

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



APUNTES SOBRE LA REFORMA LABORAL DE 2019, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Documento de Trabajo

GOBIERNO DE MÉXICO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

UNIDAD DE TRABAJO DIGNO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN LABORAL

Primera edición: 2019.

Calle Pedro Moreno No. 114, Col. Centro, León Guanajuato, C.P. 37000

www.gob.mx/stps

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
UNIDAD 1.....	4
1.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	4
1.1.1. Creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.....	9
1.1.2. Reforma Constitucional de 1960: adición del apartado B en el artículo 123.....	10
1.1.3. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970 y sus principales reformas.....	10
1.1.4. El papel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	16
1.1.5. El modelo sindical a transformar con la reforma laboral.....	20
UNIDAD 2.....	22
2.1. Los Convenios Internacionales, su jerarquía jurídica.....	22
2.1.1. Normas internacionales del trabajo de la OIT.....	24
2.2. Los ocho Convenios fundamentales de la OIT, ratificados por México.....	25
2.3. Contenido y alcances del Convenio 98.....	26
UNIDAD 3.....	28
3.1. El amparo en materia laboral (artículo 107 constitucional).....	29
3.2. La representación, la conciliación, el registro de sindicatos y contratos colectivos, las tomas de nota y los Tribunales Laborales bajo el Poder Judicial de la Federación.....	30
3.3. El voto personal, libre y secreto, la rendición de cuentas y el salario remunerador.....	33
3.4. La capacitación y la seguridad e higiene como responsabilidades federales.....	33
UNIDAD 4.....	35
4.1. En materia de libertad y democracia sindical, rendición de cuentas, negociación colectiva y huelga.....	35
4.1.1. Libertad sindical.....	35
4.1.2. Democracia sindical.....	37
4.1.3. Rendición de cuentas.....	44
4.1.4. Negociación colectiva y huelga.....	45
4.2. En materia de perspectiva de género y derechos fundamentales.....	46
4.3. En materia de justicia laboral.....	47
UNIDAD 5.....	51
5.1. El eventual alcance del anexo 23-A del Acuerdo en la práctica laboral en México.....	52
CONCLUSIÓN.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56



INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestro país se enfrenta al reto de transformarse en diferentes aspectos de su vida social, política y económica. Parte de esa transformación pasa por el motor más importante para el crecimiento de un país: las fuentes de empleo y su fuerza laboral. Para crecer en conjunto, se necesita igualmente un trabajo codo a codo, donde trabajadores, patrones y gobierno, hagamos un esfuerzo por establecer las mejores condiciones para el desarrollo social y económico que se requiere para lograr paz, seguridad y bienestar, evitando los actos de corrupción y violación de los derechos humanos.

En este sentido, el documento que tiene en sus manos se constituye como un instrumento informativo sobre la Reforma Laboral, cuyo decreto se publicó, de forma emblemática, en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de mayo de 2019. (SEGOB, Diario Oficial de la Federación, 2019) La Reforma busca, por diferentes medios, apoyar la constitución de entornos laborales donde se procure el trabajo digno, se respeten los derechos de los trabajadores, se fomente la libertad, la democracia y la transparencia sindical, así como la inclusión, la representación proporcional de género en las direcciones sindicales y la negociación colectiva auténtica; la resolución de conflictos laborales a través de canales judiciales más expeditos y justos, pero también privilegiando y fomentando la conciliación entre trabajadores y patrones, pues ambos actores forman parte fundamental de los procesos productivos en cualquier ámbito de la economía.

En síntesis, se trata de un nuevo modelo laboral, de un cambio cultural, que rompa con el control corporativo, el paternalismo y la simulación que han caracterizado las relaciones laborales y sindicales en nuestro país. (STPS, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019)

Asimismo, se busca la corresponsabilidad, una mayor madurez social y respeto a los derechos humanos, al evitar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo por razones de género, tales como la violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil. (STPS, Reforma Laboral, 2019)

Para lograr lo anterior, fue necesario llevar a cabo una Reforma Constitucional de gran calado, de profundas repercusiones y la consecuente adecuación de la Ley Federal del Trabajo, así como reanudar la discusión en torno a los tratados internacionales, lo que llevó a la ratificación del Convenio 98 de la Organización



Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, International Labour Organization, 1949) y, a este gobierno, involucrarse en la negociación del T-MEC, en este caso en particular, en lo que hace a los compromisos laborales.

Así, en la primera parte de este documento se analizan los antecedentes que muestran la evolución de nuestro país en materia de derechos laborales de los trabajadores, iniciando con la aparición del artículo 123 constitucional, hasta las reformas relevantes a la Ley Federal del Trabajo previas a la que se da en 2019.

El segundo capítulo revisa la Reforma Constitucional de los artículos 107 y 123 del 2017 en materia de democracia y justicia laboral, que se publicó en el DOF el 24 de febrero de 2017, sentando las bases para lograr la Reforma Laboral de 2019. (SEGOB, Diario Oficial de la Federación, 2017)

En el tercer capítulo, se analiza el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, como parte de los 8 convenios que esta Organización considera fundamentales para el respeto a los derechos de los trabajadores y que fue ratificado por nuestro país en septiembre de 2018 y depositado ante la OIT el 23 de noviembre del mismo año. (OIT O. I., 2018)¹

En el cuarto capítulo se aborda el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), (Secretaría de Economía, 2019) donde se analiza cómo la Reforma Constitucional y la Ley Federal del Trabajo reformada se ven complementadas con la firma de este acuerdo renovado, pues se incluye todo un Anexo dedicado a la situación laboral de México (Anexo 23-A), que resulta de gran relevancia para proteger los derechos de los trabajadores, en la lógica del trabajo digno, la libertad y la democracia sindical, así como la negociación colectiva auténtica. (OEA, 2018)

Finalmente, se realiza el análisis de la Reforma Laboral, aprobada por el Poder Legislativo, decretada emblemáticamente el 1º de mayo de 2019, y sus implicaciones en materia de libertad y democracia sindical; transparencia y rendición de cuentas; negociación colectiva y huelga; perspectiva de género y derechos humanos; conciliación prejudicial obligatoria y nuevas instituciones para la justicia laboral expedita y el registro de direcciones sindicales, contratos y reglamentos, exponiendo los contenidos más relevantes de la misma. (STPS, Reforma Laboral, 2019)

¹ Organización Internacional del Trabajo (2018) México completa la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT. Comunicado de prensa MX 011/2018, 21 de septiembre de 2018. Ciudad de México: Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_645430.pdf



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, espera que este documento aporte luz para comprender las implicaciones de un nuevo modelo laboral que esta nueva reforma tiene para las y los trabajadores y el sector productivo del país, en aras de lograr una sociedad más justa, equitativa y democrática.



UNIDAD 1.

Antecedentes

Para comprender cómo se ha dado la evolución de los derechos laborales en México, hasta llegar a lo que ahora se ha logrado a partir de la Reforma Laboral del 1º de mayo de 2019, es importante conocer los antecedentes históricos en materia constitucional y de las leyes derivadas de la mismas, por lo que a continuación se presenta un recuento histórico de los principales cambios en este rubro a partir de la Constitución de 1917 y las leyes que la precedieron.

1.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Durante el porfiriato (1876-1911) la tierra era casi la única fuente de riqueza de México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación de los trabajadores del campo, hombres, mujeres y niños por igual, con jornadas labores de 14 horas diarias y bajos salarios. (Reynoso Castillo, 2007)

La naciente industrialización del país dio cuenta de rebeliones de trabajadores a favor del derecho a organizarse y lograr mejores condiciones laborales. Después del movimiento revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó, el 18 de diciembre de 1911, la creación del Departamento del Trabajo con el objetivo de solucionar los conflictos laborales bajo un esquema conciliatorio. (Reynoso Castillo, 2007)

En 1913, en plena dictadura huertista, las y los trabajadores se manifestaron, por primera vez un primero de mayo, a favor de mejores jornadas y condiciones laborales. (Reynoso Castillo, 2007)

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, se elaboró el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo y, dos años después, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconociendo las demandas históricas de la clase trabajadora, donde el artículo 123 decretó los derechos de los trabajadores en su Título sexto: del trabajo y de la previsión social. (Reynoso Castillo, 2007)



En la publicación original de 1917, el artículo 123 constitucional establecía, que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases de este artículo, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. Así, las bases relevantes a que refiere el artículo son (Velasco, 2017):

- I. Duración máxima de la jornada laboral de ocho horas.
- II. Duración máxima de la jornada laboral nocturna de siete horas, prohibición de las labores insalubres o peligrosas para mujeres en general y jóvenes menores de dieciséis años; así como la prohibición del trabajo industrial nocturno, y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.
- III. Duración de la jornada máxima para jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años de 6 horas, y se prohibían los contratos de trabajo para niños menores de doce años.
- IV. Un día de descanso por cada seis días de trabajo.
- V. Descanso de las mujeres durante los tres meses anteriores al parto y un mes de descanso después del parto, con la percepción del salario íntegro, así como dos descansos de media hora durante el periodo de lactancia para amamantar a sus hijos.
- VI. Salario mínimo suficiente.
- VII. A trabajo igual corresponde salario igual.
- VIII. Salario mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. Fijación del salario mínimo a través de comisiones especiales formadas en cada municipio.
- X. Pago del salario en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, vales, fichas u otros representativos.
- XI. Pago de las horas extras de trabajo.



- XII. Proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas o higiénicas, así como establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.
- XIII. En caso de que los centros de trabajo excedieran de doscientos habitantes, se debían establecer mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos. Prohibición de establecer expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo que debían pagar la indemnización correspondiente.
- XV. Obligación del patrón de observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, tomar medidas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.
- XVI. Derecho de obreros y patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.



- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario. Si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a un sindicato o formado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario. También se tendrá esta obligación cuando el trabajador sea objeto de malos tratos por parte del patrón.
- XXIII. Los créditos en favor del trabajador por salario o sueldos devengados en el último año tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir.
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.



