentro Iberoamericano del derecho del trabajo, la transformación del derecho del trabajo, la tesis, la antítesis y la síntesis*, Cajica, Puebla, 1990.

DE BUEN UNNA, Carlos, *Reconvención de los contratos colectivos de protección patronal*, Friedrich Ebert, México, octubre, 2013.

DE LA CUEVA MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 12° ed., Tomo 2, Porrúa, México, 2002.

DE LA MADRID, Miguel, *El congreso constituyente de 1916-1917*, t II, 2° ed., Porrúa, México, 1978.

DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, *Diario Oficial de la Federación*, México, 24/02/2017.

DECRETO por el que se promulga la Ley Federal Del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 28/08/1931. Consultado el 12 de marzo de 2020.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 01/04/1970.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 04/01/1980.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, México, 30/11/2012.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 19ª ed. Madrid, Real Academia Española, Espasa-Calpe, 1970.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1982.

EL UNIVERSAL, <http://boletin.org.mx>. 18 febrero 2019.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Buenos Aires, DRISKILL, 1979, T. VI.

FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI, libertad sindical*, UNAM, UAM, FAT, México, 1999.

FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *La reforma laboral de 1980 y sus efectos en el derecho colectivo de trabajo en México*, [www.derecho.uady.mx](http://www.derecho.uady.mx). Consultado el 13 de marzo 2020.

GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, *Constitución Política de la Ciudad de México*, febrero, 2017.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, "Autonomía, investigación y docencia", *Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM*, núm. 114, 1979.

GARCÍA MORALES, Lilia, *La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales*, <https://www.derecho.UNAM.mx>. Consultada el 28 de abril 2020.

HUNTINGTON, Samuel, *La tercera ola, la democratización a final del siglo XIX*, Harla, México, 1990.

JIMÉNEZ VELASCO, Gabino. *Golpean contratos de protección patronal a más de 12.6 millones de trabajadores*, [www.urbeconomica.com/index.php.option=com](http://www.urbeconomica.com/index.php.option=com).

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, *Informe correspondiente al mes de marzo de dos mil diecinueve*, Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX, <http://www.juntalocal.cd.mx.gob.mx>.

JURISPRUDENCIA y Tesis Relevantes 1997-2005. Compilación Oficial, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

LA NETA NOTICIAS, febrero 2019, [www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacioncolectivaentreempresasysindicatosrecobrarafuerza](http://www.lanetanoticias.com/nacional/383382/negociacioncolectivaentreempresasysindicatosrecobrarafuerza), STPS.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho sindical*, 3ª ed., Porrúa, México, 1999.

LAURELES JARED, "Líderes sindicales eternos, canonjía y riqueza a costa de los trabajadores" *La Jornada*, <https://www.jornada.com.mx>, 2 de mayo 2021.

LAURELES, Jared, "El caso de GM crea ola para emanciparse de sindicatos cetemistas", *La Jornada*, <https://www.jornada.com.mx>. 05 de septiembre de 2021.

LAURELES, Jared, "Inédito, ejercicio sindical en planta de Silao, OIT e INE", *La Jornada*, 26 de septiembre de 2021, p. 13.

LAURELES, Jared, "Reforma Laboral de dos mil diecinueve necesita perfeccionarse: especialistas", *La Jornada*, 17 de octubre de 2021.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, Gallardo Ediciones, México, 2019.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2015.

MARTÍNEZ, María del Pilar, "Contratos de protección serán erradicados: STPS", *El economista*, junio 2015, [www.economista.com.mx](http://www.economista.com.mx).

MARX, Karl y Engels Friedrich, *Papel económico inmediato de los sindicatos, en acerca de los sindicatos*, Ediciones Quinto Sol, México.

MARX, Karl y Engels Friedrich, *Resolución de la asociación internacional de los trabajadores sobre los sindicatos, en acerca de los sindicatos*, Ediciones Quinto Sol, México.

NORIEGA, Alfonso, *Los derechos sociales, creación de la revolución de 1910*, UNAM, México, 1988.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Consejo de Administración 310. "Reunión, Ginebra, marzo 2011, GB. 310/8.359". Informe del Comité de Libertad Sindical. Caso núm. 2694.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio número 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, <https://www.ilo.org>. [consultado 31/05/2020].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio número 98, *Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva*, Ginebra, 1949, <https://www.ilo.org>, 27-10-2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendaciones sobre los contratos colectivos*, 1951, núm. 91, <https://www.ilo.org>, 27-10-2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendaciones sobre negociación colectiva*, 1981, núm. 163, <https://www.ilo.org>, 27-10-2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6° ed., 2018, párrafos 1432 y 1440.

PALLARES Y LARA Sergio, *El ayer y el devenir del artículo 123 Constitucional*, Porrúa, México, 2018.

Paraguay Caso 1705, Informe número 291 <http://www.ilo.org/dyn/normelex/es/f?p=NORMELEX PUB:50002:0:NO:P50002>

*PROCESO*, Semanario de información y análisis, número 2247, México, 24 de noviembre de 2019, pp. 15-18.

PULSO LABORAL, <https://elpulso laboral.com.mx>. Tema: Sindicatos 10 de julio de 2020.

RABASA, Emilio O., *El pensamiento político y social del constituyente de 1916-1917*, UNAM, México, 1966.

RADBRUCH Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, 4ª ed., FCE, México, 1985.

REPORTE INDIGO, "Nueva lucha de poder sindical, CTM y nuevas confederaciones", <https://www.reporteindigo.com>, 27-09-2021.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2014.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, "acerca de la libertad sindical en el convenio 87 de la OIT" en, Kurczyn Patricia y Macías Vázquez, María Carmen "coords", *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002.

ROUAIX Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, Biblioteca Constitucional INEHRM, México, 1945.

RUPRECHT, J. Alfredo, *Derecho colectivo de trabajo*, UNAM, México, 1980.

SALAZAR, Rosendo, *Historia de las luchas proletarias de México*, Ediciones Avante, México, 1938.

SANTOS AZUELA, Héctor, Santos Méndez Verónica, Fundamentos y reforma del derecho del trabajo, Porrúa, México, 2014.

SARTORI, Giovanni, *Elementos de teoría política*, Alianza editorial, Madrid, 1987.

SCHUMPETER, Joseph A. *Capitalismo, socialismo y democracia*, tomo 1, Orbis, 1968.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Boletín 081/2021, Ciudad de México, 19 de agosto de 2021.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo*, Informe de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, <https://www.gob.mx.jfca>.

SENADO DE LA REPÚBLICA, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html>. Consultado el 17/05/2020.

SEPÚLVEDA MALBRAN, Juan Manuel y Vega Ruiz, María Luz (eds.), *Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical*, Servicio De Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT, Lima, 1998.

SOLÍS, Ana Alicia, Ortega Max, Marina Abelardo, Torres Nina (coords.) *Proyectos de nación y movimientos sociales*, ITACA, México, 2006.

TRATADO COMERCIAL MÉXICO, ESTADOS UNIDOS CANADA, Capítulo y anexo laboral 23 y 23 A, <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-i-programas/textos-finales-del-tratado-entre-México-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730> [consultado 04/06/2020].

TESIS 181432, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XIX, mayo 2004, p. 1842.

TESIS de Jurisprudencia, Segunda Sala, Materia Constitucional, Laboral, Registro 2022916, *Gaceta Del Seminario Judicial de la Federación*, libro 84, marzo 2021, tomo II, p. 1556.

