



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

---

---

**CENTRO UNIVERSITARIO UAEM VALLE DE MÉXICO**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA LUZ DE LOS  
CONVENIOS 98 Y 154 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**TESINA**

Que para obtener el Título de

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta

**C. NANCY YESSENIA GARCÍA BARRERA**

**Asesor: M. EN D. CELINA HILDA ÁLVAREZ AMADOR**



**Atizapán de Zaragoza, Edo. de Méx., Septiembre, 2020**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>5</b>
<b>Generalidades.....</b>	<b>5</b>
1.1    Derecho Social.....	5
1.1.1    Definición de Derecho del Trabajo .....	7
1.1.2    Principios del Derecho del Trabajo .....	10
1.1.2.1    El trabajo como Derecho y Deber Social:.....	10
1.1.2.2    Libertad en el Empleo:.....	11
1.1.2.3    Igualdad:.....	11
1.1.2.4    Estabilidad en el Empleo: .....	12
1.1.2.5    Aplicación de la Norma Más Favorable para el Trabajador:.....	12
1.1.2.6    La Suplencia de la Queja: .....	12
1.2    División del Derecho del Trabajo .....	13
1.2.1    Derecho Individual del Trabajo .....	14
1.2.2    Derecho Colectivo del Trabajo.....	18
1.2.2.1    El Sindicalismo en México .....	32
1.3    Derecho Internacional .....	35
1.3.1    Derecho Internacional Público .....	36
1.3.2    Derecho Internacional Privado.....	36
1.3.3    Derecho Internacional del Trabajo.....	37
1.4    Derecho Administrativo del Trabajo .....	37
1.5    Derecho Procesal del Trabajo.....	38
1.6    Derecho de la Seguridad Social.....	38
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>40</b>
<b>La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....</b>	<b>40</b>
2.1    Antecedentes .....	40
2.2    Constitución de la OIT.....	42

2.3 Estructura de la OIT .....	45
2.3.1 La Conferencia General de los representantes de los Miembros: .....	46
2.3.2 El Consejo de Administración: .....	47
2.3.3 La Oficina Internacional del Trabajo: .....	48
2.4 Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo .....	50
2.4.1 La Conferencia .....	50
2.4.2 El Consejo de Administración .....	51
2.4.3 La Oficina Internacional del Trabajo .....	52
2.5 Convenios Fundamentales de la OIT .....	53
2.5.1 Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (NÚM. 87) .....	54
2.5.2 Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98) .....	55
2.5.3 Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29).....	56
2.5.4 Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105) .....	60
2.5.5 Convenio Sobre la Edad Mínima, 1973 (Núm. 138).....	60
2.5.6 Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (Núm. 182).....	62
2.5.7 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100) .....	63
2.5.8 Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Núm. 111) .....	64
2.6 Procedimiento para Ratificar Convenios en el Sistema Mexicano .....	65
2.7 Convenios Ratificados en México en materia de Derecho Laboral .....	69
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>70</b>
<b>Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98) .....</b>	<b>70</b>
3.1 Antecedentes .....	70
3.2 Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) .....	71
3.3 Principios del Convenio 98.....	77
3.3.1 Sindicación .....	77
3.3.2 Negociación Colectiva .....	78
3.3.2.1 Negociación Voluntaria .....	79

3.4 Entrada en Vigor .....	80
3.5 Contratos Colectivos de Trabajo .....	81
3.5.1 Contratos de Protección .....	83
3.6 Actos de Discriminación .....	86
3.7 Actos de Injerencia Patronal .....	87
3.8 Libertad Sindical (Convenio Número 87) .....	88
3.9 Reforma a la Ley Federal del Trabajo .....	89
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>93</b>
<b>La Importancia de Ratificar el Convenio Sobre la Negociación Colectiva 1981, (Núm. 154) en México.....</b>	<b>93</b>
4.1 Generalidades.....	93
4.2 Campo de aplicación.....	94
4.3 Métodos de aplicación .....	103
4.4 Fomento de la Negociación Colectiva .....	106
4.5 Negociación Voluntaria .....	109
<b>PROPUESTAS.....</b>	<b>113</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>118</b>
<b>ANEXO A.....</b>	<b>121</b>

## INTRODUCCIÓN

La lucha constante de los trabajadores para obtener sus derechos y que estos puedan ser respetados y que los puedan ejercer no ha sido nada fácil, inclusive se han perdido vidas humanas, pero esta lucha continua, porque la tecnología nos alcanza, la carencia de empleo y la sobrepoblación son factores que afectan a todos, la economía decadente que no permite avanzar a la sociedad, conlleva a que las condiciones de los trabajadores no mejoren y que sindicatos se presten a malos manejos en la administración y defensa de las personas trabajadoras, esta lucha es de todos, trabajadores, patrones, organizaciones sindicales, del propio gobierno y de la sociedad.