- d. Las que señalen un lugar de receso, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - e. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - f. Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
 - g. Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales.
- XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos.
- XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole.
- XXX. Serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

Así, la Constitución de 1917, además de establecer un Estado fuerte y rector de la economía, regulaba las relaciones entre el Estado y la iglesia, impulsando la educación primaria laica y obligatoria y formulaba las formas de tenencia de la tierra.² En ese contexto, destaca el artículo 123 donde se establecieron los derechos de los trabajadores: jornada máxima de trabajo, salario mínimo, derechos de asociación y huelga, reparto de utilidades, protección a menores y mujeres y otros aspectos dirigidos a lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Es así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es considerada como la primera en el mundo en establecer derechos sociales y

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero del 1857. Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917.pdf



no sólo garantías individuales, alentadas por el pensamiento liberal (Velasco, 2017).

1.1.1. Creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1928, el presidente provisional Emilio Portes Gil formuló un proyecto de reforma constitucional el cual modificaba la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123, para el efecto de que sólo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo. A esa solución se le ha denominado “federalización de la legislación laboral”, es decir, que ya no eran los estados los responsables de la expedición de leyes en materia laboral, sino que la responsabilidad se concentró a nivel federal. Lo anterior obligó al dictado de una Ley Federal del Trabajo, que expidió el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931 (de Buen, 2007).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho del trabajo: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales. Concretamente se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley, de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual y colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el trabajo de las mujeres, suspensión, rescisión y terminación de contratos de trabajo, de los sindicatos, huelgas y paros, riesgos profesionales, de los aspectos procesales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de las responsabilidades y sanciones (Marquet Guerrero, 2016).

No obstante, por tratarse de una ley secundaria que regulaba el acceso a derechos consagrados constitucionalmente, enfrentó resistencias del movimiento obrero por sentirla limitadora y regresiva, aunque gradualmente se fue imponiendo para reconocerla como pilar de las relaciones laborales obrero-patronales de la postrevolución.

Asimismo, esta Ley tuvo un cierto sentido tutelar en favor de los trabajadores, tendiente a equilibrar los factores de la producción, siguiendo la línea del artículo 123 constitucional. Esto podría apoyarse en la fracción XVIII del hoy apartado “A” del artículo 123 constitucional, que al referirse al derecho de huelga destaca que tiene por objeto “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (ob. cit., 2007)”; es decir, que ampara al sector más débil de la relación laboral a través de

un recurso que pretende ser un factor de compensación. Finalmente, la creación del Instituto del Seguro Social (IMSS), en 1943, concreta la aspiración obrera señalada en el artículo 123 constitucional, fracción XXIX.

1.1.2. Reforma Constitucional de 1960: adición del apartado B en el artículo 123.

Una de las reformas más importantes -y controvertidas- entre 1931 y 1970 fue la del 5 de diciembre de 1960, con la adición del apartado B, que reconoció la naturaleza laboral de las relaciones entre el Estado federal con los servidores públicos, es decir, de los trabajadores al servicio del Estado.

Esta reforma, que entró en vigor a partir de 1963, rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, excluyendo a las fuerzas armadas que, por su naturaleza, se manejan por leyes especiales.

Así, actualmente el artículo 123 se divide en (Santos Azuela & Santos Méndez, 2018):

- Apartado A, que regula las relaciones laborales del llamado trabajo en general, que se desarrolla en las empresas particulares, o con patrones privados, y
- Apartado B, que se refiere, como hemos visto, a la reglamentación de las relaciones laborales de los servidores públicos o trabajadores al servicio del Estado Federal.

Lo anterior dio paso, en 1963, a la Ley Reglamentaria del apartado B Constitucional, publicada el 28 de diciembre de ese año, la cual, si bien otorga algunas prestaciones superiores a los servidores públicos con relación a los trabajadores del apartado A, también determina limitaciones en los derechos de sindicalización y contratación colectiva, suprimiéndose la bilateralidad y limitando el derecho de huelga (Luna Arias, 2018).

1.1.3. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970 y sus principales reformas.

Después de las reformas constitucionales de 1960 y 1962, y las legales a la ley secundaria, también de 1962, las principales organizaciones de trabajadores planteaban al gobierno federal la conveniencia de expedir una nueva Ley Federal del Trabajo que permitiera generalizar a la clase trabajadora los beneficios más

significativos que los grandes sindicatos habían logrado en sus contratos colectivos de trabajo.

Así, en 1960, el presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para preparar el anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, integrado por Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Federal y Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local del entonces Distrito Federal, y el apoyo del Doctor Mario de la Cueva distinguido abogado laboralista.

Todavía en 1968, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, reactivó la comisión e incluyó a Alfonso López Aparicio. La aprobación de la “nueva” Ley, incluyó no sólo al Poder Legislativo, sino las observaciones de organizaciones de trabajadores y empresarios. Pasaron 10 años para su elaboración y aprobación.

La Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial del 1º de abril y entró en vigor el 1º de mayo de 1970.³ Su contenido comprende toda la temática laboral, en particular la procesal, y algunas cuestiones que corresponden a la previsión social (ob. cit., 2014).

Dentro de las principales reformas a la Ley Federal del Trabajo, desde su publicación a la fecha, son:

- **1972. Creación del INFONAVIT.** DOF 24-04-1972. Decreto por que se reforman y adicionan los Artículos 97, 110, 136 al 151 inclusive y 782 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta reforma versó principalmente acerca de los descuentos que pueden hacerse al salario de los trabajadores, ya sea mínimo o integro, que van dirigidos a cubrir el pago de abonos y aportaciones al entonces Fondo Nacional de la Vivienda, así como el cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar vivienda a los trabajadores agrícolas y mineros, el cual se dirige a cumplimentar el derecho del trabajador a tener una vivienda digna.

Asimismo, se estableció el objeto del Fondo Nacional de la Vivienda, el cual consistía en proporcionar al trabajador sistemas de financiamiento, así como obtener un crédito barato y suficiente para adquirir habitación cómoda e higiénica. Además, se estableció que el Fondo Nacional de

³ Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1º de abril de 1970 y sus reformas. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf



Vivienda tendría una administración tripartita (representantes del gobierno federal, trabajadores y patrones). En la misma publicación se decretó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

- **1974. Creación del FONACOT.** DOF 9-01-1974. Decreto por el que se reforman los artículos 90, 97, 103, 110, 132 y adición del Artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Se estableció que el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores otorgaría financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas, se garantizarían, asimismo, créditos institucionales baratos y oportunos para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores. FONACOT nace con una naturaleza jurídica de fideicomiso público.

- **1974. Contratos de trabajo.** DOF 30-09-1974. Decreto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Se estipuló la revisión anual del contrato colectivo de trabajo en materia salarial, con una solicitud de 30 días de anticipación (la revisión contractual se hace cada dos años, solicitándose con 60 días de anticipación). La revisión del Contrato Ley también podrá negociarse cada año en relación con los salarios, con una solicitud de 60 días de anticipación (la revisión integral del Contrato Ley se hace cada dos años, con solicitud de 90 días antes de su vencimiento). Lo anterior, sustentado en el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores. Asimismo, se estipuló la fijación de salarios mínimos por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en coordinación con, en ese entonces, las comisiones regionales.

- **1974. Trabajo de mujeres y menores.** DOF 31-12-1974. Decreto de reformas y adiciones a diversos artículos de diversas leyes, entre ellas la Ley Federal del Trabajo. Estableció la regulación del trabajo de menores, trabajo de mujeres, estableciendo condiciones laborales especiales como jornadas, protección a trabajadoras embarazadas, así como discriminación por edad o sexo. La reforma también se refirió a la admisión de trabajadores extranjeros en las mismas condiciones que los trabajadores mexicanos en caso de que no exista cláusula de exclusión por admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1978. **Capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas.** DOF 28-04-1978. Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas.

La reforma consistió en establecer, como competencia federal, la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (así como los temas de seguridad e higiene); el establecimiento, como obligación patronal, de proporcionar capacitación y adiestramiento; que se incluya en los contratos colectivos de trabajo, las cláusulas relativas a la formación de una Comisión Mixta y de planes y programas al respecto. Se adiciona el Capítulo III BIS De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y artículos 153-A al 153-X.

Asimismo, se establecieron las ramas de la industria que son de competencia federal y se estipuló que las empresas descentralizadas o que tengan concesión federal o que ejecuten trabajos en zonas federales también serán de competencia federal.

También se estableció la competencia federal para participar en la integración y funcionamiento en el entonces Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, ahora Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo, así como la entonces Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, hoy denominada Comisión Consultiva de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se introdujo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, hoy solamente denominado Servicio Nacional de Empleo, así como sus funciones. Reglamentos e instructivos sobre seguridad e higiene a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

En materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene se estableció que es competencia únicamente de la autoridad federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- 1980. **Reforma procesal laboral.** DOF 04-01-1980. Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Modificación al Título Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Incluyó la adición al artículo 47 del procedimiento para la entrega, por escrito, del aviso de despido al trabajador, por parte del patrón.

- **1980. Trabajo de las Universidades.** Reforma 14. DOF 20-10-1980. Decreto por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Se convirtió en trabajo especial el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas, donde se rigen las relaciones laborales entre trabajadores administrativos y trabajadores académicos con las universidades e instituciones de educación superior autónomas.

- **1988. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.** DOF 21-01-1988. Decreto por el que se modifica la Ley Federal del Trabajo.

El presente decreto estableció la distinción de salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales y los mismos se fijaron de forma anual por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Se estableció la integración de la Comisión de forma tripartita y normas que iban a regir su vida interna.

- **2012. Diversas disposiciones.** DOF 30-11-2012. Se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Se incorporó el concepto de trabajo decente o digno (aquel que respeta la dignidad humana del trabajador; no condiciones discriminatorias, con acceso a la seguridad social, salario remunerador, derecho a la libertad sindical, entre otras); la figura de la tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; las definiciones de hostigamiento y acoso sexual; se establecieron nuevas modalidades de contratación por temporada donde se incluyeron los períodos de prueba y la contratación por capacitación inicial; se reguló la subcontratación de personal u outsourcing (un patrón denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas); se tipificó como delito el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar; se incluyó la figura de las licencias de paternidad; se clasificó a los trabajadores del campo en permanentes, eventuales y estacionales; se creó un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad; se concibió el Comité Nacional de Productividad (Reforma al Capítulo III BIS).