TESIS Jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, p. 5 y Tomo IX, mayo de 1999, p. 5, respectivamente.

TESIS: 2a./J. 150/2008. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época. T. XXVIII. octubre de 2008.

TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, Porrúa, México, 2013.

TRUEBA URBINA, Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, Porrúa, México, 1971.

XANTOMILA, Gabriel, "Líderes sindicales se perpetúan hasta por cuarenta años", *El Sol de México*, <http://www.elsoldemexico.com.mx>. 11/10/20.

## ANEXOS

### ANEXO 1. CONVENIO NUMERO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949  
(núm. 98)

#### PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

#### ***Artículo 1***

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

## **Artículo 2**

---

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

## **Artículo 3**

---

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

## **Artículo 4**

---

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### **Artículo 5**

---

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

### **Artículo 6**

---

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

### **Artículo 7**

---

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 8**

---

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## **Artículo 9**

---

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

(a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

## **Artículo 10**

---

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35

de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

### ***Artículo 11***

---

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### ***Artículo 12***

---

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas

ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### ***Artículo 13***

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### ***Artículo 14***

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### ***Artículo 15***

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### **Artículo 16**

---

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas”<sup>161</sup>.

---

<sup>161</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, Ginebra, 1949, <https://www.ilo.org>, [consultado 14/05/2020].

## **ANEXO 2. CONVENIO NUMERO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**“C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

### **PREÁMBULO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la

Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## **Parte I. Libertad Sindical**

### ***Artículo 1***

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

### ***Artículo 2***

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### ***Artículo 3***

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### ***Artículo 4***

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

### ***Artículo 5***

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### ***Artículo 6***

---

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### ***Artículo 7***

---

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

#### ***Artículo 8***

---

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### ***Artículo 9***

---

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que

concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

### **Artículo 10**

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

### **Artículo 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## **Parte III. Disposiciones Diversas**

### **Artículo 12**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

(a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### ***Artículo 13***

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

(a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

(b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## **Parte IV. Disposiciones Finales**

### ***Artículo 14***

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### ***Artículo 15***

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **Artículo 16**

---

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 17**

---

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 18**

---

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 19**

---

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

### **Artículo 20**

---

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor<sup>162</sup>

---

<sup>162</sup> Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, <https://www.ilo.org>. [consultado 31/05/2020].

### **ANEXO 3. CAPÍTULO 23 Y 23 A DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ.**

Artículo 23.1: Definiciones.

Para los efectos de este Capítulo:

**Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo** significa la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998);

**Leyes laborales** significa leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una parte, que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

(a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y

(e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo;

**Leyes y regulaciones** y leyes o regulaciones significa:

(a) para México, las Leyes del Congreso o regulaciones y disposiciones promulgadas de conformidad con las Leyes del Congreso y, para los efectos de este Capítulo, incluye la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y;

### **Artículo 23.2: Declaración de Compromiso Compartido**

1. Las Partes afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

2. Las Partes reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

3. Las partes también reconocen el objetivo de comerciar únicamente mercancías producidas en cumplimiento con este Capítulo.

### **Artículo 23.3: Derechos Laborales**

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:

(a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.

### **Artículo 23.4: No Derogación**

Las Partes reconocen que es inapropiado fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones otorgadas en las leyes laborales de cada Parte. Por consiguiente, ninguna Parte renunciará a aplicar o derogará de otra forma, ni ofrecerá renunciar a aplicar o derogar de otra forma, sus leyes o regulaciones:

(a) que implementen el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación fuese incompatible con un derecho establecido en ese párrafo; o

(b) que implementen el Artículo 23.3.1 o el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), si el renunciar a aplicar o la derogación debilitaría o reduciría la adhesión a un derecho establecido en el Artículo 23.3.1 (Derechos Laborales), o a una condición de trabajo referida en el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), en una zona comercial o aduanera especial, tal como una zona franca o una zona de comercio exterior en el territorio de la Parte;

En una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

### **Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales**

1. Ninguna Parte dejará de aplicar efectivamente sus leyes laborales a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.

2. Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como:

(a) nombrar y capacitar inspectores;

(b) vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales;

(c) buscar garantías de cumplimiento voluntario;

(d) requerir informes y el mantenimiento de registros;

(e) fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;

(f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;

(g) iniciar, de una manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales; y

(h) implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores.

3. Si una Parte incumple con una obligación conforme a este Capítulo, una decisión tomada por esa Parte sobre la asignación de recursos para la aplicación de las leyes laborales no excusará ese incumplimiento. Cada Parte conserva el derecho de ejercer una discrecionalidad razonable.

Para la aplicación y de tomar decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos de aplicación para actividades de aplicación en materia laboral entre los derechos laborales fundamentales y las condiciones aceptables de trabajo enumerados en el Artículo 23.3.1 y el Artículo 23.3.2 (Derechos Laborales), siempre que el ejercicio de esa discrecionalidad y esas decisiones no sean incompatibles con sus obligaciones conforme a este Capítulo.

5. Nada de lo dispuesto en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte a realizar actividades de aplicación de la ley laboral en el territorio de otra Parte.

### **Artículo 23.6: Trabajo Forzoso u Obligatorio**

1. Las Partes reconocen el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Por consiguiente, cada Parte prohibirá, a través de medidas que considere apropiadas, la importación de mercancías a su territorio procedentes de otras fuentes producidas en su totalidad o en parte por trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio.

2. Para asistir en la implementación del párrafo 1, las Partes establecerán cooperación para la identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso, según lo dispone el Artículo 23.12.5(c) (Cooperación).

### **Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores**

Las Partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales) en

un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna Parte fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

### **Artículo 23.8: Trabajadores Migrantes**

Las Partes reconocen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales. Por consiguiente, al implementar el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), cada Parte asegurará que los trabajadores migrantes estén protegidos conforme a sus leyes laborales, sean o no nacionales de la Parte.

### **Artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo**

Las Partes reconocen el objetivo de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el centro de trabajo. Por consiguiente, cada Parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.

### **Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales**

1. Cada Parte promoverá la conciencia pública de sus leyes laborales, incluso asegurando que la información relacionada con sus leyes laborales y procedimientos para su aplicación y cumplimiento esté públicamente disponible.

2. Cada Parte asegurará que una persona con un interés reconocido conforme a su ordenamiento jurídico en un asunto particular, tenga acceso apropiado a tribunales para la aplicación de sus leyes laborales. Estos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, tribunales cuasi judiciales, tribunales judiciales, o tribunales laborales, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de cada Parte.

3. Cada Parte asegurará que los procedimientos ante estos tribunales para la aplicación de sus leyes laborales:

(a) sean justos, equitativos y transparentes;

(b) cumplan con el debido proceso legal;

(c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y

(d) que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables.

4. Cada Parte asegurará que:

(a) las partes en estos procedimientos tengan derecho a sustentar o defender sus respectivas posiciones, incluso mediante la presentación de información o evidencia; y

(b) las decisiones finales sobre el fondo del asunto:

(i) estén basadas en información o evidencia respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas,

(ii) indiquen las razones en las que están basadas, y

(iii) estén disponibles por escrito sin demora injustificada para las partes en los procedimientos y, de conformidad con su ordenamiento jurídico, al público.

5. Cada Parte proporcionará, según sea apropiado, que las partes en estos procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, si procede, la corrección de las decisiones emitidas en estos procedimientos.

6. Cada Parte asegurará que los tribunales que conduzcan o revisen esos procedimientos sean imparciales e independientes.