La Negociación Colectiva no es un tema que se haya puesto de moda en el año 2019, es una figura que se encuentra establecida desde el año de 1949 en el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual México ratificó en el año 2018, siendo el último convenio fundamental de los ocho que hay, que faltaba por ratificar, el cual entró en vigor en noviembre de 2019, y establece el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Éste Convenio Internacional protege a los trabajadores para que no sean condicionados en su trabajo y puedan ser sujetos de un despido por motivo de su filiación sindical y su participación en actividades sindicales, por no formar parte de un sindicato, así como a dejar de pertenecer, o entre organizaciones de trabajadores y empleadores; por lo tanto este convenio, los protege de injerencias patronales que fomenten la constitución de organizaciones de trabajadores que sean dominadas por un patrón; así mismo a sostener económicamente organizaciones de trabajadores para colocarlas bajo el control de un patrón o de una organización de estos, dando entrada a los contratos de protección, los cuales son firmados por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, intercambiando dinero y cargos lucrativos de diversos tipos para lograr discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales y sindicales,

aunque no todos los sindicatos mantienen esta práctica. por ello se ha vuelto tan popular entre trabajadores, patronos, organizaciones sindicales y abogados de la materia, los cuales están de acuerdo en que se debe encontrar establecida en un ordenamiento para que se cumpla el fomento y el estímulo de esta figura.

El modelo actual en que se realiza la contratación colectiva, no intervienen los trabajadores, son varias razones por las cuales evitan su participación, la principal es que la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo opera solamente entre sindicato y empleador o patrón, o entre la firma de abogados que representa al patrón y así poder proteger la fuente de trabajo, y esto da como resultado un contrato de protección.

En diversas ocasiones la clase trabajadora no sabe quién es el sindicato que los representa, no sabe que tiene voz y voto en las negociaciones, lo único que saben es que deben conservar su trabajo por la familia que deben mantener, porque no alcanza con lo que les pagan para tener un estilo de vida normal, inclusive en diversas fuentes de empleo se sabe que estas personas se ven en la necesidad de tener un empleo extra, esto quiere decir, que se dedican a vender zapatos de catálogo, ropa, productos cosméticos, dulces o golosinas, todo esto dentro del área de trabajo, para poder tener una ganancia extra para subsistir, mientras que su sindicato saca provecho de la empresa y en lugar de hacer su trabajo se dedican a darles lo injusto a los trabajadores.

Actualmente la mayoría de los sindicatos registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son únicamente firmadores de Contratos Colectivos de Trabajo, y estos reciben un pago económico por parte de la empresa, esto es un negocio para los que realizan esta práctica a costa de los trabajadores.

Al ratificar el Convenio 98 se busca que la Negociación Colectiva se respete y se pueda regular, así como el derecho de sindicación de los trabajadores para poder elegir libremente a sus representantes, en su Artículo 4 establece 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. (1) En este trabajo se analizará que

ratificar otro convenio de la Organización Internacional del Trabajo podría de alguna manera subsanar ese artículo y por lo tanto, establecer esas medidas necesarias a la Negociación Colectiva en los centros de trabajo. Si esto sucede, ¿Cuáles son esas causas de no reglamentar la Negociación Colectiva?, ¿Qué va a pasar con los contratos de protección?, ¿Cuál es el beneficio que crea a las partes involucradas?, ¿Qué se logrará con la ratificación de otro convenio internacional?, partiendo de la importancia de cuidar el principio de estabilidad en el empleo, las respuestas a estas preguntas planteadas se encuentran en este trabajo de investigación.

La presente investigación tendrá como objetivo general entender el por qué y para qué, se debe ratificar un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo que complementa a un Convenio Fundamental, esa necesidad de hacerlo y se realizará con la metodología histórica, para poder comprender los antecedentes de los cuales deriva esta figura, así como los métodos documental, analítico, observacional, sintético, inductivo y deductivo, cada uno forma parte importante porque son el camino al resultado que se desea obtener; abarcando en el Primer Capítulo, un pequeño viaje a la historia del Derecho Laboral, como nace este Derecho de Clase, la necesidad de respetarlo, protegerlo y de que los trabajadores ejerzan sus Derechos Humanos y laborales, brindarles la protección que la ley establece, por ello es importante conocer las raíces que mantienen en pie a este Derecho Social; en el Segundo Capítulo, conoceremos como funciona este organismo internacional de importancia en el mundo laboral conocido como la Organización Internacional del Trabajo, cómo se encuentra integrada, en donde están sus oficinas de trabajo, y cómo es el procedimiento para ratificar Convenios Internacionales, así como conocer los convenios que la OIT considera fundamentales para cada país miembro.

En el Tercer Capítulo, se analizará el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, los principios que lo conforman como lo es el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, así como desmenuzar su contenido y entender la necesidad de ratificar un convenio internacional que logre subsanar la pequeña incógnita que deja y como adecuarlo a la realidad que México está viviendo. Para finalizar en el Cuarto Capítulo, se realiza un análisis del Convenio de la

Organización Internacional del Trabajo que se pretende ratificar para comprobar que hace falta en la Legislación mexicana brindar mejores herramientas a la Negociación Colectiva para atacar a los contratos de protección patronal y que se genere una justicia social para los derechos de los trabajadores y una representación sindical adecuada y real, mediante del diálogo social.

# **CAPÍTULO I**

## **Generalidades**

### **1.1 Derecho Social**

Para dar inicio a este tema, es importante recordar que el comienzo de este Derecho Social se dio a partir de la Revolución Industrial la cual se desarrolló en la Gran Bretaña durante la segunda parte del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, siendo el motivo principal las malas condiciones con las que vivía la clase trabajadora en aquella época, sin seguridad laboral, eran explotados a trabajar intensas jornadas laborales, y el salario que obtenían no les alcanzaba para tener estabilidad económica; las personas que estaban afectadas por estas situaciones, se organizaron para luchar por la defensa de sus intereses, dando pauta a los primeros movimientos obreros, lo cual dio origen a lo que hoy en día conocemos como sindicatos; la consecuencia de esta lucha fue que los trabajadores lograron obtener el reconocimiento a su labor como personas subordinadas, por lo que se asentaron las bases necesarias para la creación de Leyes que los protegiera ante las situaciones que vulneraran su dignidad y libertad como ser humano y como clase trabajadora, la primera de ellas surge en 1917 con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es por lo anterior que el Derecho Social o también llamado Derecho de Clase, nace como creador de nuevos ideales y valores del Derecho, que contiene principios y normas, en conjunto con el Derecho Público y el Derecho Privado; los cuales se encargan de regular el comportamiento humano y de resolver las controversias de las que son objeto.