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores), y para los casos de ascenso se privilegió a los trabajadores con mayor capacidad de los que tengan mayor antigüedad; se incorporó un nuevo capítulo de los trabajos que se llevan a cabo en las minas.

Asimismo, se estableció que será de interés social la promoción de la capacitación, adiestramiento y la formación laboral en la certificación de competencias laborales, productividad y calidad en el trabajo.

Se instituyó la acción de reinstalación o indemnización constitucional de tres meses, y el tope del cómputo de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses.

El establecimiento de que las mujeres trabajadoras embarazadas disfrutaran de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto y que a solicitud expresa de la trabajadora podrá transferir 4 semanas de las 6 semanas de descanso previas al parto para después de éste.

Se estableció como procedimiento especial, los conflictos individuales de Seguridad Social que son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero y especie, en contra del IMSS o el INFONAVIT y Administradoras de Fondos para el Retiro.

- 2015. **Trabajo de menores.** DOF 12-06-2015. Decreto por que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores.

Estableció la edad para el trabajo de menores a partir de los 15 años, bajo la autorización de sus padres, dándoles el derecho de ejercer acciones en materia laboral a pesar de no tener plena capacidad de ejercicio. Solicitándose que el menor cuente con un certificado médico que acredite que es apto para desempeñar el trabajo y se establecieron las prohibiciones de condiciones en las que el menor no podrá desarrollar el trabajo. Se prohibió la jornada extraordinaria o laborar en días de descanso obligatorio; el derecho a gozar de un periodo vacacional de 18 días anuales, así como la posibilidad de formar parte de un sindicato.

- 2018. **Personas desaparecidas.** DOF 22-06-2018. Decreto por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas

Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria.

Se estableció la concesión de permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; se estableció la prohibición patronal de exigir certificados médicos de no embarazo, buscando la protección de la mujer embarazada de actos de discriminación laboral, así como la prohibición de coaccionar a la trabajadora a renunciar por estar embarazada o por su estado civil. Se modificó la definición de accidente de trabajo, dirigida a que también esta pueda ser ocasionada por la desaparición derivada de un acto delincencial y se estableció como riesgo de trabajo el que se produce por la desaparición derivada de un acto delincencial, el pago de la indemnización por riesgo de trabajo asimilado al de consecuencia de muerte, es decir, indemnización de 5,000 días de salario.

En suma, podría observarse que las reformas laborales en México han ido ampliando derechos para los trabajadores y consolidando procesos, quedando pendiente la regulación de la vida sindical para empatarla con el avance del país en materia de democracia, transparencia y rendición de cuentas, así como a la impartición de justicia laboral más expedita, conforme a los cambios que se han dado al respecto en el país. De eso se encargó la reforma constitucional de 2017.

1.1.4. El papel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la responsabilidad de dar cumplimiento con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones en materia individual, sindical y procesal del trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el reglamento interior de esta Secretaría, le corresponde las siguientes atribuciones:

- En materia de **conciliación**: Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, a través el servicio público de conciliación, en la celebración, revisión o terminación de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley de jurisdicción federal, así como en los casos en que se reclamen violaciones a dichos instrumentos jurídicos, con estricto respeto a los principios de bilateralidad, legalidad, diálogo y transparencia, así como intervenir en la elaboración de las actas y convenios que celebren las partes como resultado de la conciliación en los conflictos laborales competencia de la Secretaría.
- En materia de **vinculación laboral**: Promover acciones de coordinación y cooperación con los empleadores para acercar mayores oportunidades de trabajo a la población buscadora de empleo, así como estrategias de vinculación laboral, presenciales y a distancia, que faciliten a los buscadores de empleo, a través de asesoría y orientación ocupacional, su incorporación a un puesto de trabajo y a las empresas promover sus requerimientos de personal.
- También deberá diseñar y aplicar programas de movilidad laboral que beneficien a la población buscadora de empleo, tanto urbana como rural.
- En materia de **inspección**: Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades; realizar la certificación y verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la forma de cumplir las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales de carácter laboral, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario en materia de seguridad y salud en el trabajo; programar, ordenar y practicar, las inspecciones ordinarias y extraordinarias, en los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción y competencia federal, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral; asesorar a patrones y trabajadores para la integración de las comisiones y comités que se deben establecer en los centros de trabajo de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y vigilar su funcionamiento.

- En materia de **registro de asociaciones**: registrar a las organizaciones sindicales y dar altas y bajas de sus secciones o componentes, determinando su procedencia o improcedencia, en términos de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que resulten aplicables, así como preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- En materia de **capacitación, adiestramiento y productividad**: Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos; promover en los contratos colectivos de trabajo, la inclusión de cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, así como elaborar planes y programas al respecto; coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencias laborales, con el fin de determinar los lineamientos generales aplicables para definir aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación; establecer los criterios y requisitos que deben cumplir las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como su personal docente y los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento; supervisar su correcto desempeño, expedir las autorizaciones conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y realizar los registros correspondientes para su operación y, en su caso, cancelación; promover y proporcionar asistencia técnica para facilitar la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en los centros de trabajo; registrar y sistematizar las constancias de competencias o de habilidades laborales que acrediten la capacitación y el adiestramiento recibidos por los trabajadores en las empresas; implementar, difundir y actualizar de forma permanente el diagnóstico ocupacional y el sistema de información por competencias laborales; proponer estudios para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional; y desarrollar y proponer a las organizaciones empresariales y a las universidades e instituciones de educación técnica y superior, modelos de vinculación que faciliten la inserción laboral de sus egresados.

- En materia de **inclusión laboral y trabajo de menores**: Dirigir y coordinar la planeación, formulación, operación y seguimiento de políticas, programas y acciones para propiciar la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la no discriminación en materia de trabajo y de la previsión social, así como la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de trabajadores adolescentes.
- En materia de **seguridad social**: Participar en el diseño, instrumentación y seguimiento de las políticas para coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal; evitar duplicidades de servicios y beneficiarios de los programas de protección social; promover el trabajo digno o decente; integrar programas de inspección en materia de seguridad social, así como formular, impulsar y elaborar estudios e investigaciones en materia de previsión social.
- En materia de **seguridad y salud en el trabajo**: definir las estrategias para propiciar que los centros de trabajo cuenten con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que prevengan accidentes y enfermedades; evaluar la aplicabilidad y efectividad de las disposiciones reglamentarias y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo; diseñar campañas para prevenir accidentes de trabajo y difundir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo; promover la integración y operación de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo y dar seguimiento a su operación.

Finalmente, derivado de la reforma al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el DOF el 30 noviembre de 2018, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también le corresponden las siguientes atribuciones:

- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias;
- Promover la democracia sindical y el acceso a la contratación colectiva;
- Dar cumplimiento a los convenios internacionales en materia de derechos laborales;

- Promover la organización de los jornaleros agrícolas y garantizar la protección laboral y de seguridad social que establece la legislación aplicable.

Así, vemos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se constituye como una institución que busca la consecución del trabajo digno, a través de las responsabilidades y funciones asignadas, materializando las acciones encomendadas en la Leyes vigentes, así como por mandato constitucional, buscando la preservación de fuentes de trabajo productivas en línea con el beneficio de los trabajadores y sus familias, procurando el equilibrio de los factores de la producción, a fin de contribuir al desarrollo económico y el bienestar social del país.

1.1.5. El modelo sindical a transformar con la reforma laboral.

Derivado del contexto laboral y político en nuestro país se fue configurando, en paralelo con el marco legal, un modelo sindical vinculado a los gobiernos en turno bajo una lógica corporativa -de control oficial-, con la justificación de una “alianza histórica” entre el Estado y la clase trabajadora emanada de la Revolución Mexicana. Así, se construyó una relación subordinada del movimiento sindical, en especial de sus líderes, con los gobiernos vigentes que asumían, frente al mundo del trabajo, un papel paternalista y de control político, tanto en materia de libertad sindical como contractual; es decir, para la constitución de sindicatos, la elección libre de dirigencias sindicales y en la negociación auténtica de contratos colectivos de trabajo.

Esta dinámica permeó la práctica de la vida sindical donde los líderes aliados al “sistema” podían manejar las organizaciones gremiales de manera patrimonialista -incluso, heredando los cargos-, sin vida democrática real, con dirigencias que “vendían” protección a los empleadores a través de contratos colectivos de trabajo (CCT) simulados y convenidos a espaldas de los trabajadores. Una premisa era que los patrones, no los trabajadores, eran los que elegían al sindicato de su preferencia o el que las autoridades oficiales, locales o federales, les imponían para que, en muchos casos, antes de que hubiera trabajadores contratados para dar servicio en un centro laboral, ya hubiera un CCT firmado.

Los líderes leales eran beneficiados por los gobiernos no sólo para corromperse con impunidad, manejando con opacidad la administración de las cuotas y el patrimonio sindical, y hacer negocios con la contratación colectiva -incluso

extorsiones- sino también eran premiados políticamente con cargos públicos; el entonces partido en el poder establecía “cuotas” para los sectores corporativizados, entre ellos el obrero, para acceder a cargos públicos, donde las campañas y las elecciones eran sólo una anécdota como parte de la simulación democrática.

La importancia de este breve relato de la relación sindical con los gobiernos en turno tiene por objeto tomar conciencia de dónde se parte y a qué se debe la decisión y el sentido para transformar el mundo del trabajo con la reforma laboral de 2019. Formar sindicatos, más allá de lo estipulado en la LFT, era un vía crucis y una exposición al despido o la represión si no se tenía la venía del gobierno; elegir dirigencias democráticamente, en especial en sindicatos estratégicos para las autoridades, estaba prácticamente prohibido -hubo trabajadores reprimidos o asesinados por intentar cambiar dirigentes “históricos” vinculados al “sistema”; negociar contratos colectivos sin el concurso de los trabajadores agremiados, sólo con la “autoridad” del líder, era una práctica común en los sindicatos llamados “oficiales”; renunciar a la afiliación a un sindicato o levantar la voz contra el Comité Ejecutivo y/o pedir transparencia en el manejo de cuotas, era exponerse a la expulsión no sólo de la organización sino a la pérdida del empleo por la llamada “cláusula de exclusión”, que evitaba cualquier disidencia al interior de los centros laborales; el sindicato eran los líderes o el local, pero nunca, como dice la LFT, la organización de los trabajadores para la mejora y defensa de sus intereses.