7. Cada Parte asegurará que las partes en estos procedimientos tengan acceso a recursos conforme a su ordenamiento jurídico para el cumplimiento efectivo de sus derechos conforme a sus leyes laborales y que estos recursos sean ejercidos de una manera oportuna.

8. Cada Parte proporcionará procedimientos para hacer cumplir de manera efectiva las decisiones finales de sus tribunales en estos procedimientos.

9. Para mayor certeza, y sin perjuicio de si la decisión de un tribunal es incompatible con las obligaciones de una Parte conforme a este Capítulo, nada de lo dispuesto en este Capítulo será 23-8 interpretado en el sentido de requerir a un tribunal de una Parte reabrir una decisión que ha sido tomada en un asunto en particular.

10. Cada Parte asegurará que otros tipos de procedimientos dentro de sus órganos laborales para la implementación de sus leyes laborales:

- (a) sean justos y equitativos;
- (b) sean conducidos por funcionarios que cumplen las garantías apropiadas de imparcialidad;
- (c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y
- (d) documenten y comuniquen las decisiones a las personas directamente afectadas por estos procedimientos.

### **Artículo 23.11: Comunicaciones Públicas**

1. Cada Parte, a través de su punto de contacto designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto), dispondrá que las comunicaciones escritas de personas de una Parte sobre asuntos relacionados con este Capítulo sean recibidas y consideradas de conformidad con sus procedimientos internos. Cada Parte hará fácilmente accesibles y públicamente disponibles sus procedimientos, incluidos los plazos, para la recepción y consideración de las comunicaciones escritas.

2. Cada Parte:

(a) considerará los asuntos planteados en la comunicación y proporcionará una respuesta oportuna a la persona u organización que presentó la comunicación, incluso por escrito según sea apropiado; y

(b) pondrá la comunicación y los resultados de su consideración a disposición de las otras Partes y del público, según sea apropiado, de una manera oportuna.

3. Una Parte podrá solicitar a la persona u organización que presentó la comunicación la información adicional que sea necesaria para examinar el contenido de la comunicación.

### **Artículo 23.12: Cooperación**

1. Las Partes reconocen la importancia de la cooperación como mecanismo para la implementación efectiva de este Capítulo, para mejorar las oportunidades para perfeccionar las normas laborales y para seguir avanzando en los compromisos comunes respecto a asuntos 23-9 laborales, incluyendo los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.

2. Las Partes podrán, de acuerdo con la disponibilidad de recursos, cooperar a través de:

(a) el intercambio de información y de mejores prácticas sobre cuestiones de interés común, incluso mediante seminarios, talleres y foros en línea;

(b) viajes de estudio, visitas, y estudios de investigación para documentar y estudiar políticas y prácticas;

(c) investigación y desarrollo colaborativos relacionados con mejores prácticas en temas de interés mutuo;

(d) intercambios específicos de conocimientos técnico especializados y asistencia técnica, según sea apropiado; y

(e) otras formas que las Partes podrán decidir.

3. En la realización de actividades de cooperación, las Partes considerarán las prioridades de cada Parte y la complementariedad con iniciativas existentes, con el objetivo de alcanzar beneficios mutuos y resultados laborales medibles.

4. Cada Parte solicitará los puntos de vista y, según sea apropiado, la participación de sus partes interesadas, incluidos representantes de

trabajadores y empleadores, en la identificación de áreas potenciales para la cooperación y realización de actividades de cooperación.

5. Las Partes podrán desarrollar actividades de cooperación en las siguientes áreas:

(a) leyes y prácticas laborales, incluida la promoción y la implementación efectiva de los principios y derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo;

(b) leyes y prácticas laborales relacionadas con el cumplimiento del Convenio Núm. 182 de la OIT Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación;

(c) identificación y movimiento de mercancías producidas por trabajo forzoso;

(d) combatir el trabajo forzoso y la trata de personas, incluyendo en buques pesqueros;

(e) abordar la violencia contra trabajadores, incluso por actividades sindicales; 23-10

(f) seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;

(g) capacidad institucional de los órganos laborales administrativos y judiciales;

(h) inspectores y sistemas de inspección del trabajo, incluidos métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la ley laboral, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo y ayudar a asegurar el cumplimiento de las leyes laborales;

(i) sistemas de remuneración y mecanismos para el cumplimiento de leyes laborales concernientes a la jornada laboral, salarios mínimos y horas extra y condiciones laborales;

(j) abordar cuestiones relacionadas con el género en el ámbito del trabajo y el empleo, incluyendo:

(l) eliminación de la discriminación basada en el sexo con respecto al empleo, la ocupación y los salarios,

(II) desarrollar herramientas analíticas y de cumplimiento relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor,

(III) promoción de prácticas laborales que integren y logren la permanencia de mujeres en el mercado laboral, y la creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras, incluso sobre los retos en el centro de trabajo y en la negociación colectiva,

(IV) consideración de cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y otras prácticas en el centro de trabajo, incluyendo la promoción del cuidado infantil, las madres lactantes, y programas y políticas relacionados, y en la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y

(V) prevención de la violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo;

(k) promoción de la productividad, innovación, competitividad, capacitación y el desarrollo de capital humano en el centro de trabajo, particularmente respecto de las Pymes;

(l) abordar las oportunidades de una fuerza de trabajo diversa, incluyendo:

(I) promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación con respecto al empleo en razón de la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo, y

(II) promoción de la igualdad, eliminación de la discriminación con respecto al empleo y protección de trabajadores migrantes y otros trabajadores vulnerables, incluyendo los trabajadores de bajo salario, eventuales o temporales;

(m) recopilación y uso de estadísticas, indicadores, métodos, y procedimientos laborales, incluyendo sobre la base del sexo;

(n) asuntos de protección social, incluyendo la indemnización de los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades ocupacionales, los sistemas de pensión y planes de asistencia al empleo;

(o) relaciones laborales, incluyendo formas de cooperación y solución de controversias para mejorar las relaciones laborales entre trabajadores, empleadores y gobiernos;

(p) programas de aprendizaje;

(q) diálogo social, incluyendo la consulta y la colaboración tripartita;

(r) con respecto a las relaciones laborales en empresas multinacionales, promover el intercambio de información y diálogo relacionados con las condiciones de empleo de las empresas que operan en dos o más Partes con organizaciones de trabajadores representativas en cada una de las Partes cooperantes; y

(s) otras áreas que las Partes podrán decidir.

6. Las Partes podrán establecer acuerdos de cooperación con la OIT u otras organizaciones internacionales y regionales para aprovechar su experiencia y recursos con el fin de promover los propósitos de este Capítulo.

### **Artículo 23.13: Diálogo Cooperativo Laboral**

1. Una Parte podrá solicitar en cualquier momento un diálogo con otra Parte sobre cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al Artículo 23.15 (Puntos de Contacto).

2. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte receptora responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión, la indicación del fundamento de la solicitud conforme a este Capítulo y, cuando sea relevante, cómo se ve afectado el comercio o la inversión entre las Partes.

3. A menos que las Partes solicitante y receptora (las Partes dialogantes) decidan algo diferente, el diálogo debe iniciarse dentro de los 30 días a partir de la recepción de una Parte de la solicitud de diálogo. Las Partes dialogantes participarán en el diálogo de buena fe. Como parte del diálogo, las Partes dialogantes proporcionarán un medio para recibir y considerar los puntos de vista de las personas interesadas en el asunto.