Por lo tanto, para mí, el Derecho de Clase, se ocupa de darle solución a los conflictos que ocurren en las clases sociales, y proteger a las personas de las desigualdades en distintas cuestiones, en especial en aquellos grupos que se encuentran en un estado

de vulnerabilidad o desventaja económica frente a otros y de esta forma establecer una vida digna

Para el Diccionario Jurídico Mexicano, a su letra nos dice “que el Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”. (2)

Conviene aclarar que para el pensador Radbruch “el derecho social se encuentra subdividido, por el derecho del trabajo y el derecho económico, ya que el segundo de ellos es el que subordinará la economía a las necesidades sociales, una visión del mundo del mañana, ahí donde desaparecerá el sistema capitalista y su consecuente explotación del hombre por el hombre, en una sociedad dividida en clases sociales, en la que una de ellas aprovecha los beneficios de la producción y entrega o paga al trabajador lo estrictamente necesario para que pueda vivir...”(3); en la historia del Derecho Social se ha conformado por otras ramas, sus disposiciones de orden jurídico se encontraron plasmadas principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, en la que se adicionaron los llamados *Derechos Sociales*, y en los Tratados Internacionales a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se han ido adoptando, las cuales han sido creadas con el fin de regular las relaciones entre los individuos con estas diferencias marcadas, procurando la justicia social y la equidad, además de proteger los derechos sociales primordiales de los particulares en un estado desamparado por la misma sociedad, ya que es el equivalente a los Derechos Humanos.

Con referencia a lo anterior, para mí, el Derecho del Trabajo nace como parte de las ramas del Derecho Social, la cual tiene su entidad en el campo del trabajo subordinado; y su objeto principal es la inclusión de aquellos individuos en estado de desventaja frente a otros al crear condiciones adecuadas para poder brindarles un beneficio en cuanto al ámbito socioeconómico y es decir, entre el patrón y el subordinado.

El fin de este Derecho Social con relación al Derecho del trabajo, no es terminar con la desigualdad que existe entre las partes, más bien, busca un equilibrio entre ellas, obtener una negociación que beneficie tanto a la empresa como al trabajador.

### **1.1.1 Definición de Derecho del Trabajo**

El Derecho del Trabajo, también llamado Derecho Laboral, es también un derecho de clase, el cual se encuentra destinado a proteger a los trabajadores en situaciones de subordinación y dependencia, con respecto al patrón. En 1917 al crearse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se adoptan en la asamblea constituyente de Querétaro los Artículos 27 y 123 constitucionales, los cuales contienen la *Declaración de los Derechos Sociales de los Campesinos y de los Trabajadores*, en la cual reconoce los derechos humanos garantizados por el pueblo, a su vez estos constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, el cual establece los lineamientos en ese entonces necesarios para la defensa de los trabajadores, sin embargo, con las innumerables reformas y modificaciones que se hacen a nuestra Carta Magna, constantemente se cierra a la posibilidad del beneficio social que se planteó en los inicios de la Constitución de 1917; ya que en el transcurso del tiempo ha existido un desentendimiento por parte del Estado de sus obligaciones hacia la sociedad y al mismo tiempo se fortalece el ideal del desarrollo económico al cumplimiento de indicadores internacionales.

Como resultado de una revolución y de una lucha constante, a los que se negaban a aceptar los principios que se encuentran en el Artículo 123 constitucional; para el año 1931 en el Congreso del Estado de Veracruz se crea la Ley Federal del Trabajo, en su exposición de motivos señaló las finalidades de la Legislación:

*“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución, de aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no*

*puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.*

El surgimiento de esta Ley, que constaba con alrededor de 685 Artículos, la que su propósito fundamental era la protección y defensa a los derechos laborales y sociales, en razón de haberse incorporado los Artículos relativos al salario mínimo, la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), los relativos al trabajo de las mujeres y los menores, el derecho de huelga, etc., el Estado era quien decidía que sindicatos podían ser reconocidos pese a la voluntad de los trabajadores, se regulan los reglamentos interiores de trabajo y los contratos colectivos, los cuales tomaron más fuerza y beneficio para el patrón, pues los utilizó como protección, y en consecuencia el corporativismo se volvió un crecimiento para la economía mexicana, aunque actualmente representa una ineficiencia en el sector económico.

En segunda instancia, en 1970 se crea una nueva Ley del Trabajo, con aproximadamente 1010 Artículos nominales, donde se agregaron artículos relativos a la capacitación y adiestramiento, se derogan artículos que incluían el trabajo de las mujeres y los artículos instaurados en el capítulo de huelgas fueron reubicados, la distribución de materias de esta Ley fue más lógica que la anterior, cabe resaltar que un punto importante de esta Ley, es la incorporación de la justicia social y el equilibrio que existe entre la relación del trabajo y el capital, lo que quiero decir, es que se debe entender como un ordenamiento destinado a conformar las relaciones futuras como deben ser, con el fin de que el trabajador ocupe un lugar en la sociedad como le corresponde, de igual manera, es un conjunto de normas que aseguran a los trabajadores reformar permanentemente las relaciones laborales, en particular con el llamado Contrato Colectivo de Trabajo.