Ante esta realidad, a lo largo de la historia del movimiento obrero en nuestro país, hay testimonios de luchas por la autonomía, libertad y la democracia sindical por parte de líderes, trabajadores destacados en organización con otros, cientos y miles, que buscaban cambios en la manera de funcionar de los sindicatos llamados “oficiales”. Este factor es fundamental para comprender y desmitificar a quienes afirman que los cambios en materia laboral vienen sólo de la presión internacional, en particular de nuestros socios comerciales -que no responden, arguyen, a cambios solicitados por representantes de los trabajadores y los empleadores-, olvidando u omitiendo las demandas, en el sentido de la reforma laboral, que una parte del movimiento de los trabajadores ha enarbolado a lo largo de muchos años de lucha por el logro de sindicatos auténticos.

UNIDAD 2.

El Convenio 98 De La Organización Internacional Del Trabajo (OIT)

Ahora bien, una vez llevado a cabo este recorrido histórico en materia de conquistas de los derechos laborales en México, es fundamental avanzar en el análisis de los acontecimientos recientes en esta materia, pues en ellos se concretan las luchas pasadas llevadas a cabo desde distintos frentes.

A continuación, analizaremos uno de los pasos fundamentales que se han dado recientemente para proteger los derechos de los trabajadores, principalmente en lo que concierne a la vida sindical del país y el ejercicio democrático de la misma, por lo que es fundamental conocer a qué se refiere el Convenio 98 de la OIT y cómo se relaciona con nuestra Reforma Laboral, desde el ámbito de las ordenanzas internacionales ratificadas por México.

2.1. Los Convenios Internacionales, su jerarquía jurídica.

La jerarquía jurídica que guardan los tratados internacionales en nuestro sistema jurídico es un tema central, pues en ello subyace la decisión sobre qué disposiciones legales prevalecen en caso de un eventual conflicto entre lo dispuesto por un tratado suscrito y ratificado por México y lo que las normas nacionales (federales o estatales) fijan.

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que:

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.”

Al parecer, la redacción del artículo 133 constitucional implicaría, en una lectura formalista del precepto, que el orden en que se presentan (Constitución, Leyes y

Tratados) responden a ese nivel de jerarquía jurídica, es decir, que los tratados internacionales estarían supeditados tanto a la Constitución, como a las leyes emitidas por el Congreso de la Unión.

Sin embargo, un análisis llevado a cabo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴, en 2009, respecto de este artículo considera los siguientes puntos:

- Se establecen los principios de supremacía constitucional y jerarquía normativa.
- Los Jueces de los Estados se arreglarán conforme a la Ley Suprema de la Unión, a pesar de que las Entidades Federativas cuenten con soberanía para emitir sus propias leyes, siempre que éstas vayan acordes a las anteriores.
- La Ley Suprema de la Unión no atiende a un principio de jerarquización, solamente se hace alusión a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos será la base del sistema jurídico, a fin de constituir el principio de supremacía constitucional.
- Los Tratados Internacionales que son incorporados al sistema jurídico mexicano se convierten en derecho interno, a fin de que el Estado Mexicano contraiga obligaciones frente a la comunidad internacional, de esta forma no se podrán desconocer dichas obligaciones invocando normas de derecho interno.
- Los Tratados Internacionales, al estar dentro del sistema jurídico mexicano, al ser parte de la Ley Suprema de la Unión, tendrán que estar de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, nunca estarán por encima de ella, y tendrán el mismo rango que las leyes generales.

Así, los tratados internacionales no estarán por encima de la Constitución, sino al mismo nivel de las Leyes del Congreso de la Unión.

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2009) Leyes generales. Interpretación del artículo 133 constitucional. Supremacía constitucional y ley suprema de la Unión. Interpretación del artículo 133 constitucional. Tratados internacionales. Son parte integrante de la ley suprema de la unión y se ubican jerárquicamente por encima de las leyes generales, federales y locales. Interpretación del artículo 133 constitucional. Semanario Judicial de la Federación, tomo XXIX, febrero de 2009. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=40138&Clase=VotosDetalleBL>

Uno de los antecedentes para la reinterpretación de la Ley en la materia, es el caso, en 1999, del entonces Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, que interpuso un amparo en contra de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual establecía que en cada dependencia habría un solo sindicato, por considerar que esa prescripción violaba el derecho de “libre sindicación” establecido por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México. Así, la Suprema Corte determinó lo que hemos analizado hasta ahora, que los tratados internacionales debían considerarse como jerárquicamente superiores a las leyes federales y ubicados sólo por debajo de la Constitución, razón por la cual concedió el amparo al sindicato quejoso (Córdova Vianello, 2007).

2.1.1. Normas internacionales del trabajo de la OIT.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2019), las normas internacionales en materia de trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de esta organización (gobierno, empleadores y trabajadores de los países miembros de la misma- actualmente hay 187), que establecen unos principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios y recomendaciones.

Los convenios son tratados internacionales multilaterales legalmente vinculantes que, al ser ratificados por los Estados Miembros, generan obligaciones y establecen principios básicos a aplicarse en los países implicados.

Por su parte, las recomendaciones también son tratados internacionales multilaterales que actúan como directrices sin ser vinculantes (no obligatorias), ya que no están sujetas a ratificación y que, en muchos casos, se relacionan completamente con un convenio proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación o bien, pueden ser autónomas, es decir, no relacionadas con ningún convenio, pero sí al cumplimiento de un derecho laboral. Su finalidad es ser fuente de inspiración legislativa y promotor del trabajo digno.

Tanto los convenios, como las recomendaciones se preparan por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Posteriormente, cada Estado Miembro analiza los convenios para considerar su ratificación en las instancias que correspondan -en nuestro caso, el Senado-. Si se decide ratificarlo, el convenio entrará en vigor un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales.

México es miembro de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931.

2.2. Los ocho Convenios fundamentales de la OIT, ratificados por México.

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, órgano general que coordina las actividades de la organización, ha establecido que ocho convenios de la OIT son "fundamentales".

México ha ratificado todos estos convenios fundamentales, sin embargo, el Convenio 98, relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, el último en ratificarse entró en vigor el 23 de noviembre del 2019.

En el siguiente cuadro se presentan los convenios, fecha de ratificación y estatus actual para México.⁵

Convenio	Fecha	Estatus
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12 mayo 1934	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	01 abril 1950	En vigor
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	23 noviembre 2018	En vigor
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 agosto 1952	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	01 junio 1959	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	11 septiembre 1961	En vigor
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 15 años.</i>	10 junio 2015	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30 junio 2000	En vigor

Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2019

⁵ Organización Internacional del Trabajo (2018) México completa la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT. Comunicado de prensa MX 011/2018, 21 de septiembre de 2018. Ciudad de México: Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_645430.pdf

2.3. Contenido y alcances del Convenio 98

El convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98), establece en su artículo primero 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:

- 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.

En el artículo segundo, se estipula que la organización de trabajadores y empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto a las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Asimismo, se consideran actos de injerencia [...] 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.

En el artículo 3, se estipula que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación [...].

Asimismo, el artículo 4 se refiere a que 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.

Finalmente, este convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos de la administración del Estado Mexicano y su interpretación no será en menoscabo de sus derechos (artículo 6).

Así, se puede observar que, a través de la adopción de este convenio, se busca tanto la libertad sindical -contraria a la cláusula de exclusión que servía para despedir de su empleo a trabajadores que no fueran o renunciaran a su afiliación sindical o discordaran con su dirigencia- y fortalecer la autonomía, evitando injerencias ajenas, como abrir canales democráticos para la auténtica negociación colectiva, por lo que al Estado Mexicano le corresponde adoptar medidas adecuadas para estimular la participación de trabajadores y patrones, a través de sus organizaciones, para la toma de acuerdos que beneficien a ambas partes. El diálogo, en este enfoque que dibuja un nuevo modelo de relaciones laborales, se vuelve un valor fundamental en la búsqueda de acuerdos corresponsables.

Asimismo, la ratificación del convenio, reiteramos, busca proteger la libertad sindical, que es la facultad de los trabajadores para formar o pertenecer a sindicatos o las agrupaciones profesionales de su preferencia, o bien para separarse de las mismas definitivamente o no afiliarse a ninguna, sin que por ello el trabajador vea violentados sus derechos (Santos y Santos, 2018).

Finalmente, la ratificación de este convenio también protege las principales expresiones de la actividad profesional, a saber, el contrato colectivo y la huelga, pues, como expresiones de la libertad de asociación, dan sentido a la bilateralidad y al derecho a la resistencia, movilización, acción y fuerza (ibíd., 2018).

Veamos a continuación cómo el Convenio 98 mantiene congruencia con la Reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que busca fortalecer la democracia sindical, la conciliación y el sistema de justicia en materia laboral.

UNIDAD 3.

Reforma Constitucional de los Artículos 107 Y 123 Del 2017 en Materia de Democracia y Justicia Laboral

El 24 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, donde se modifican el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En términos generales a través de esta reforma se esboza la supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se estableció que la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas. Se estipuló que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir, obligadamente, a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación que se instituyan en las entidades federativas. Y en el orden federal, la función conciliatoria, individual y colectiva, se desahogará en un organismo descentralizado al que le corresponderá, además, a nivel nacional, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. Se precisa que el titular de este organismo descentralizado será designado por la Cámara de Senadores a propuesta del Ejecutivo Federal.

En materia de representatividad y democracia sindical, se señala que cuando se busque la firma de un contrato colectivo de trabajo, la organización deberá acreditar que cuenta con la representación de los trabajadores con el fin de asegurar la libertad de negociación colectiva de forma auténtica -no simulada- y dar certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo convenidos entre empleadores y sindicatos; asimismo, la resolución de conflictos

entre sindicatos, la celebración de un contrato colectivo y la elección de dirigentes, validar mediante el voto de los trabajadores: libre, personal y secreto.

Finalmente, en materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, serán las autoridades federales las responsables con el auxilio de las estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local. Ahora analicemos cada uno de estos puntos.