4. El diálogo podrá sostenerse en persona o por cualquier medio tecnológico disponible para las Partes dialogantes.

5. Las Partes dialogantes abordarán todas las cuestiones planteadas en la solicitud. Si las Partes dialogantes resuelven el asunto, documentarán el resultado, incluyendo, de ser apropiado, los pasos y plazos específicos que ellas hayan decidido. Las Partes dialogantes pondrán a disposición del público el resultado, a menos que decidan algo diferente.

6. En el desarrollo de un resultado de conformidad con el párrafo 5, las Partes dialogantes deberían considerar todas las opciones disponibles y podrán decidir conjuntamente sobre un curso de acción que ellas consideren apropiado, incluyendo:

(a) el desarrollo e implementación de un plan de acción en una forma que les resulte satisfactoria, la cual podrá incluir pasos específicos y verificables, tales como la inspección, la investigación, o acción de cumplimiento en materia laboral, y cronogramas apropiados;

(b) la verificación independiente del cumplimiento o implementación por los individuos o entidades, tales como la OIT, elegidos por las Partes dialogantes; y;

(c) los incentivos apropiados, tales como programas de cooperación y creación de capacidades, para fomentar o asistir a las Partes dialogantes a identificar y abordar asuntos laborales.

#### **Artículo 23.14: Consejo Laboral**

1. Las Partes establecen por el presente un Consejo Laboral integrado por representantes gubernamentales de alto nivel, ya sea ministerial u otro nivel, de los ministerios de comercio y trabajo, según lo designe cada Parte.

2. El Consejo Laboral se reunirá dentro de un año a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado y posteriormente cada dos años, a menos que las Partes decidan algo diferente.

3. El Consejo Laboral podrá considerar cualquier asunto dentro del ámbito de aplicación de este Capítulo y realizar otras funciones que las Partes podrán decidir.

4. En la realización de sus actividades, incluyendo reuniones, el Consejo Laboral proporcionará un medio para recibir y considerar los puntos de vista de personas interesadas en asuntos relacionados con este Capítulo. Si es posible, las reuniones incluirán una sesión pública u otros medios para que los miembros del Consejo Laboral se reúnan con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.

5. Durante el quinto año después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, o salvo que las Partes decidan algo diferente, el Consejo Laboral revisará el funcionamiento y efectividad de este Capítulo y posteriormente podrá llevar a cabo revisiones subsecuentes según lo decidan las Partes.

6. Las decisiones e informes del Consejo Laboral serán tomadas por consenso y se pondrán a disposición del público, a menos que el Consejo Laboral decida algo diferente.

7. El Consejo Laboral emitirá un informe resumido conjunto o una declaración sobre su trabajo al final de cada reunión del Consejo Laboral.

#### **Artículo 23.15: Puntos de Contacto**

1. Cada Parte designará, dentro de los 60 días a partir de la fecha de entrada en vigor de este Tratado, una oficina o un funcionario dentro de su ministerio del trabajo o entidad equivalente como punto de contacto para abordar los asuntos relacionados con este Capítulo. Cada Parte notificará por escrito con prontitud a las otras Partes en caso de un cambio en su punto de contacto.

2. Los puntos de contacto deberán:

(a) facilitar la comunicación y coordinación frecuente entre las Partes, incluyendo responder a solicitudes de información y proporcionar suficiente información para permitir un examen exhaustivo de asuntos relacionados con este Capítulo;

(b) asistir al Consejo Laboral;

(c) reportar al Consejo Laboral, según sea apropiado;

(d) actuar como canal de comunicación con el público en sus respectivos territorios; y

(e) trabajar conjuntamente, incluso con otras agencias apropiadas de sus gobiernos, para desarrollar e implementar actividades de cooperación, guiadas por las prioridades del Consejo Laboral, las áreas de cooperación identificadas en el Artículo 23.12.5 (Cooperación) y las necesidades de las Partes.

3. Los puntos de contacto podrán comunicar y coordinar actividades en persona o a través de medios electrónicos u otros medios de comunicación.

4. Al llevar a cabo sus responsabilidades de conformidad con este Capítulo, el punto de contacto de cada Parte consultará y coordinará regularmente con su ministerio de comercio.

#### **Artículo 23.16: Participación Pública**

Cada Parte establecerá o mantendrá, y consultará con, un órgano laboral nacional consultivo o asesor, o un mecanismo similar, para que los miembros de su público, incluyendo representantes de sus organizaciones laborales y empresariales, proporcionen puntos de vista sobre asuntos referentes a este Capítulo.

#### **Artículo 23.17: Consultas Laborales**

1. Las Partes realizarán todos los esfuerzos a través de la cooperación y el diálogo para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria de cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo.

2. Una Parte (la Parte solicitante) podrá solicitar consultas laborales con otra Parte (la Parte solicitada) respecto a cualquier asunto que surja conforme a este Capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto de la Parte solicitada. La Parte solicitante incluirá información específica y suficiente que permita a la Parte solicitada responder, incluyendo la identificación del asunto en cuestión y una indicación de los fundamentos jurídicos de la solicitud conforme a este Capítulo.

3. Una tercera Parte que considere que tiene un interés sustancial en el asunto podrá participar en las consultas laborales mediante una notificación por

escrito a las otras Partes (las Partes consultantes) a través de sus respectivos puntos de contacto, a más tardar siete días después de la fecha de entrega de la solicitud para consultas laborales. La tercera Parte incluirá en su notificación una explicación de su interés sustancial en el asunto.

4. A menos que las Partes consultantes decidan algo diferente, iniciarán las consultas laborales a más tardar 30 días después de la fecha de entrega de la solicitud.

5. Las Partes consultantes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto a través de las consultas laborales, lo que podrá incluir actividades apropiadas de cooperación. Las Partes consultantes podrán solicitar asesoría de expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles.

6. *Consultas Laborales Ministeriales*: Si las Partes consultantes no han logrado resolver el asunto, una Parte consultante podrá solicitar que los Ministros relevantes de las Partes consultantes, o las personas que ellos designen, se reúnan para considerar el asunto en cuestión mediante la entrega de una solicitud escrita a la otra Parte consultante a través de su punto de contacto. Los Ministros de las Partes consultantes se reunirán con prontitud después de la fecha de recepción de la solicitud, y buscarán resolver el asunto, incluso, de ser apropiado, mediante consultas a expertos independientes elegidos por las Partes consultantes para asistirles, y recurriendo a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación, o mediación.

7. Si las Partes consultantes logran resolver el asunto, documentarán el resultado incluyendo, de ser apropiado, los pasos específicos y los plazos decididos. Las Partes consultantes pondrán el resultado a disposición de la otra Parte y del público, a menos que decidan algo diferente.

8. Si las Partes consultantes no logran resolver el asunto dentro de los 30 días siguientes a la fecha de recepción de una solicitud para consultas laborales conforme al párrafo 2, o en cualquier otro plazo que las Partes consultantes puedan acordar, la Parte solicitante podrá solicitar una reunión de la Comisión de conformidad con el Artículo 31.5 (La Comisión, Buenos Oficios, Conciliación

y Mediación) y posteriormente solicitar el establecimiento de un panel conforme al Artículo 31.6 (Establecimiento de un Panel).

9. Las consultas laborales serán confidenciales y sin perjuicio de los derechos de una Parte en otro procedimiento.

10. Las consultas laborales de conformidad con este Artículo podrán celebrarse en persona o mediante cualquier medio tecnológico disponible para las Partes consultantes. Si las consultas laborales se celebran en persona, se deben celebrar en la capital de la Parte a la cual se ha hecho la solicitud de consultas laborales, a menos que las Partes consultantes decidan algo diferente.