Como se ha mencionado el Artículo 123 constitucional, el cual también ha sufrido reformas en su contenido, actualmente se encuentra dividido en dos partes, el apartado A y el apartado B, el primero regula las relaciones laborales entre patrón y trabajador en general, mencionando el salario, la jornada laboral, derecho de huelga etc., siendo su Ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo; en cuanto al apartado B es el encargado de regular las relaciones laborales burocráticas, la cual es

reglamentada por la Ley Federal Burocrática en el caso de los trabajadores de la Federación y las Leyes Burocráticas de las Entidades Federativas. (4)

El Artículo 123 es el más importante y necesario en la vida laboral, aunque en ocasiones no es respetado por algunos patrones, contiene los derechos fundamentales que deben tener los trabajadores en la relación de trabajo, por ello es necesario hacer mención de cómo está integrado, para poder entender cuestiones que más adelante se van a mencionar. (5) **(Anexo 1)**

El Dr. Lucio Mendieta concibe el Derecho del Trabajo como “una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o a la realización de obras”. (6) aunque se podría leer que esta definición es rebuscada, realmente engloba lo que debe contemplar el concepto del que trata, ya que se deben conocer y estudiar las relaciones de trabajo, para poder regularlas, y de esta forma poder realizar un servicio y no concurran en problemas de carácter económico.

Mi definición para el Derecho del Trabajo, es que ha buscado el equilibrio entre sus dos sujetos involucrados, el trabajador y el patrón, en una relación subordinada, por esto la importancia de la creación de las normas jurídicas que han regulado dicha relación, en cuanto al capital y el trabajo, lo que hace que disminuya la diferencia económica en ambas partes, el obrero por la mano de obra que realiza, la remuneración de un salario y el patrón por el resultado de la producción que va a obtener.

Una de las definiciones más completas es la proporcionada por el Dr. Néstor de Buen Lozano, quien señalaba que: “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”. (7)

Por lo tanto, la justicia social toma un papel importante y fundamental en las relaciones laborales, mediante la negociación entre las partes, porque busca el equilibrio de las personas en la sociedad, lo cual significa que se les proporcionaran los elementos básicos para un desarrollo igualitario entre patrón y trabajador; en otras palabras, darle al trabajador lo que le corresponde por Ley; mejores condiciones de trabajo.

### **1.1.2 Principios del Derecho del Trabajo**

Para entender a que se refieren los principios del derecho del trabajo pueden encontrarse múltiples versiones, a propósito de ello Federico de Castro apunta que, “con la frase principios generales del Derecho se alude directamente a un tipo de exteriorización del Derecho, a criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica” (8) y Lino Rodríguez-Arias Bustamante; los define como “las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación”. (9)

La Ley Federal del Trabajo (LFT), se funda en múltiples principios algunos de ellos ya expresados en el propio Artículo 123 constitucional, de los cuales los más importantes se encuentran plasmados dentro del primer capítulo.

#### **1.1.2.1 El trabajo como Derecho y Deber Social:**

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero por el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. (10)

En otros términos, es un deber porque es la forma que tiene el individuo de poder devolver a la sociedad parte de lo que ha recibido de ella y es un derecho porque el trabajo es la forma en la que puede obtener ingresos para subsistir.

### **1.1.2.2 Libertad en el Empleo:**

Cabe mencionar que este principio es un Derecho Humano y, por lo tanto, se encuentra plasmado en el Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo primero y tercero, que a su letra mencionan:

*Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

*...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123. (11)*

Esta libertad se encuentra limitada por tres aspectos fundamentales, el primero es que la actividad que realiza sea legal; es decir, que el trabajo que se va a realizar no vaya en contra de las Leyes de cualquier naturaleza y pues que no se constituya un delito; el segundo aspecto es vulnerar los derechos de terceros, esto ocurre al momento en que un trabajador es sustituido a pesar de que aún se encuentre dentro de un litigio ante las autoridades y su situación aún no se resuelve, así como no permitirle trabajar después de pasar un periodo de incapacidad, el tercero y último aspecto, es cuando se afectan los derechos de la sociedad, cuando se pretende sustituir a aquellos trabajadores que hayan iniciado una huelga, esto no solo afecta al trabajador, sino también a sus familias y por ende a la sociedad. Por último, toda profesión debe obtener de una retribución por el desempeño en el trabajo que se realiza.

### **1.1.2.3 Igualdad:**

*“La igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella”. (12)*

La igualdad es considerada como la falta de distinciones, de tener un trato diferente o especial principalmente en las personas, y por ende cuando se toma como un principio rector del derecho laboral hace referencia a que no puede haber distinciones en trabajos similares por consideraciones de sexo, edad, raza, credo religioso, etc.

#### **1.1.2.4 Estabilidad en el Empleo:**

La finalidad de este principio es brindarles protección y seguridad a los trabajadores en su empleo, para que puedan permanecer el mayor tiempo posible realizando sus labores en cuanto tengan la necesidad y sea su deseo; es decir, se le dé la certeza de que no será privado de su empleo, siempre que exista el mismo y el trabajador demuestre aptitudes para realizarlo. Sin este principio los demás principios de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedarían sin sustento.