3.1. El amparo en materia laboral (artículo 107 constitucional).

La Reforma Constitucional incluyó modificaciones que se relacionan con el proceso de impartición de justicia, en caso de que una de las partes del conflicto no esté de acuerdo con la sentencia del juez. Así, en materia de amparo ante una controversia, el artículo 107, fracción V, inciso d) Constitucional estipula que:

“Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:

...

V. El amparo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente de conformidad con la ley, en los casos siguientes:

...

d) 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; [...].”

Así, antes de la Reforma, las Juntas Locales o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pertenecían al Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y eran quienes emitían laudos, pero ahora, se debe dejar de utilizar el término laudos que dichas Junta pronunciabas y que, anteriormente, consideraba el inciso d). Entonces, atendiendo a lo que establece la Reforma en cuanto a las nuevas figuras que impartirán justicia son los jueces de los Tribunales Laborales a través de sus sentencias y resoluciones definitivas (García, 2017).

Asimismo, esta modificación busca que el juicio laboral continúe siendo *uniinstancial*, es decir:

(...) 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 económica 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 (Gaceta Parlamentaria, 2018).

3.2. La representación, la conciliación, el registro de sindicatos y contratos colectivos, las tomas de nota y los Tribunales Laborales bajo el Poder Judicial de la Federación.

Una de las cuestiones novedosas de la reforma al artículo 123 constitucional, publicada en el DOF el 24 de febrero de 2017, es en materia de representatividad de los trabajadores para la celebración de contratos colectivos. Así, en la fracción XVIII del citado artículo, se estipula que “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”.

Como ya se mencionó, la Reforma contempla desaparecer las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de poder conciliar previo a llegar a juicio en un tribunal laboral, así como para agilizar procesos y evitar demoras, es decir, la conciliación se vuelve obligatoria y no optativa como antes. Se contempla que la conciliación local quedará a cargo de organismos especializados, los cuales gozarán de personalidad jurídica y serán autónomos en cuanto a su técnica, modo de operar, presupuesto y decisiones. A nivel federal, la conciliación, individual y colectiva, estará a cargo de un organismo descentralizado, al cual se le asignará la tarea de registrar todos los contratos colectivos de trabajo, así como de las organizaciones sindicales, tomas de nota y sus procesos administrativos (Martínez, 2017).

En este sentido, la fracción XX del apartado A del artículo 123, que anterior a la Reforma constaba de un solo 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 en la que participan el obrero, el patrón y el gobierno, ahora, con la Reforma, sufre una transformación total, en

la que se crean nuevas instancias y etapas para la impartición de justicia laboral, eliminado un tripartismo, en este caso, simulado, de la siguiente manera:

- La resolución de las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.
- Los integrantes de estos tribunales serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III y 122 Apartado A, fracción IV de la Constitución, quienes deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral.
- Las sentencias y resoluciones que emitan dichos tribunales deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- Antes de acudir a los tribunales laborales, se dispone que los trabajadores y patrones deban asistir a la instancia conciliadora de manera obligada -la responsabilidad es comparecer y agotar la instancia, no conciliar a fuerza.
- A nivel local la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales, que se constituirán en las entidades federativas, los cuales contarán con personalidad jurídica y patrimonio propios.
 - Estos centros contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, y se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su funcionamiento se determinará en las leyes locales.
 - La etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las audiencias subsecuentes sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto.
 - La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria y establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

- En el orden federal, reiteramos, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado, al cual le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.
 - Este organismo descentralizado contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica y operativa, presupuestaria, de decisión y gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.
 - El titular de este organismo se determinará en una terna que se someterá a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente, a través del voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del plazo improrrogable de 30 días. En caso de que la Cámara no resolviera dentro de este plazo, el Ejecutivo Federal designará a quien ocupe el cargo dentro de dicha terna. Si el Senado rechaza la primera terna, el Ejecutivo Federal someterá una nueva en los mismos términos, y si esta también fuera desechada, entonces el cargo lo ocupará quien determine el Ejecutivo Federal.
 - La persona que se elija deberá contar con capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso, y demás requisitos que la ley establezca.
 - El cargo se desempeñará por periodos de 6 años y podrá ser reelecto en una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de la Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

3.3. El voto personal, libre y secreto, la rendición de cuentas y el salario remunerador.

La nueva fracción al apartado A del artículo constitucional 123, la fracción XXII Bis, estipula 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, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de 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 democrática 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 sólo el trabajador sino también el patrón, de proteger y respetar sus intereses y realmente contar con certeza, legitimidad y poder para llegar a acuerdos que no impliquen perjuicios para ninguna de las partes (ob. cit., 2017).

Asimismo, como se estipula en fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, aquellas que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales. Esto significa que la resolución en este tipo de competencias pasará a los nuevos tribunales laborales.

3.4. La capacitación y la seguridad e higiene como responsabilidades federales.

En el último párrafo de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional Apartado A, se adiciona el inciso c), titulado “materias”, donde se hace clara la competencia del Estado de orden federal para:

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 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.

En resumen, la reforma constitucional de febrero de 2017 será la base, el cimiento para transformar las relaciones laborales y sindicales que darán pie a un nuevo modelo laboral. La propia reforma daba al Poder Legislativo un año, hasta el 2018, para adecuar la Ley reglamentaria a las disposiciones constitucionales. Por diversos motivos, de índole político, la reforma pudo concretarse hasta abril de 2019.

UNIDAD 4.

Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT)

El 1º de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, de la cual podemos destacar, en materia laboral y sindical, los puntos que se presentan a continuación.

4.1. En materia de libertad y democracia sindical, rendición de cuentas, negociación colectiva y huelga.

Diferentes artículos de la Ley Federal del Trabajo se ven modificados a partir de la reforma laboral, aportando todo un nuevo espectro de participación de las organizaciones y su relación con patrones y trabajadores. Revisemos cada uno de los temas relevantes; se trata de un cambio cultural, de principios, prácticas e interacciones, que involucran a toda la sociedad, en particular a los factores de la producción.

4.1.1. Libertad sindical

En la nueva Reforma Laboral, se robustece el **artículo 357** de la Ley Federal del Trabajo (LFT), pues se incluye que los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa (esto último ya se encontraba incluido en la Ley), además de especificar el derecho de afiliación, observando únicamente el respeto a los estatutos. Asimismo, se establece que tanto las organizaciones de trabajadores como de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea directamente o por medio de representantes en su constitución, funcionamiento o administración, esto en concordancia con lo establecido en el **Convenio 98 de la OIT** que, como vimos, entró en vigor en México el pasado 23 de noviembre de 2019.

Así, los actos de injerencia a que refiere el **artículo 357 de la LFT**, se entienden como las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo su control. Se excluyen de esta categoría las prestaciones pactadas en los contratos colectivos.

Asimismo, el **artículo 357 Bis**, que se adiciona a la LFT, establece que no se podrá condicionar el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones a la restricción de alguna de sus garantías y derechos, entre ellos:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;
- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. Determinar su disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Las adiciones al **artículo 358** de la LFT establecen no sólo el derecho de libre afiliación, sino el de participación de los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones dentro de ellas y la protección de las siguientes garantías:

- I. **Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación.** Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;
- 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 **representación proporcional de género**, en términos del **artículo 371** de la 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;

- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado -ya las sanciones sindicales no implicarán pérdida del empleo o prestaciones contractuales-, y
- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del **artículo 373** de la Ley.

En este sentido, ahora el acta de la asamblea en la que se rinda cuentas de la administración del patrimonio sindical, al menos cada 6 meses, deberá ser entregada, pudiendo ser por vía electrónica, dentro de los diez días siguientes a su publicidad, al (nuevo) Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) para su depósito, además, dicha información deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato, dejando constancia de su recepción. Ahora, si no se rinden cuentas del patrimonio sindical en forma completa, los agremiados pueden acudir, en primera instancia a las instancias sindicales, luego a la autoridad registral (CFCRL) e incluso a los tribunales laborales, sin menoscabo de otras acciones legales a considerar sin que ello signifique pérdida de derechos sindicales.

En suma, la reforma contempla, en el caso de las y los trabajadores, la libertad de asociación para formar o ser parte de un sindicato o para no pertenecer a ninguno sin que se afecte el empleo ni los derechos laborales -contractuales, si fuera el caso. En nuestra realidad, significa la **abolición de la cláusula de exclusión**, un mecanismo fundamental, pactado en los contratos colectivos y sustentado en los estatutos sindicales, para mantener a los trabajadores bajo el control de las dirigencias sindicales con la amenaza de perder, con una sanción, no sólo su afiliación o prestaciones, sino su empleo. Asimismo, se determina la transparencia y la rendición de cuentas incluyendo, a diferencia del pasado, instrumentos para que el trabajador pueda hacer valer este derecho.

4.1.2. Democracia sindical.

En materia de democracia sindical, se lleva a cabo una adición al **artículo 371** de la LFT relativo al contenido de los estatutos de los sindicatos (fracción IX), con relación a una serie de normas para la elección de la directiva y secciones

sindicales, la cual se formaliza mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto⁶. Así, se deberá observar lo siguiente:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar quorum para validar votación, fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutarios exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y
- f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:
 1. Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;
 2. Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;
 3. Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;
 4. El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y

⁶ Se añade la palabra “directo”, al voto personal, libre y secreto, que ya se consideraba en la Constitución, porque antes se permitía legalmente el “voto indirecto”, es decir el emitido por delegados elegidos que, en representación de grupos de trabajadores (por secciones, áreas de trabajo, departamentos, sectores, etc.), sufragaban, en procesos electorales durante Congresos, Convenciones, Asambleas. El cambio significa el voto de todos los trabajadores a través de urnas, básicamente, de manera directa, sin representaciones de por medio.

5. Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

En la elección de directivas sindicales se establece la representación proporcional de género como un requisito fundamental (**artículo 371, fracción IX Bis**).

A este mismo artículo **se adiciona la fracción XIV Bis**, que estipula que los estatutos de los sindicatos también deberán establecer el **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 iniciados y sus revisiones integrales**, para lo cual, dichos estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en la **fracción II del artículo 390 Ter** de la LFT.