11. En las consultas laborales conforme a este Artículo, una Parte consultante podrá solicitar a otra Parte consultante que ponga a disposición a personal de sus agencias gubernamentales o de otros órganos reguladores que tengan conocimiento especializado en el asunto en cuestión.

12. Ninguna Parte recurrirá a la solución de controversias conforme al Capítulo 31 (Solución de Controversias) por un asunto que surja conforme a este Capítulo sin antes tratar de resolver el asunto de conformidad con este Artículo.

13. Una Parte podrá recurrir a las consultas laborales conforme a este Artículo, sin perjuicio del inicio o continuación del Diálogo Cooperativo Laboral conforme al Artículo 23.13 (Diálogo Cooperativo Laboral).

#### ANEXO 23-A

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

1. México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuales son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones.

## 2. México:

(a) Establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.

(b) Establecerá y mantendrá órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos y el reconocimiento de los sindicatos, mediante legislación que establezca:

(i) una entidad independiente para conciliación y registro de sindicatos y contratos colectivos, y

(ii) Tribunales Laborales independientes para la resolución de controversias laborales.

La legislación dispondrá que la entidad independiente para la conciliación y el registro tenga la autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes. La legislación también dispondrá que todas las decisiones de la entidad independiente estén sujetas a apelación ante tribunales independientes, y que los funcionarios de la entidad independiente que retrasen, obstruyan o influyan en el resultado de cualquier proceso de registro a favor o en contra de una parte involucrada estén sujetos a sanciones conforme al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 49, 52, 57, 58, 61, 62 y otras disposiciones aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

(c) Dispondrá en sus leyes laborales, a través de legislación acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

(d) Dispondrá en sus leyes laborales que los conflictos sobre representación sindical sean dirimidos por los Tribunales Laborales mediante voto secreto, y que no estén sujetos a demoras debido a impugnaciones u objeciones procesales, incluyendo mediante el establecimiento de plazos y procedimientos claros, compatibles con las obligaciones de México conforme al Artículo 23.10.3(c) y el Artículo 23.10.10(c) (Concientización Pública y Garantías Procesales).

(e) Adoptará legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que requiera:

(i) verificación por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y

(ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores o inspecciones “in-situ”, que:

(A) el lugar de trabajo está en funcionamiento,

(B) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación, y

(C) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

(f) Adoptará legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponga que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores cubiertos por dichos contratos colectivos.

La legislación también dispondrá que todos los contratos colectivos existentes se revisarán al menos una vez durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la legislación. La legislación no implicará la terminación

de ningún contrato colectivo existente como consecuencia de la expiración del término indicado en este párrafo, siempre que la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo demuestren apoyo a dicho contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

La legislación también dispondrá que las revisiones deban depositarse ante la entidad independiente. Con el fin de depositar las futuras revisiones, la entidad independiente verificará efectivamente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), la consulta directa con los trabajadores o las inspecciones “in-situ”, que:

- (i) una copia del contrato colectivo revisado se hizo fácilmente accesible a los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo antes de la votación, y
- (ii) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo revisado demostró apoyo a ese contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

(g) Dispondrá en sus leyes laborales:

(i) que cada contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública, y

(ii) el establecimiento de un sitio web centralizado que proporcione acceso público a todos los contratos colectivos vigentes y que sea operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos.

3. Es la expectativa de las Partes que México adoptará la legislación descrita anteriormente antes del 1º de enero de 2019. Se entiende además que la entrada en vigor de este Tratado podrá retrasarse hasta que dicha legislación entre en vigor<sup>163</sup>.

---

<sup>163</sup> Capítulo y anexo laboral 23 y 23 A del T-MEC, <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-i-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730> [consultado 04/06/2020]

## **ANEXO 4. ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MAYO 2019**

**“1. La conciliación como solución eficaz a los conflictos laborales.**

**A.** Se establece la denominación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se detallan funciones del organismo descentralizado autónomo creado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, a nivel federal y local. Tendrá plena autonomía de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

**B.** Dicho Centro tendrá como titular un director (a) general, que será designado por la Cámara de Senadores de entre una terna propuesta por el Presidente de la República; su Junta de Gobierno estará integrada por la o el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y los o las de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), así como del Instituto Nacional Electoral (INE).

**2. Democracia sindical y libertad de negociación colectiva**

**A.** Este organismo debe hacer realidad los nuevos principios constitucionales, así como los compromisos contraídos con la comunidad internacional en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. El nuevo organismo tiene también, como su nombre lo indica y lo

señala la Constitución, facultades para conciliar los conflictos obrero-patronales. En el ámbito de las entidades federativas, esta función quedará a cargo de los Centros de Conciliación que deberán establecerse en cada una de ellas.

**B.** Se precisa el procedimiento de registro de los sindicatos, precisando sus requisitos, acortando los plazos para su trámite y estableciendo la obligación de la autoridad registral de hacer los requerimientos conducentes en caso de omisión por parte de los solicitantes. También se amplían los aspectos que deben contener los estatutos sindicales, entre ellos los que se refieren al procedimiento para la elección de las directivas sindicales, el plazo de las convocatorias, lugares de votación e integración de un padrón confiable de los miembros del sindicato. También se establece como requisito la integración de las directivas tomando en cuenta la representación proporcional en razón de género. Otra disposición de trascendencia es que el período de duración de las directivas no puede ser indefinido.

El propósito de dichos cambios y adiciones es dar cumplimiento eficaz al derecho a la democracia representativa previsto tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y ahora en la propia Constitución Federal, al establecerse que la designación de los representantes obreros deberá realizarse a través de elecciones auténticas, por ser éste el procedimiento que garantiza la libertad y eficacia del voto, así como el respeto integral de los derechos humanos vinculados con la democracia.

**C.** Cancela las ataduras a las que se ha sometido a los sindicatos, desde su procedimiento de constitución hasta el reconocimiento de sus directivas, y define las garantías y libertades esenciales vigentes hoy en otros países desarrollados del mundo: autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a las libertades sindicales y sus garantías; entre ellas, el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y conforme a los intereses de sus integrantes, dejando

claro que el radio de acción –como ha sido reconocido por la propia OIT– es parte de la libertad sindical. De la misma forma, se precisa el carácter enunciativo de la tipología sindical, garantizándose el derecho de los trabajadores a decidir libremente la forma de asociarse y organizarse para defender sus intereses, tomando en cuenta las transformaciones del entorno productivo.

**D.** Establece mecanismos para lograr que la rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales sea real, incluyendo sanciones en caso de incumplimiento, con el fin de desestimular la apropiación indebida del patrimonio de las organizaciones gremiales, así como para asegurar la transparencia en el manejo de las cuotas y las finanzas sindicales mediante la publicación en los sitios de internet de la autoridad registral de todos los documentos contenidos en el expediente de registro.

**E.** A partir de la centralidad que debe ocupar la negociación colectiva como forma de determinación de los salarios y condiciones laborales, se establecen nuevas reglas para garantizar que, desde su celebración inicial, aquellas respondan a la voluntad de los trabajadores. La obtención de la Constancia de Representatividad mediante consulta previa a través del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo, es el mecanismo que la iniciativa propone para acabar con los vicios y simulación que hoy los afectan. Esta legitimación de la contratación colectiva se exige no solamente para los nuevos contratos colectivos sino para aquellos que se encuentran depositados ante las juntas laborales y que en su gran mayoría no reportan movimiento alguno, imponiéndose una regla democrática novedosa al exigirse que éstos sean revisados dentro de los próximos cuatro años, mediante el voto mayoritario de los trabajadores.