#### **1.1.2.5 Aplicación de la Norma Más Favorable para el Trabajador:**

El Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo menciona que, “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (13) y debe entenderse que quedan incluidas las relaciones individuales y colectivas, así como los reglamentos de trabajo, con el fin de lograr que se reduzca la diferencia en menoscabo de la clase trabajadora, al resultar que no se reconozca el valor que va a derivar de su trabajo y por consecuencia no obtenga una remuneración adecuada.

#### **1.1.2.6 La Suplencia de la Queja:**

El principio de suplencia de la queja consignado en el Artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, sólo es operante en favor del trabajador siempre y cuando se trate de suplir la deficiencia de los conceptos de violación esgrimidos en la demanda de amparo, integrándolos, completándolos o perfeccionándolos, pero en modo alguno

está permitido al tribunal de amparo en aras de suplir la deficiencia de la queja, estudiar argumentos de inconformidad no invocados por el quejoso, pues en ese caso no se estaría supliendo la queja sino creando un concepto de violación inexistente, siendo que esto último sólo es factible ocurra en tratándose del reo en materia penal, en cuyo caso sí procede suplir la deficiencia de la queja, aún ante la ausencia de conceptos de violación. (14)

Explicando este principio se refiere a que, en materia procesal, si el trabajador incurre en una falta en su área laboral, la autoridad considerará que dicha falta nunca se cometió; es decir, la autoridad corregirá la falta. Es importante mencionar que este principio solo opera en favor al trabajador, como una forma más de reivindicarlo.

## **1.2 División del Derecho del Trabajo**

Una vez entendido que el Derecho del Trabajo es el que conoce la división por la cual se basan las relaciones de trabajo, de tal manera que la única diferencia en los individuos es su participación individual o colectiva, lo que va a significar su interés, ya sea el particular de uno o de varios trabajadores o el interés de la colectividad obrera. Por lo tanto, el trabajador va a intervenir únicamente en las relaciones individuales, al ser una persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; y viceversa, los sindicatos intervienen únicamente en las relaciones colectivas, al ser personas morales, porque su misión consiste en "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". En relación con lo anterior los sindicatos podrán representar a los trabajadores ante las autoridades y el patrón, pero no pueden ser susceptibles de derechos propios de los trabajadores.

### **1.2.1 Derecho Individual del Trabajo**

Conforme al Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. (15)

De acuerdo a la definición anterior, queda claro que no es necesaria la validez de un contrato de trabajo para que exista una relación laboral, puesto que, para que subsista dicha relación de trabajo los factores principales deben ser la subordinación y la remuneración económica que se da a cambio del trabajo realizado, pero esto no quiere decir que no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación obrero-patronal, en donde se deben establecer los términos y las condiciones que van a regular dicho trabajo.

Aunque el mismo Artículo 20, en su segundo párrafo menciona que el “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (15) De acuerdo a la definición que se encuentra establecida en la Ley, no importa la forma en la que este contrato se realice, ni el nombre que reciba, lo importante en él es que debe contener la obligación de brindar una labor personal subordinada, y por consecuencia obtener una remuneración, siempre y cuando sea de esta forma, se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por la Ley Federal del Trabajo. El cual contiene, el nombre de las partes, el lugar en donde se va a desempeñar el trabajo, datos personales, las actividades que se van a realizar durante el periodo laboral, la duración de la jornada, el monto del salario y su forma de pago, y otras prestaciones que se incluyen.

El contrato individual de trabajo contiene también la duración de la relación de trabajo, la cual puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. En el primer supuesto, sucede que contratan al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve la realización de la misma, por ejemplo se va a construir un centro comercial, no importa el tiempo que se tarden en terminar la obra, su contrato vence hasta que se concluya

la misma; en el segundo supuesto el tiempo determinado estará limitado y sus efectos solo duran un tiempo específico y limitado, esto puede ser, por un mes, tres meses, seis meses o incluso un año; estas especificaciones tienen que ver con el servicio que se requiera, puede ser que se contrate en temporada navideña por la carga de trabajo hasta por un mes, incluso si se tiene que cubrir o sustituir temporalmente a un trabajador, por ejemplo un trabajador en incapacidad, una embarazada etc.; en otros ejemplos también reciben contrato por tiempo determinado los músicos, actores, los que se encuentran a bordo de una embarcación, en un evento privado; en la tercera y última contratación, el trabajador conoce cuando inicia su trabajo, pero no tiene la certeza de cuando termina, dicho de otro modo, tiene un carácter más permanente, la cual solo podrá concluir, si el trabajador renuncia o existe alguna otra causa para despedirlo; cuando no se establece ninguna de las anteriores, se tendrá por entendido que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado; estas son las formas de contratación que establece y regula la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 35, 36 y 37. (16)

Los sujetos que intervienen en las relaciones individuales de trabajo:

La definición de trabajador, se encuentra en la igualdad de aquellas personas que ofrecen un trabajo a otra persona, por lo tanto, no debe existir alguna diferencia, como sucede en algunas ocasiones con los conceptos de trabajador, obrero o empleado. Por esto mismo, se empleó en la Ley del Trabajo, únicamente la expresión “trabajador” y de esta manera identificar al individuo que tiene su lugar en las relaciones de trabajo.