Con relación a lo anterior, la Reforma Laboral incluye la creación del **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)**, el cual, de acuerdo con el **artículo 390 Bis de la LFT**, será el encargado de expedir la **Constancia de Representatividad**, a fin de garantizar la presencia real con adeptos al sindicato para celebrar un CCT y dar certeza en la firma, registro y depósito de dichos contratos colectivos de trabajo. Para la expedición de esta constancia, la solicitud deberá ser presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la cual se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante; datos de identificación del patrón o centro de trabajo y la actividad a la que se dedica, así como el domicilio en el que se harán las notificaciones correspondientes. Además, se debe acompañar la solicitud con un **listado que acredite** que el sindicato solicitante cuenta con el **respaldo de por lo menos el 30% de las y los trabajadores de base o potencialmente "sindicalizables"** (nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante).

Otro avance en materia de democracia sindical se refiere a la **consulta a los trabajadores para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión**, proceso que puede ser verificado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que se respete la voluntad mayoritaria a través del voto personal, libre y secreto.

En el **artículo 390 Ter de la LFT**, se establece el procedimiento conforme al cual se realizará la consulta, el cual puede resumirse de la siguiente manera:

- 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 sobre el 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 por las partes.
- Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente dirigida a los trabajadores, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación, con al menos 10 días de anticipación.
- El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:
 - El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión.
 - La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria, en un lugar accesible para los trabajadores y con las condiciones necesarias para emitir su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura.
 - El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta.
 - 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.
 - El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, bajo protesta de decir verdad, 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.
 - 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 y el Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados.

El principio de representatividad, la solicitud de la constancia al CFCRL, también aplica en el caso de que el sindicato, que ya cuente con trabajadores afiliados dentro de un centro de trabajo, solicite al patrón la firma de un contrato colectivo, en el entendido de que éste, por emplear miembros de dicho sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando se le solicite, un CCT, de acuerdo con la reforma al **artículo 387** de la LFT.

Finalmente, otro aspecto de la democracia sindical se aborda a partir de la reforma al **artículo 897** y la adición del **artículo 897-A, ambos de la LFT**, donde se establece que los conflictos de **titularidad** entre sindicatos se resolverán únicamente a través de la **consulta a los trabajadores**, quienes manifestarán su voluntad a través del voto personal, libre, directo y secreto, por lo que no puede ser materia de negociación al ser elementos esenciales de la democracia y de los derechos humanos vinculados a ésta.

Tratándose de violaciones a derechos fundamentales **en materia colectiva** que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical o al derecho de negociación colectiva, o cuando se impugnen procedimientos de elección de las directivas sindicales, para promover el juicio **no será necesario acudir a la conciliación prejudicial ni exhibir la constancia correspondiente**, como establece la LFT en los conflictos individuales. Además, se contempla la prohibición para la acumulación de pretensiones ajenas al propósito de esta vía y de reclamarse, se dejarán a salvo los derechos de las partes para que las ejerzan en la vía que corresponda⁷.

En el **Transitorio Vigésimo Segundo** del Decreto por el que se reforma la Ley Federal de Trabajo se da a las organizaciones sindicales un **plazo máximo de un año**, es decir hasta el 1º de mayo de 2020, para adecuar sus procedimientos a las consultas establecidas en los **artículos 390 Bis y 390 Ter** de la Ley Federal del Trabajo.

⁷ En materia colectiva la conciliación se vuelve obligatoria cuando existe emplazamiento de huelga de por medio. La autoridad, en este caso los Tribunales Federales, al dar entrada al emplazamiento, fijan fecha de audiencia -previo al estallamiento de huelga- y solicitan al CFCRL apoye con la conciliación. Si los Sindicatos no asisten a las audiencias fijadas por los Tribunales, se archiva el expediente y si no asiste la empresa, se le apercibe, pudiéndose hacer acreedor a una multa. Las conciliaciones fuera de las audiencias son a voluntad de las partes que pueden dialogar en presencia y con la participación de las autoridades o aparte, por su cuenta.

Asimismo, el **Transitorio Vigésimo Tercero** del Decreto por el que se reforma la Ley Federal de Trabajo, establece que las adecuaciones de los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del por el que se reforma la Ley Federal de Trabajo, es decir hasta el 9 de abril de 2020.

A la formalidad señalada en este punto es pertinente hacer varias precisiones y motivaciones. Una de las características más comunes en la práctica sindical del viejo modelo era la opacidad y a veces ausencia de procedimientos democráticos en la elección de las dirigencias sindicales. Un líder sindical podría eternizarse y manejar a la organización como patrimonio propio o como negocio de un grupo selecto, y ello facilitaba -a veces con la complicidad de las autoridades- que los cargos sindicales, en caso de cambios (por enfermedad, muerte del líder, etc.), pudieran heredarse a familiares o traspasarse a incondicionales, sin posibilidad de que miembros del gremio, ajenos a la cúpula del control sindical, o sin su aval, pudieran, por vía democrática, aspirar a un cargo directivo sin riesgo de ser despedido o reprimido. Para conseguir la “toma de nota” se simulaba, de acuerdo con los estatutos del sindicato -en ocasiones en congresos, convenciones o asambleas espurias-, un proceso electoral que legitimaba la nueva dirección.

Con la reforma, se obliga a que en las elecciones de directivas sindicales participen todas y todos los trabajadores mediante el voto libre, secreto, personal y directo y bajo un procedimiento abierto y de piso parejo donde pueden existir otras opciones a elegir; no se prohíbe la reelección, pero se requiere que sea aprobada por la mayoría de los agremiados.

La Ley reformada obligaba a que los estatutos sindicales en el lapso de un año, a partir de su publicación, se deberían modificar para adecuarlos a las nuevas reglas democráticas. Los que no lo hicieran, de todas maneras, al hacer una elección tienen que adoptar las (nuevas) disposiciones legales, a riesgo que el CFCRL no reconozca ni emita la “toma de nota” correspondiente y el sindicato se quede sin representación legal.

Adicionalmente, la Ley de manera implícita busca recuperar la esencia de los sindicatos como organización de trabajadores -no como concepto del local o la denominación de una camarilla lejana, ajena- de tal forma que sus integrantes, **todos, decidan en los rubros fundamentales** de la vida corporativa. Por ello, se

establecen varios **tipos de consulta** que se resuelven a través del voto libre, secreto, persona y directo:

- **Consulta para legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes** (establecido en el artículo Décimo Primero Transitorio de la LFT). Se hace en un lapso de cuatro años -se vence el 1º de mayo de 2023- y por única ocasión. Su **propósito**, además de **garantizar que se conoce y acepta, en la empresa que corresponda, el CCT, es evidenciar y depurar los “contratos colectivos de protección”**: hay quienes señalan, en diversos estudios, que éstos rondan en el 85% de los existentes. **Se hace con el acompañamiento de la autoridad laboral, aunque puede optarse por notarios para validar la aceptación o no del CCT.**

Cabe señalar que si un CCT es legitimado con el voto mayoritario de las y los trabajadores a los que ampara dicho convenio, el mismo seguirá rigiendo las relaciones laborales en el centro de trabajo con su sindicato titular. Si no es legitimado -por omisión o por rechazo de los trabajadores-, el CCT se archiva, pero las condiciones laborales prevalecen y entonces **los involucrados podrán decidir no tener sindicato, formar uno nuevo, intentar adherirse a otro o seguir perteneciendo al mismo para buscar la celebración de un CCT.**

La legitimación es una manera de “limpiar”, en el presente, los CCT que no fueron avalados realmente por los trabajadores y, una vez eliminados éstos, a partir de la vigencia de la reforma, en este caso, es decir del 1º de mayo de 2023, ya no se podrán firmar CCT entre líderes sindicales y patrones sin que existan trabajadores o sin tomarlos en cuenta. Para eso se crea la constancia de representatividad que es la evidencia de que el sindicato que quiera celebrar un CCT cuenta o representa, al menos, el 30% de los trabajadores de la empresa con la que aspira a convenirlo.

- **Consulta para resolver la entrega de constancias de representatividad.** Cuando se quiere, por parte de un Sindicato, celebrar por primera vez un CCT con una empresa o, como se ha señalado, no sea validado por la consulta de legitimación, se necesitará, entre otros requisitos, que, **ante la autoridad, se demuestre que se representa al menos al 30% de trabajadores afiliados en el centro de trabajo implicado.** Al solicitarse dicha constancia, el CFCRL tiene la obligación de publicitarla un tiempo determinado (10 días) y en ese lapso pueden aparecer otro u otros sindicatos que pretendan lo mismo. Si sólo solicita la constancia de representatividad un sindicato, cumpliendo con los requisitos de Ley, pasado el tiempo obligado para difundir la petición, el CFCRL le emitirá dicha constancia. Si aparece en el tiempo de difusión uno o varios más, cumpliendo lo

exigencia de demostrar la representación del 30% de trabajadores del centro de trabajo, **el CFCRL convocará y organizará a una consulta mediante el voto libre, secreto, personal y directo** para definir qué sindicato -sólo uno- representa la voluntad de la mayoría y extenderle la constancia de representatividad con el fin de que pueda demandar -con emplazamiento a huelga o sin él- la firma de un CCT.

- **Consulta para dirimir la titularidad de un CCT.** Cuando **existan uno o más sindicatos que buscan ostentarse como el mayoritario**, que es lo que marca la Ley para representar a las y los trabajadores y administrar un CCT, pero uno de ellos, siendo el titular, es objetado por otro u otros y demandan a la autoridad un recuento para determinar la mayoría. **Este procedimiento lo organiza la autoridad laboral.**

- **Consulta para dirigir a las directivas sindicales.** Se trata de las elecciones de las y los representantes, de acuerdo con los estatutos de su sindicato, mediante el voto libre, secreto, personal y directo, conforme al **artículo 371, en particular la fracción IX**. La **organización de las elecciones corresponde al sindicato y sólo cuando existen “irregularidades” denunciadas y fundadas o “dudas razonables” en el procedimiento, el CFCRL interviene** y coordina el proceso electoral. De hecho, la reforma permite que se pueda solicitar, por parte de la directiva sindical o el 30% de los agremiados, la verificación de las elecciones por parte del CFCRL, de acuerdo con el **artículo 371 Bis**.