**F.** En este tenor, la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se propone establece que la obtención de la Constancia de Representatividad requiere del voto de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores asistentes a la

votación. Asimismo, supone que en caso de que concurren dos o más sindicatos al procedimiento de consulta, la constancia se decidirá por aquél que obtenga el voto de la mayoría, estableciéndose que ésta debe acompañarse al emplazamiento a huelga que se promueva para obtener la firma de un contrato colectivo.

**G.** No es un hecho desconocido que en las últimas décadas ha sido una práctica común que sean los patrones y no los trabajadores quienes deciden cuál es el sindicato titular del contrato colectivo que debe regir en su centro de trabajo, por lo que al ser la titularidad de los contratos un derecho colectivo fundamental, en la presente iniciativa se precisan las reglas que garantizan su eficacia, privilegiando un procedimiento sumario y ágil, para que en un breve plazo se decida cuál es la representación legítima de los trabajadores.

### **3. Perspectiva de género y derechos fundamentales.**

**A.** En el ámbito de las definiciones fundamentales de la Ley Federal del Trabajo, se prescribe que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (Artículo 3°.);

**B.** Se dispone que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, las trabajadoras víctimas de discriminación por embarazo, así como cuando se trate de víctimas de trata laboral (685 TER);

**C.** Se previene expresamente que, en los estatutos de los sindicatos, deberá establecerse que la integración de las directivas sindicales se conformará proporcionalmente por razón de género (artículo 371, fracción IX BIS);

**D.** Se establece que en los procedimientos de elección de las directivas sindicales se actuará conforme a reglas democráticas y se promoverá la igualdad de género (artículo 358);

**E.** Se dispone como medida precautoria que, a petición fundada de la trabajadora embarazada, el juez deberá requerir al patrón se abstenga de dar

de baja de la institución de seguridad social en la que ésta haya sido afiliada, en caso de haber sido despedida (artículo 857, fracción III);

**F.** Se incorpora la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual. Artículo (132, fracción XXX); y

**G.** Se prevé la tutela de derechos cuando se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, por identidad de género, o trata laboral, así como en los casos de trabajo infantil, tomando en cuenta lo establecido en el Protocolo de Palermo, en cuyos casos el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten (857, fracción IV);

#### **4. Nueva justicia laboral.**

La justicia laboral será impartida por órganos del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como en el local, que concentrarán su atención en las tareas jurisdiccionales.

La instancia de conciliación será un requisito prejudicial que estará a cargo de centros de conciliación especializados e imparciales; esta conciliación se llevará a cabo mediante un procedimiento sencillo, de fácil acceso, que privilegia la amigable composición y resulta favorable para quienes acudan a solicitar dicha instancia.

En la etapa jurisdiccional se plantea un procedimiento predominantemente oral, con una fase escrita, que por su naturaleza brindará a las partes economía, seguridad, transparencia y agilidad procesal.

**A.** En la estructura normativa de los nuevos juicios laborales se establecen los principios de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad; dada la naturaleza del procedimiento que se plantea, se consideró necesario dotar al juez de mecanismos de control y rectoría que le permitirán llevar una mejor conducción del juicio.

**B.** No pasa desapercibido que, en un procedimiento judicial o un procedimiento seguido en forma de juicio, deben garantizarse los derechos de las partes, y particularmente porque el derecho del trabajo se rige por el principio de equidad y debido proceso. Sin embargo, las previsiones legales de carácter técnico sobre las cuestiones de forma y las formalidades del procedimiento no deben constituirse en obstáculos para el juzgador, quien debe desentrañar la verdad de los hechos ante él planteados y pronunciarse en consecuencia.

Más allá de eso, dado el carácter tutelar y eminentemente social del derecho del trabajo, se reitera que el impartidor de justicia laboral debe hacerlo a verdad sabida y buena fe guardada, sin tener que ajustarse en forma estricta a formalismos.

**C.** Con la introducción del nuevo procedimiento ordinario laboral se abandona el paradigma del tripartismo como forma de integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de mantener los propósitos de celeridad que exige un procedimiento de naturaleza preponderantemente oral.

**D.** Como ya se expuso, la agilización de los procedimientos es un propósito básico de la presente reforma, por lo cual se establece la obligación de los tribunales y centros de conciliación de asignar un buzón electrónico para recibir notificaciones ordinarias durante el procedimiento, cuidando el pleno respeto a la garantía de audiencia, ya que es de suma importancia que los juicios no se prorroguen indefinidamente por la grave demora en las notificaciones, como sucede en la actualidad; para ello se propone un sistema de notificaciones en el que se privilegia el uso de las tecnologías de la información, lo cual debe redundar en procedimientos mucho más expeditos y posibilita que las partes

puedan conocer de manera inmediata de los acuerdos y resoluciones que se dicten, privilegiando así el principio constitucional de tutela judicial efectiva.

**E.** De igual forma, para lograr la agilidad del desahogo de las audiencias y acorde con la oralidad que deberá imperar en ellas en virtud de la presente reforma, se establece que los tribunales deberán contar con las aplicaciones tecnológicas actuales para su registro, así como la utilización de medios electrónicos para la comunicación entre autoridades, facilitando y abreviando la tramitación de los exhortos y otras diligencias que en la actualidad retrasan sobremanera los juicios.

Lo anterior se incorpora tomando como base el Acuerdo General 74/2008 del pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece la videoconferencia como un método alternativo para el desahogo de diligencias judiciales, y pone a disposición de los titulares de los órganos jurisdiccionales del país que lo requieran la red privada virtual (VPN) con la que actualmente cuenta el Poder Judicial federal, a efecto de que puedan utilizarla para el desahogo de diligencias judiciales por medio de videoconferencia.

**F.** Además, se establece que deberá privilegiarse el uso de la videoconferencia en todas aquellas diligencias en que sea posible hacerlo, sin ninguna limitación sobre la materia o la naturaleza de las diligencias a desahogar, siempre que el titular determine que existen las condiciones para su utilización.

**G.** En caso de oscuridad o deficiencia de la demanda, el Tribunal Laboral lo hará del conocimiento de la parte actora para que sean subsanados estos defectos y si no lo hace o si advierte que de los hechos expuestos por el trabajador en la demanda no se reclaman las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de ellos, la subsanará incorporando aquellas que se ajusten a la causa de la petición, atendiendo al material probatorio que se acompañe a la demanda.

**H.** Una de las modificaciones más trascendentales al procedimiento ordinario laboral se refiere al ofrecimiento, preparación y desahogo de pruebas, dado que se establece que las pruebas deben ofrecerse y acompañarse desde el escrito de demanda y el de contestación a ésta.

**I.** En lo que hace a la prueba pericial, se superan las innumerables dificultades que han existido para su desahogo, al señalar que el Tribunal deberá designar un perito o peritos oficiales, evitando con ello que las partes tengan que presentarlo y hacerse cargo de que éste rinda su dictamen o bien que cuando el trabajador no pueda sufragar su pago, el Tribunal tenga que designárselo a cargo del erario. No obstante, se deja a salvo el derecho de las partes para asesorarse del especialista que estimen pertinente al momento de rendirse la prueba pericial, y la posibilidad de interrogar al perito o peritos oficiales respecto de su dictamen. Para tal efecto se establece que los tribunales laborales deberán contar con un cuerpo de peritos que atienda en forma imparcial, expedita y profesionalmente los dictámenes que el juez les solicite para dirimir los puntos sujetos a debate.