El Derecho del Trabajo nace para brindar protección a las actividades que un trabajador realiza, y por lo tanto, se encuentran plasmadas en sus leyes e integradas en sus instituciones, al establecer derechos como el límite de la jornada y horario laboral, las vacaciones, los días de descanso, el salario, etc.; y más que constituir una compensación por el trabajo, asegura al trabajador una existencia digna y una protección en contra de los riesgos en el trabajo, porque el trabajador es el impulso por el cual funcionan las normas laborales.

El Artículo 8 la Ley Federal del Trabajo menciona que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (17) lo cual implica

que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo, es decir, la persona que realiza el trabajo bajo la dirección y dependencia del patrón.

El concepto de trabajo subordinado sirve para distinguir dos formas de trabajo, la primera de ellas es en la que se puede actuar de forma libre al momento de utilizar los conocimientos, así como principios y técnicas que el trabajador considere necesarios y aplicables, y la segunda, es la que se debe realizar conforme se establezcan las reglas e instrucciones vigentes en la empresa.

Una vez definido que es trabajador, será más fácil entender la clasificación de este concepto de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, dando inicio al concepto de trabajador de confianza, lo que se establece en su Artículo 9, es que, “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto” (18), debe hablarse de trabajador de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, ya que él sustituye al patrón en diversas funciones.

El párrafo segundo del Artículo 9 en los términos siguientes, “Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (19). En concordancia con lo anterior, se dice que no es el empleado quien decide si es de confianza o no, más bien son las actividades que realiza lo que produce esta condición, o dicho de otra manera; si una de esas actividades que realiza es de gran importancia para la empresa, ésta elige al trabajador que reúna los requisitos necesarios como por ejemplo, la honestidad, la discreción y la lealtad, etc., que se requieran para el buen ejercicio del cargo.

El concepto de patrón, el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, a su letra dice que, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos"; es decir que, el concepto anterior aparece forzosamente adherido a una relación jurídica laboral. Solo Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales,

intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada” (20). Es así que el patrón es aquel que puede controlar el trabajo de una persona, que presta sus servicios en su beneficio, mediante el pago de una retribución.

El concepto representante del patrón, no forma parte de las relaciones de trabajo, puesto que sus funciones consisten más en “representar” delante de otra persona al patrón. En el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a su letra dice "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."; este concepto tiene su origen en la costumbre que se lleva a cabo en las relaciones de ámbito laboral, y su fin es prevenir que los derechos de los trabajadores se afecten, ya que en algunas empresas existen personas que no tienen otorgada la jerarquía de patronos o representantes legales, y toman decisiones sobre quienes ingresan a laborar la empresa, o incluso quienes serán obligados a ser separados de sus labores en la empresa y por lo tanto los despidan sin una causa justificada. Es muy importante comprender lo anterior, si un individuo se conduce como representante del patrón, la obligación del trabajador será efectuar las órdenes que de él reciba, pero este debe comprobar que posee esas facultades para ejercer poder sobre el trabajador.

El concepto de intermediario, para la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 12, el “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. (21) La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. (22)

Desde luego que se coincide con de la Cueva, la experiencia profesional enseña que el intermediario ha sido y sigue siendo, una figura de quienes procuran el fraude legal, al ser un tercero que su única función es establecer una relación laboral entre patrón y trabajador, pero no de forma directa, es decir un *Outsourcing*, por lo tanto esta figura

se conoce como ese proceso empresarial en el que se deriva hacia otra organización el cumplimiento de ciertas tareas o servicios internos, que de otro modo le resultaría más costoso en tiempo y dinero asumir. Los contratos de *Outsourcing* son asumidos, generalmente, por empresas subcontratistas de servicios especializadas en las áreas más propicias para ello: por lo general aquellas que requieren de un conocimiento muy especializado o de una serie de herramientas y recursos de los que la empresa contratante no dispone o no desea disponer. Por ejemplo, las áreas de informática, recursos humanos, administración, etc., pero esta área tercerizada no puede ser central en el negocio de la empresa contratante, y suele darse con base a contratos, licitaciones sostenidas durante un período de tiempo determinado. No siempre que se contratan los servicios de una empresa externa se puede hablar de *Outsourcing*. (23)

### **1.2.2 Derecho Colectivo del Trabajo**

Las relaciones colectivas de trabajo son el conjunto de trabajadores o patrones, organizados mediante una coalición o un sindicato, cada una de estas tiene características propias, ventajas y desventajas; y en otro supuesto, son las que se dan entre una comunidad obrera con una o varias empresas, y su contenido va a consistir en las formas y calidad de trabajo que se va a aplicar a los trabajadores que se encuentren laborando y a los que posteriormente se puedan integrar a la empresa, esto como resultado de una negociación.

En otras palabras, las comunidades de trabajadores tienen que tener representación de un sindicato, para que estas organizaciones sean los principales titulares de las relaciones colectivas en la empresa. Por lo tanto, en las organizaciones de patrones, los primordiales e importantes son los empresarios.

Para entender de mejor manera que es una Coalición, la Ley Federal del Trabajo la reconoce en su Artículo 354, como “la libertad de coalición para trabajadores y patrones, el significado deriva del acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. (24)

En la misma Ley, no se establecen los requisitos que debe reunir la coalición para que exista como una relación colectiva de trabajo, pero de la definición anterior se pueden rescatar puntos fundamentales, el acuerdo es de manera temporal, por lo que no se establece una asociación a largo plazo, como lo es un sindicato; y al no establecer el número mínimo de trabajadores o de patrones para conformarse, bastara con al menos dos de cada uno de ellos, para que lleguen a un buen acuerdo; y por supuesto no perder la finalidad de la misma, que no es más que defender los intereses tanto de los patrones como de los trabajadores.