- **Consulta para validar los convenios contractuales, de inicio o derivados de su revisión.** En estos casos la referencia es el **artículo 390 Ter** y, aunque es **organizada por el sindicato**, obliga a dar aviso de la consulta a la autoridad laboral (CFCRL), con 10 días de anticipación a su realización a través del voto libre, secreto, personal y directo -el CFCRL puede verificar si el procedimiento se ajusta a la Ley, incluso puede ordenar su repetición en caso de observar irregularidades.

4.1.3. Rendición de cuentas.

En lo relativo a la rendición de cuentas, como se ha señalado, ya se encontraban disposiciones en la reforma la Ley Federal del Trabajo de 2012, sin embargo, a partir de la reforma al **artículo 373** de la LFT, se estableció la obligatoriedad de levantar actas de las asambleas que los sindicatos lleven a cabo para rendir cuentas completas y detalladas de la administración del patrimonio sindical. Dichas actas deberán entregarse al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la celebración de la asamblea.

Esta información deberá ser entregada a los trabajadores, dejando constancia de ello y en caso de que éstos no reciban la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen irregularidades en la gestión, podrían acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, lo que derivará en sanción previa comprobación de la existencia de dichas irregularidades.

Finalmente, el **artículo 391 Bis** de la LFT contempla la creación de un sitio de Internet de la Autoridad Registral, el CFCRL, donde se puedan consultar -y obtener de manera gratuita- el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo. De hecho, la máxima publicidad aplica también para saber sobre sindicatos existentes, reglamentos interiores depositados, etc.

4.1.4. Negociación colectiva y huelga.

La Reforma Laboral adiciona el **artículo 386 Bis de la LFT**, el cual estipula que el voto personal, libre y secreto se constituye como una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.

Lo anterior busca **evitar la simulación que ha pervertido los esquemas de negociación colectiva** que provienen, en buena medida, de una distorsión estructural del origen y propósito de los sindicatos y la falta de legitimidad democrática en la vida interna de los sindicatos. La contratación colectiva, que representa el motivo central por el que las y los trabajadores, en un centro laboral, se organizan para que, a través del diálogo y la negociación responsable con la parte empleadora, puedan defender y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, se estaba desvirtuando, al anular la participación y voluntad de los agremiados, y sustituirla por arreglos ocultos -o, al menos, sin considerar la voz de sus representados- entre líderes y patrones-. Hay patrones que son los que buscan esa clase de líderes y CCT para tener prestaciones y salarios al mínimo; hay otros a quienes les imponen los líderes con los que debe arreglarse y hay líderes que se “ofrecen” como protección para evitar organizaciones auténticas y demandas reales de los empleados en centros laborales que seducen o extorsionan. De ahí que el rescate de la negociación colectiva auténtica y efectiva sea un factor importante de la reforma y un medio para lograr trabajo digno.

En el caso de la huelga queda instituida como obligatoria la conciliación durante el periodo de prehuelga y a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar dicho periodo por una sola ocasión hasta por treinta días. En caso de que el convenio de inicio o revisión del contrato colectivo de trabajo no sea aprobado por los trabajadores, en términos del **artículo 390 Ter, fracción IV, incisos a y b,**

391 y 927, fracción V, de la LFT, el sindicato podrá prorrogar para negociar y/o realizar su consulta. A criterio del Tribunal podrá ampliarse el periodo de prehuelga más allá de los términos establecidos, pero ya no de manera discrecional y unilateral.

Otra novedad de la Ley se refiere a que, cuando el sindicato titular del CCT busque emplazar a huelga por revisión o violaciones, deberá solicitar al CFCRL un **Certificado de Registro del CCT** y presentarlo con dicho emplazamiento -o el acuse que ya lo solicitó-, con el fin de garantizar que se trata del sindicato mayoritario y el CCT vigente evitando que otro pretenda sorprender.

En caso de huelga, en el **artículo 930**, cuando el patrón solicite la inexistencia de la huelga, se contempla que la autoridad pueda realizar una consulta, **un recuento**, para garantizar que la misma representa la voluntad mayoritaria de los trabajadores que concurran a votar. Asimismo, en el caso de procedimientos de imputabilidad, ahora **el patrón, después de 60 días de huelga, podrá solicitar también la intervención del Tribunal para decidir sobre las responsabilidades y solución.**

4.2. En materia de perspectiva de género y derechos fundamentales.

En cuanto a género y derechos fundamentales, la reforma al **artículo 3° de la LFT** da un paso fundamental para procurar entornos laborales seguros y libres de discriminación, pues el trabajo, que es un derecho y un deber social y no un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Asimismo, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en complemento a lo señalado en el **artículo 2° sobre trabajo digno.**

También, el **artículo 132** de la LFT que se refiere a las obligaciones de los patrones, adiciona la **fracción XXXI**, donde se estipula la obligación patronal 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 u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.**

Un paso adicional, muy importante en materia de protección de los derechos de los trabajadores, es la **reforma al artículo 358 de la LFT**, que estipula que 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:

- I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;
- 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 la 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;
- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y
- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del **artículo 373** de esta Ley.

El **artículo 371** de la LFT que establece el contenido de los estatutos de los sindicatos, añade la **fracción IX Bis**, donde se dispone que en la integración de las diversas directivas sindicales se establecerá la **representación proporcional en razón de género**, lo cual es paso importante para contribuir a que las mujeres participen activamente en los sindicatos.

4.3. En materia de justicia laboral.

El **Capítulo XII** titulado **“De la Competencia de los tribunales”**, materializa el cambio de la resolución de conflictos laborales desde el Poder Ejecutivo al Judicial, a través de los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, a quienes corresponderá el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. Así, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de

legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, todo lo anterior de acuerdo con el **artículo 604** de la LFT.

Por su parte, el **artículo 605 de la LFT** estipula que los tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México estarán a cargo cada uno de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

Asimismo, se crea todo un organismo para el proceso de conciliación, el cual, de acuerdo con la reforma laboral se introduce en el **Título Trece Bis, Capítulo I, titulado “Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial”**, donde se establece, en el **artículo 684-A de la LFT**, la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos individuales ante los tribunales, salvo las tramitaciones especiales contenidas en la Ley. En el **artículo 684-B** de la LFT se estipula que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Este procedimiento de conciliación no deberá exceder los 45 días naturales (**artículo 684-D de la LFT**).

Dos elementos destacan de esta disposición: es obligatorio pasar la etapa de conciliación -antes de llegar a un Tribunal-, pero no es forzoso conciliar y, además, en esta etapa no participan abogados, sólo los involucrados -puede estar acompañado el trabajador en la conciliación, pero no se puede intervenir. Se busca eliminar el “coyotaje” y alargamiento artificial de juicios. La conciliación tiene plazo de 45 días como máximo y los juicios se quieren más expeditos; que duren alrededor de seis meses.

Asimismo, en el **Capítulo I** se especifican los datos que debe contener la solicitud de conciliación (**artículo 684-C de la LFT**), así como las reglas conforme a las cuales se tramitará el procedimiento de conciliación (**artículo 684-E de la LFT**).

Finalmente, de acuerdo con el **artículo 685 Ter de la LFT** únicamente quedarán exceptuados de agotar la instancia conciliatoria los siguientes casos:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

- II. Designación de beneficiarios por muerte;
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

De lo anterior puede concluirse que una gran apuesta de la reforma y del nuevo modelo laboral se centra en la conciliación y el diálogo como fórmulas para la atención y solución de los conflictos laborales. Ello implica un cambio radical en la forma de concebir las relaciones en el mundo del trabajo, basadas en la corresponsabilidad, la empatía y la disposición de las partes a escucharse y, por otra parte, a jueces capaces de impartir justicia.

Es importante mencionar que, de acuerdo con el **Artículo Séptimo Transitorio** del Decreto por el que se reforma la Ley Federal de Trabajo, los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales, como locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio. Ningún asunto pendiente de las Juntas pasará a los Tribunales.

Así, se observa que la reforma laboral concentra diferentes aspectos con el objetivo de fortalecer la participación del trabajador en un proceso democrático

dentro de los sindicatos, así como garantizar el respeto a sus derechos. Asimismo, se busca la impartición de justicia laboral en forma más expedita a través de todo un nuevo sistema, el cual deberá construirse, para lo que se requiere una amplia participación interinstitucional.

UNIDAD 5.

Reformas El T-MEC: El Acuerdo Comercial entre México, Estados Unidos Y Canadá

Llegados a este punto, y para cerrar el amplio análisis en materia de derechos laborales que se ha llevado a cabo en este documento, es importante abordar otro instrumento internacional que tiene relación con los cambios en materia laboral que se han suscitado en México, considerando que Estados Unidos y Canadá son los principales socios comerciales de nuestro país.

Así, el 30 de septiembre de 2018 terminaron las negociaciones comerciales sobre el Tratado México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC o USMCA, por sus siglas en inglés. En el capítulo 23 de este Tratado, que se enfoca, por primera vez, totalmente al tema laboral de los tres países, los participantes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT para adoptar y mantener en sus estatutos y regulaciones los derechos establecidos en la Declaración de esta Organización relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- Libertad de asociación y efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva,
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- La abolición efectiva del trabajo infantil y, para el propósito de este Acuerdo, una prohibición sobre las peores formas de trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, el acuerdo establece que los Estados miembros no actuarán en detrimento de los derechos laborales con el fin de incentivar el comercio o la inversión; promoverán el cumplimiento de la legislación laboral mediante el reforzamiento de las inspecciones de trabajo. Este punto es importante y explica, en parte, la dedicación a nuestro país de un anexo unilateral. En el sector de trabajadores de nuestros vecinos del Norte existe la apreciación de que el gobierno mexicano ha abusado de los salarios bajos y la práctica de un sindicalismo subordinado al capital y al gobierno en turno para atraer inversión en detrimentos de las fuentes de trabajo en sus respectivos países. Por ello, la exigencia, alineada de manera paralela con la reforma laboral, de medidas

especiales en materia de salarios y depuración de contratos colectivos llamados “de protección”, o sea convenidos entre líderes y patrones sin considerar a los trabajadores con el fin de facilitar condiciones laborales disminuidas.