En este mismo sentido, se establece que, por causa justificada, los peritos que por su alta especialidad se encuentren fuera del lugar de residencia del Tribunal, puedan desahogar su dictamen utilizando los medios electrónicos disponibles para no retrasar el procedimiento.

**J.** Asimismo, se modifican las reglas de la prueba confesional, ya que tanto el juez como las partes pueden interrogar libremente a quienes comparezcan al juicio, mediante preguntas abiertas, acotadas a la litis, que lo conduzcan a la verdad, dado que es incuestionable que el uso del pliego de posiciones es insuficiente e ineficaz como medio para desentrañar la verdad de los hechos. Esto adquiere sentido al contemplarse que el desahogo de dicha prueba será ante la presencia del juez, quien mediante el contacto visual y la inmediatez que tendrá con el absolvente o declarante, podrá tener mayores elementos de convicción por encima de formalismos procedimentales.

Con ello se adoptan los criterios que siguen actualmente los tribunales federales en lo que hace al desahogo de esta prueba, al posibilitar un conocimiento más directo y cercano sobre la verdad de los hechos objeto del debate y se dejan atrás los vicios existentes al limitar el desahogo de la confesional solamente a la articulación de posiciones, en la que el absolvente se limita a responder de manera negativa, dificultando con ello el conocimiento de lo que realmente ocurrió entre las partes.

Es por ello que la iniciativa permite que se pueda interrogar libremente a quien comparezca a absolver posiciones, circunscribiéndolo a que se refieran a hechos propios del absolvente y sean objeto del debate, siendo el juez quien decidirá sobre la procedencia de las preguntas que se formulen oralmente, sin menoscabo del derecho de que las partes puedan objetarlas. No debe pasar desapercibido que actualmente el Poder Judicial de la Federación ya ha sostenido criterios jurisprudenciales que han dejado en claro que además de articular posiciones al absolvente de una prueba confesional, es jurídicamente procedente que el oferente de la prueba confesional pueda realizar preguntas abiertas.

**K.** En concordancia con lo anterior, también se modifican las reglas de la prueba testimonial, al abrir la posibilidad de que el interrogatorio y contrainterrogatorio se desarrollen sin sujetarse a formalismos, los que han venido desnaturalizando y desvirtuando dicha prueba, por lo que la presente iniciativa fija reglas precisas que establecen la forma y razones por las que puede ser objetada una pregunta, privilegiando con ello el principio de concentración y la utilidad de dicha prueba como elemento para que el juez acceda a la verdad de los hechos.

**L.** Dado que los criterios de jurisprudencia emitidos por los órganos judiciales federales van en el sentido de que la reconvención constituye también una demanda, e implican el ejercicio de acciones en contra del demandado

reconvenido, se estimó conveniente regular el procedimiento para el caso de que la parte demandada reconvenga al o los accionantes.

#### **4.1. Particularidades del nuevo procedimiento ordinario individual.**

En la estructura del procedimiento ordinario laboral, se establece la figura de la audiencia preliminar, que tiene como propósito fundamental depurar el procedimiento. En dicha audiencia el tribunal deberá pronunciarse sobre la admisión de pruebas, proveer lo relativo a su preparación y resolver las excepciones dilatorias; una vez hecho lo anterior se señalará fecha y hora para desahogar la audiencia de juicio, en la que deberán rendirse las pruebas admitidas.

Por otra parte, los incidentes que no tengan tramitación especial podrán promoverse oralmente en las audiencias, sin que haya de suspenderse el juicio; sin embargo, se preserva el trámite establecido en la ley vigente para dar cauce al incidente de nulidad de actuaciones y notificaciones, dada su especial naturaleza.

Con el propósito de que la audiencia de juicio sea ágil y el desahogo de pruebas se realice en una sola audiencia, el juez debe asegurarse de ordenar la preparación de las pruebas que haya admitido en la fase preliminar y cerciorarse que éstas se encuentren preparadas, previo al inicio de dicha audiencia. Con ello el procedimiento preserva su agilidad y se evitan las tácticas dilatorias o su retraso indebido.

Como se observa en líneas anteriores, este modelo de juicio obliga a que el juez esté presente en el desahogo de las audiencias, a fin de posibilitar que vea y escuche en forma directa e inmediata a las partes, lo cual implica que tenga un conocimiento sin filtros, trabas o personas de por medio sobre el asunto a dirimir, dando certeza a las partes de que han sido directa y personalmente escuchados, así como analizados sus puntos de vista y las pruebas presentadas en juicio.

Una modificación relevante es la que establece que el ofrecimiento del trabajo, una vez iniciado el proceso laboral, en ningún caso revierte la carga de la prueba, lo cual se considera de vital importancia para evitar la práctica generalizada de ofrecer el trabajo cuando el patrón omite entregar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la Junta. Esa práctica solo se realiza como estrategia legal para revertirle la carga de la prueba al trabajador, dado que el despido salvo raras excepciones ocurre en privado, dejando al trabajador sin posibilidad de acreditar que fue separado de su trabajo. En contraparte, se dispone que la omisión del aviso de despido al trabajador hace presumir que éste fue injustificado, superando la presunción legal de que por sí solo determinará el carácter injustificado del despido, como se encuentra en la ley vigente; ello a fin de evitar que las micro, pequeñas y medianas empresas queden en estado de indefensión al no poder acreditar la separación del trabajador, toda vez que la inmensa mayoría de dichas empresas omiten, por desconocimiento, dar el aviso de despido al trabajador o comunicarlo directamente a la autoridad laboral, dadas sus limitaciones en cuanto a gestión de recursos humanos y asesoría jurídica eficaz.

#### **4.2. Medios de impugnación.**

En materia de recursos procesales, se pensó inicialmente en un sistema ágil de revisión de las sentencias y de los actos pronunciados por el juez. Sin embargo, derivado de una interpretación sistemática de los artículos 1º., 17 y 107 constitucionales en relación con el artículo 25 y 8.2, h), de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, se llegó a la conclusión de que el hecho de no prever algún recurso ordinario en contra de las resoluciones no se contraponen con los derechos tutelados en dichos artículos, por lo que no hay duda en dar prioridad a la celeridad de los procedimientos.

En este sentido, debe prevalecer el derecho fundamental de tutela judicial efectiva contenido en el artículo 17 constitucional, considerando que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el juicio de amparo

en México se encuentra en el ámbito del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconociéndolo -por su naturaleza y características- como el procedimiento judicial sencillo y breve que tiene por objeto la tutela de todos los derechos reconocidos por la Constitución y la referida convención.

Cabe destacar que el mismo tribunal interamericano ratificó que el recurso consagrado en el aludido artículo 25 no es el recurso de apelación, el cual está previsto en el artículo 8.2, h), del mismo tratado.

Esta diferencia entre el derecho a la protección judicial y el derecho a la revisión es de suma relevancia para comprender en qué casos se está en presencia del derecho a recurrir un fallo ante una instancia superior –como un derecho al debido proceso- y cuándo se está ante el derecho a un recurso que ampare derechos fundamentales. Por tales razones, el juicio de amparo se considera como un medio de defensa diseñado para proteger los derechos consagrados en la Constitución y la Convención Americana, y no como un mecanismo de segunda instancia, esto es, un recurso que sirve de margen para la revisión de una decisión judicial en el transcurso de un proceso.