Los Sindicatos están definidos en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356, establece que, “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” (25), por su parte el Dr. De Buen define el término como “la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clase”. (26) Los conceptos mencionados involucran la palabra asociación, por lo que los sindicatos se constituyen como personas morales y gozan de plena capacidad de ejercicio; el fin que persiguen es defender a cualquiera de las partes involucradas, trabajadores o empleadores, cabe resaltar que estos también se constituyen libremente.

El Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo menciona cuales deben ser los requisitos para que un sindicato pueda considerarse constituido, “los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste” (27).

En los sindicatos encontramos limitaciones, en el caso de los menores de quince años de edad, porque no pueden formar parte de un sindicato formado por los demás trabajadores; tampoco los trabajadores de confianza, de acuerdo en sus estatutos podrán determinar los derechos y la condición de sus miembros, para que en

determinado momento puedan ascender a un puesto de confianza, pero en automático dejarían de ser miembro del sindicato.

Al momento de registrar un sindicato, se deben observar diversos principios como la equidad, democracia, autonomía, transparencia, certeza, legalidad, imparcialidad etc., y por supuesto respetar su libertad sindical y sus garantías. Este registro actualmente se hace ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local; pero con la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se va a explicar en un capítulo más adelante, se tendrá que hacer ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual iniciara sus funciones aproximadamente en el año 2021; entre los requisitos que deben entregar se encuentra el acta de asamblea constitutiva, siendo el órgano máximo el cual va a decidir quiénes participaran como miembros del comité ejecutivo del sindicato, las listas con los números de los miembros que deberán contener su nombre, domicilio y CURP, ya sea de los patrones o de los trabajadores, deberán anexar copia de sus estatutos los cuales contienen los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros así como sus relaciones con terceros, dentro de su registro debe contener como mínimo el domicilio, el número de registro, el nombre del sindicato, los nombres de los integrantes del comité ejecutivo, la fecha de vigencia de su comité ejecutivo, el número de socios, el padrón de socios y en su caso el nombre de la central obrera a la que pertenecen, estos y más requisitos están previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se puede negar el registro del sindicato cuando este no proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa a los intereses de los trabajadores, cuando no se constituya con igual a 20 o más trabajadores o con 3 o más patrones, así como el no presentar los documentos necesarios para su constitución. Si el sindicato ya cuenta con los requisitos necesarios, no se le podrá negar el registro. En el próximo recuadro, se da a conocer la clasificación de los sindicatos autorizados para patrones y para trabajadores:

<b>CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS</b>		
<b>TRABAJADORES</b>		<b>PATRONES</b>
<b>GREMIALES</b>	Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.	Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades
<b>DE EMPRESA</b>	Formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.	
<b>INDUSTRIALES</b>	Formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades federativas.	<b>NACIONALES</b> , formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades Federativas.
<b>DE OFICIOS VARIOS</b>	Formados por trabajadores de diversas profesiones, solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.	

Para explicar el cuadro anterior, daré inicio con los sindicatos formados por trabajadores; en los gremiales no es tan importante la empresa en la que se trabaje,

más bien la actividad que se va a realizar; para los sindicatos de empresa, a diferencia del anterior, no es importante la actividad que se va a realizar, más bien la empresa para la que van a trabajar; en el caso de los sindicatos industriales, no importa la actividad ni la empresa a la que presten sus servicios, lo importante es que debe pertenecer a una de las ramas industriales previstas en la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y de preferencia que estén ubicadas en la misma entidad federativa; en los sindicatos nacionales de industria, es parecido al anterior, lo que lo hace diferente es que las empresas de rama industrial estén ubicadas en dos o más estados de la República Mexicana, y por último los sindicatos de oficios varios, es el único que permite que el número de sus miembros sea menor a 20 y que sean de la misma profesión en cualquier municipio.

Para el caso de los sindicatos de patronos, su clasificación es más sencilla, en el primer supuesto, no importa a que actividad o rama industrial se dediquen, lo importante es que deben establecerse en una misma entidad federativa, por lo que son llamados sindicatos locales; en el segundo caso, la única diferencia es que las empresas pueden estar establecidas en dos o más entidades federativas de la República Mexicana.

Estos sindicatos pueden formar parte de las Confederaciones y Federaciones, ambas son uniones de los mismos sindicatos, las primeras son organizaciones más amplias al poder abarcar dentro de sí mismas Federaciones; en cambio, las segundas solamente se integran por sindicatos, es decir las Federaciones y Confederaciones se pueden constituir por 2 o más sindicatos y estos pueden ser cualquiera de los mencionados en la clasificación anterior. De igual manera que los sindicatos, deben estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con la copia del acta de asamblea, denominación y domicilio de los miembros, sus estatutos y su comité ejecutivo electo.

Una de las figuras más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo es el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), es el instrumento donde se van a establecer los objetivos de un sindicato, como lo son el estudio, mejoramiento y la defensa a las condiciones de trabajo, aplicables a los trabajadores de una empresa o establecimiento.