En el caso de los trabajadores migrantes, hay que asegurar que estén protegidos por las leyes laborales, sean o no nacionales de las partes, toda vez que se reconoce la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes con respecto a las protecciones laborales.

En materia de equidad de género, el Tratado exige a las partes promover la implementación y aplicación de medidas de protección contra la discriminación laboral basada en el sexo, y apoyan el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo. Se deberán implementar políticas de inclusión y que protejan a los trabajadores contra la discriminación en el trabajo basada en el sexo, lo que engloba cuestiones como el embarazo, el acoso sexual, la orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, así como la concesión de permisos de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia, además de la protección contra la discriminación salarial.

Para revisar el cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo Laboral del Tratado, se establece, en nuestro caso, crear un consejo compuesto por miembros del gobierno, así como designar un funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como encargado de tratar los asuntos relacionados con la implementación y cumplimiento del Capítulo laboral. En este sentido, se incluye el compromiso de definir un mecanismo de consultas (rápido) por el que cualquiera de los miembros podrá solicitar a otro, información relativa al cumplimiento de dicho Capítulo y, en caso de que la información sea insuficiente, se podrá instalar un panel de resolución de controversias.

5.1. El eventual alcance del anexo 23-A del Acuerdo en la práctica laboral en México.

En especial para México, en el anexo 23-A del mencionado Acuerdo, se condicionó la ratificación del tratado a la adopción previa por parte del Estado Mexicano de los cambios legislativos que implica la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 (Gaceta Parlamentaria, 2018).

Así, las especificaciones establecen que se deberá proporcionar en las leyes laborales mexicanas el derecho de los trabajadores a participar en actividades

para la negociación colectiva y la organización, formación y afiliación al sindicato que elija; establecer organismos independientes para el registro de elecciones sindicales; proveer de un sistema para que las elecciones de los líderes sindicales sean personales, libres y secretas. (ibíd., 2018).

Además, para el registro inicial de un contrato colectivo de trabajo, el órgano independiente creado deberá verificar que el centro de trabajo esté en operaciones, que los trabajadores hayan tenido acceso a una copia del contrato y que la mayoría de los trabajadores estén de acuerdo en la celebración de éste (Deloitte, 2018).

Para las futuras revisiones de los contratos colectivos, incluyendo los que estén actualmente depositados, se deberá acreditar el conocimiento y apoyo de la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo y se obliga a revisar, por lo menos una vez, dentro de los siguientes cuatro años a la entrada en vigor de la legislación todos los contratos colectivos de trabajo vigentes. Finalmente, se creará un sitio web centralizado para permitir la consulta pública de todos los contratos colectivos de trabajo y documentación relacionada (ibíd., 2018). Es decir, que la información sobre los contratos colectivos y los sindicatos que los detentan será abierta y de acceso a quien requiera consultarla. Como se podrá observar son temas que ya están contemplados en nuestro marco legal.

En relación con lo anterior, se observa que la discusión sobre este Tratado Internacional abona al debate sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con la reforma constitucional ya aprobada en 2017, así como a la modernización del sistema laboral mexicano, que ha dado pasos fundamentales con la ya citada reforma constitucional y la ratificación del convenio 98 de la OIT.

En suma, la reforma laboral que se ha aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019, fecha simbólica para el mundo del trabajo, deviene de un proceso largo de cambios a las reglas que rigen las relaciones obrero-patronales y la vida de los sindicatos, se trata de un cambio de modelo, de cultura laboral.

La libertad y democracia sindical, así como la negociación colectiva auténtica cobran especial importancia en la construcción del nuevo modelo laboral que incorpore valores y prácticas donde la corresponsabilidad, el diálogo social y el trabajo digno toman una relevancia clave en el logro de mejores condiciones de vida y trabajo.

CONCLUSIÓN

La Reforma Laboral del 1º de mayo de 2019 en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, se une a la evolución de las leyes laborales que han buscado proteger los derechos de los trabajadores, iniciando por el artículo 123 constitucional, que establecía los principios básicos sobre jornada máxima de trabajo, salario mínimo, derechos de asociación y huelga, reparto de utilidades, protección a menores y mujeres y otros aspectos dirigidos a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Así, las principales aportaciones de la reforma laboral en materia sindical y de justicia laboral se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Que los trabajadores participen democráticamente en la consulta sobre los contratos colectivos, elección de representantes sindicales y que se condicione la toma de decisiones a la representatividad de los trabajadores dentro de los sindicatos: se reivindica el derecho libre a decidir a las bases sobre la vida cotidiana de sus organizaciones.
2. Fortalecer la conciliación individual y durante la prehuelga para mejorar los procesos de diálogo social entre trabajadores y patrones, a fin de resolver los conflictos que se presenten, para lo cual se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los Centros de Conciliación en las entidades federativas.
3. Trasferir la impartición de justicia desde el Poder Ejecutivo al Poder Judicial -en vez de un tripartismo simulado-, a fin de mejorar los procedimientos para hacer más efectivas y expeditas las resoluciones de los conflictos laborales. Para ello, se crean los tribunales laborales, locales y federales, según la competencia, que dependerán del Poder Judicial de la Federación.
4. Se busca la igualdad y representatividad de género -se deberá asegurar la participación de las mujeres en las directivas sindicales-, la inclusión y la no discriminación, al incorporar como obligación patronal, establecer protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

5. La Ley Federal del Trabajo garantiza la transparencia y la rendición de cuentas, así como la libertad de crear más de un sindicato, o de pertenecer o no a él, sin que esto condicione el empleo o limite los derechos del trabajador.

Aunado a lo anterior, y como vimos a lo largo del presente documento, México ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, con lo cual, además de fortalecer la libertad y democracia sindicales y la negociación colectiva efectiva, nuestro país ha ratificado ya los 8 convenios que de acuerdo con la OIT se consideran fundamentales.

Finalmente, la reforma laboral contribuye a cumplir con los compromisos internacionales que se adquieran a partir de la firma del T-MEC, principalmente a partir del Anexo 23-A de este Tratado, que requiere el cumplimiento de condiciones sobre la libertad y democracia sindical, en relación con la revisión de los contratos colectivos, la participación y representatividad de los trabajadores en estos procesos, contribuyendo así modernización del sistema laboral mexicano.

En síntesis, se ha querido hacer un recuento de lo qué es y significa la reforma laboral para el mundo del trabajo en México, enfatizando el reto que representa su implementación y arraigo por parte de los factores de la producción y la sociedad mexicana en general, considerando las antecedentes de dónde se parte, de donde venimos, en esta tarea donde cada actor involucrado tiene una responsabilidad que cumplir para lograr trabajo digno y un país próspero, en paz y sustentable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castillo, C. R. (2007). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 165-190.
- Córdova Vianello, L. (01 de abril de 2007). nexos. Obtenido de La Constitución y los tratados internacionales: <https://www.nexos.com.mx/?p=12201>
- de Buen, N. (17 de mayo de 2007). *El Sistema Laboral en México - 17 de mayo de 2007*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
- Deloitte. (21 de noviembre de 2018). Obtenido de Tratado México - Estados Unidos - Canadá (T-MEC) Serie de boletines: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/tax/2018/T-MEC-Boletin_Aspectos-laborales-Inversion-Sector-automotriz.pdf
- Gaceta Parlamentaria. (22 de diciembre de 2018). *Gaceta Parlamentaria*. Obtenido de Iniciativa que forma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a nombre del Grupo Parlamentario de Morena. Año XXII, núm. 5185-I.; <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/64/2018/dic/20181222-I.pdf>
- García, O. (2017). *Puntos medulares de la reforma constitucional laboral. 29 de noviembre de 2017*. Obtenido de COEM.MX: <https://coem.mx/puntos-reforma-constitucional-laboral/>
- Luna Arias, J. (10 de marzo de 2018). *El apartado "B" del Artículo 123 Constitucional*. Obtenido de Frecuencia Laboral: <https://www.frecuencialaboral.com/apartadoBcuandosurgio2018.html>
- Marquet Guerrero, P. (2016). *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano en el trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de Kurczyn, P. (coord.) (2014) *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum*. En homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>
- Martínez, S. (2017). *Revistas Jurídicas UNAM. Hechos y Derechos, núm. 42, noviembre-diciembre 2017*. Obtenido de Reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de

justicia laboral.: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/11742/13568>

- OEA, O. d. (30 de noviembre de 2018). *Sistema de Información de Comercio Exterior - OEA*. Obtenido de Sistema de Información de Comercio Exterior - OEA: <http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>
- OIT. (01 de julio de 1949). *International Labour Organization*. Obtenido de C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es:NO
- OIT. (2019). *Orfanización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenios y recomendaciones: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- OIT, O. I. (23 de noviembre de 2018). *Information System on International Labour Standards*. Obtenido de Ratificaciones de México - OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764
- Reynoso Castillo, C. (julio - diciembre de 2007). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de Notas sobre Capacitación en México - Revista Latinoamericana de Derecho Social No. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 165-190: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9519/11552>
- Santos Azuela, H., & Santos Méndez, V. (2018). *Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo*. Ciudad de México: Porrúa.
- Secretaría de Economía, S. (12 de agosto de 2019). *Reporte T-MEC*. Obtenido de Reporte T-MEC: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485094/Reporte-TMEC_n10-esp_20190812_a.pdf
- SEGOB. (24 de febrero de 2017). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0
- SEGOB. (01 de mayo de 2019). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

- STPS, S. d. (01 de mayo de 2019). *Reforma Laboral*. Obtenido de Reforma Laboral: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>
- STPS, S. d. (17 de noviembre de 2019). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social - Prensa: <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-apuesta-por-sindicatos-fuertes-y-condiciones-laborales-favorables-227400?idiom=es>
- Velasco, O. (2017). *Revista Horizontes*. Obtenido de Derechos sociales en la Constitución de 1917. Horizontes. Revista del Colegio de Estudios Latinoamericanos. 24 de Julio de 2017: <https://horizontesrevistacel.wixsite.com/horizontes/post/2017/07/24/derechos-sociales-en-la-constituci%C3%B3n-de-1917>

El presente documento está elaborado con fundamento en lo que establece el artículo 20 fracciones XXVI, XXVII y XXVIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 2023.

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