A partir de tales razonamientos se propone que el juicio laboral continúe siendo uniinstancial; esto es, que no procede recurso ordinario en contra de las resoluciones que se dicten en los procedimientos laborales, lo cual tiende a lograr un equilibrio entre la economía procesal y los derechos de las partes, pues las resoluciones que se dicten en el juicio se pueden recurrir mediante la interposición del juicio de amparo. Por este medio se puede acceder a un recurso efectivo y adecuado, con lo que se garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva y además se cumple con los pactos internacionales ratificados por nuestro país.

En este orden de ideas, es de hacer notar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que los jueces, como rectores del proceso, tienen el deber de dirigir y encauzar el procedimiento judicial con el fin de no

sacrificar la justicia en aras de cumplir los formalismos, por lo que debe prevalecer el principio *in dubio pro operario*, y en caso de duda se estará a la interpretación más favorable al trabajador.

**5. La presente iniciativa considera específicamente lo siguiente:**

- a) Dispone en el artículo 3°. que es de interés social, y por ende un deber del Estado y de los diversos sectores sociales, garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia;
- b) Prevé un capítulo de sanciones para aquellos servidores públicos de los Centros de Conciliación que obstruyan o dilaten el procedimiento conciliatorio o la entrega de la Constancia de Representatividad;
- c) Atiende un añejo reclamo de los trabajadores del campo de ser incluidos en los salarios mínimos profesionales, por lo que se dispone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos deberá fijar los salarios mínimos profesionales de dichos trabajadores, considerando el desgaste físico ocasionado por las condiciones de trabajo y los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas al ramo de productos agrícolas.
- d) Refrenda y amplía el derecho de los trabajadores y patrones de constituir las organizaciones que estimen convenientes, la prohibición de los patrones y del Estado de incurrir en todo acto de injerencia respecto de los sindicatos de trabajadores, así como el reconocimiento de su personalidad jurídica, sin sujetarla a condiciones que los restrinjan;
- e) Refrenda el derecho de la libre afiliación y de participación de los trabajadores en los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como las garantías derivadas del mismo;
- f) Amplia y refrenda el derecho de los sindicatos para integrarse en una o varias ramas de industria, a nivel estatal o nacional;

- g) Reconoce y precisa el derecho de los trabajadores para organizarse libremente en la forma y ámbito que ellos decidan;
- h) Establece que, en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se observen y prevalezcan los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, así como de respeto a la libertad sindical;
- i) Exige que, en materia de registro y actualización sindical, impere la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo sobre los aspectos de orden formal;
- j) Refrenda la aplicación de las normas vigentes en materia de transparencia y acceso a la información pública en lo que hace a los sindicatos, y dispone que la información de los registros de los sindicatos, se hará pública y se expedirán copias a toda persona que los requiera, posibilitando que los sindicatos soliciten de la autoridad registral, las copias de los documentos que obren en sus respectivos expedientes;
- k) Garantiza la libre voluntad de los afiliados a un sindicato y el deber de éste de ajustarse a sus disposiciones estatutarias para la designación de sus dirigentes, al establecer que, para la elección de la directiva sindical y las secciones sindicales, se observen las normas que al respecto dispongan sus estatutos, so pena de nulidad del procedimiento;
- l) Establece como norma obligatoria que los estatutos incluyan como requisito para su aprobación el apoyo mayoritario de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto;
- m) Permite que los sindicatos soliciten a la autoridad laboral la certificación de cumplimiento de las normas en sus estatutos;
- n) Refrenda, amplia y precisa la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a sus afiliados, así como el deber de

entregar copia por escrito del informe respectivo a cada uno de sus miembros;

- o) Fortalece el derecho de los miembros del sindicato a solicitar información sobre la administración del patrimonio de su organización y de acudir a la autoridad registral a denunciar las irregularidades en que se incurra al respecto;
- p) Se establece que los estatutos sindicales deben establecer los mecanismos para sancionar a los responsables del manejo indebido de los recursos del sindicato, sin menoscabo de que se ejerzan las acciones legales que correspondan;
- q) Prohíbe a los sindicatos, federaciones y confederaciones participar en esquemas de evasión de contribuciones, incumplimiento de obligaciones patronales y actos de simulación;
- r) Establece un procedimiento ágil y sencillo, para la obtención de la Constancia de Representatividad por parte de los sindicatos, a fin de que éstos puedan celebrar, revisar o modificar el contrato ley o el colectivo de trabajo ante la autoridad o tribunal laboral;
- s) Crea el procedimiento de conciliación prejudicial, de carácter previo y obligatorio antes de acudir a juicio, y establece las reglas para su tramitación, precisando los requisitos, plazos, etapas y consecuencias legales;
- t) Se establecen los casos en que quedarán exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, como lo son los conflictos en los que se trate de discriminación por embarazo, conflictos de seguridad social, violación a la libertad de asociación, así como los casos de trata laboral, trabajo infantil y trabajos forzados;
- u) Faculta a la autoridad conciliadora para que adopte medidas que le permitan cumplir con los principios de celeridad, economía y sencillez procesal, en cuanto a la práctica de las notificaciones y entrega de citatorios, a efecto de agilizar los procedimientos de conciliación e incrementar su eficiencia;

- v) Establece las atribuciones y obligaciones de los conciliadores y un procedimiento para su selección que garantice su imparcialidad, independencia, profesionalismo e idoneidad para ocupar dicho puesto;
- w) Se privilegia la solución del conflicto, por encima de los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo;
- x) Contempla las funciones que tendrán los secretarios instructores de los tribunales, entre otros temas, para el dictado de acuerdos específicos y las actuaciones en que podrán intervenir;
- y) En materia individual, la iniciativa plantea un novedoso procedimiento ordinario y se brinda mayor precisión y certeza a los procedimientos especiales, incluidos en ellos los procedimientos relativos a demandas de seguridad social y designación de beneficiarios;
- z) En materia colectiva, se brinda mayor claridad a los procedimientos de para ejercer el derecho de huelga, así como para desahogar los conflictos de naturaleza económica, de titularidad de contrato, estableciendo reglas que garanticen el derecho de los trabajadores a ejercer su derecho a la libertad de negociación colectiva mediante la consulta que se realice mediante voto personal, libre y secreto: y

Se amplían y precisan las facultades del tribunal laboral para lograr la ejecución de las sentencias laborales<sup>164</sup>

---

<sup>164</sup> Cámara de Diputados, [http://gaceta.diputados.gob.mx/gaceta/64/2019/enero20190103\\_II.html](http://gaceta.diputados.gob.mx/gaceta/64/2019/enero20190103_II.html)

4.1 El voto, personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en el procedimiento para la elección de la directiva sindical.....	146
4.2 Procedimiento de solicitud de la constancia de representatividad para la celebración del de Contrato Colectivo inicial.....	168
4.3 Procedimiento para el registro del contrato colectivo de trabajo inicial y el convenio de revisión.....	179
4.4 Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	192
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>212</b>
<b>PROPUESTAS.....</b>	<b>216</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>221</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>229</b>
Anexo 1. CONVENIO NUMERO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	229
Anexo 2. ANEXO 2. CONVENIO NUMERO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	236
Anexo 3. CAPÍTULO 23 Y 23 A DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ.....	244
Anexo 4. ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MAYO 2019.....	263