Defino este Contrato Colectivo, como el arreglo al que un grupo de trabajadores representados por su sindicato llegan con un patrón o grupo de empleadores, en una empresa o industria, como unidad económica de producción, para establecer las condiciones de trabajo, las cuales deben ofrecer una vida digna al trabajador y como resultado se aplicará a todos los trabajadores que laboren en la empresa estén o no sindicalizados, esto mediante compromisos y beneficios de ambas partes.

Dentro de sus elementos se encuentran:

1. Acuerdo de voluntades de las partes.
2. Debe ser celebrarse entre un sindicato de trabajadores y uno o más empleadores.
3. Se deben establecer las condiciones de trabajo.
4. Puede ser aplicable a una empresa o más.

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo como, “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (28). Este contrato debe comprender el nombre y domicilio de los contratantes, la empresa a la que será aplicable, su duración ya sea por tiempo indeterminado o por obra determinada como los contratos individuales, así como la jornada y horario de trabajo, los días de descanso y vacaciones, establecer el salario, entre otras estipulaciones que el sindicato y la empresa quieran establecer, siempre que sean iguales o superiores a las que la Ley establece.

Este contrato puede ser revisable en un periodo máximo de dos años contados a partir de la fecha de su celebración, por cualquier duración marcada en la que se haya firmado y se tienen 60 días para solicitar su revisión antes de cumplirse estos dos años; por el tema de las prestaciones que se hayan establecido en él; para el tema de los salarios, puesto que, cada año se pueden aumentar, las empresas y sindicatos deben realizar su revisiones cada año y cuentan con 30 días para solicitarla, y este contrato se prorroga por un tiempo más o igual al establecido.

Para dar por terminado el CCT, se necesita el mutuo consentimiento de las partes (acuerdo de voluntades), al terminarse la obra, si este fue el caso, y porque terminó la relación colectiva de trabajo.

A continuación, abordaré el tema de las cláusulas de admisión y exclusión, las cuales forman parte de los temas más controversiales en materia del trabajo en México, estas cláusulas contienen la posibilidad de que los sindicatos incorporen dentro de su contrato colectivo las cláusulas de admisión y de exclusión, de acuerdo a una comparación realizada de la anterior Ley Federal del Trabajo y la reforma a la misma de fecha 1 de mayo de 2019, es importante destacar cómo se encontraba la definición establecida en ambas Leyes y que forman parte del contrato colectivo de trabajo:

Con fundamento en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

*En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. **Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.** (29)*

Ahora con fundamento en el Artículo 395 de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, de fecha 1 de mayo de 2019, que a la letra señala:

*Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo. (Reforma a la Ley Federal del Trabajo) (30)*

Con relación al primer concepto de la cláusula de exclusión, esta incluye en los acuerdos del contrato colectivo o en su caso el contrato-Ley (el cual será explicado más adelante), el imponer al patrón separar de su trabajo a los miembros, que renuncien o que sean expulsados de la organización sindical de la que forman parte, es decir que, se impone una limitación al empresario en su libertad de poder contratar un personal más calificado o se le obligaba a abstenerse del mismo, por el simple hecho de no estar sindicalizado.

Por el contrario a los anterior, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2019 (segundo concepto), se encuentra derogado el segundo párrafo, tuvo que modificarse ese párrafo para poder ratificar el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo y estar en armonía con la Legislación nacional (LFT), el cual será explicado más adelante y en consecuencia se agrega una aclaración de que ningún trabajador podrá ser rescindido de su trabajo por no pertenecer a un sindicato, solo se le hará acreedor a una sanción, pero no poniendo su trabajo en riesgo, esto contribuye a que la libertad sindical que se busca establecer en los centros de trabajo se lleve a cabo.

Dicho lo anterior y de acuerdo a lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara inconstitucional ese segundo párrafo, ya que viola y transgrede los Artículos 5, 9 y 123, apartado A, Fracción XVI, de la Constitución. *Los Artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-Ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el Artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la Ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación.*

*Además, también infringen los Artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros:*

*"CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados Artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la Ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una Ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el Artículo 133 de la Ley Fundamental. (31)*

Ahora corresponde explicar el otro contrato que forma parte de las relaciones colectivas, el Contrato-Ley, para hablar de este contrato es necesario entender el contrato colectivo que ya fue explicado anteriormente, ya que constituye el siguiente paso de los contratos. Un antecedente de este contrato, es que se originó en la industria textil, cuando los sindicatos empezaron "a ser intervenidos y manipulados por las autoridades del Poder Ejecutivo, de manera que ambas instituciones, sindicato y gobierno perdieron su natural función, los primeros quisieron contar con el apoyo político y el segundo aseguró el control, no sólo sindical, sino empresarial a través de esta naciente institución".

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 404 lo define de la siguiente manera, "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional". (32)

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, lo define como "el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración". (33)

Dentro de sus elementos se encuentran:

- Un convenio.
- Pluralidad entre trabajadores y patrones.
- Establece condiciones de trabajo para una rama de la industria.
- Es declarado obligatorio en una o en varias entidades, zona geográfica o en la República Mexicana.

A diferencia del CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) este contrato implica un proceso más complejo en su elaboración, porque los sindicatos que representan al menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en toda la República Mexicana, esta solicitud hasta que no exista físicamente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para el tema de administración de un Contrato-Ley, significa que el sindicato que tenga la mayoría le corresponde el ejercicio de las acciones colectivas que deriven de este contrato en la empresa de que se trate. Estas acciones tienen su referencia en la representación de los intereses individuales, a exigir su cumplimiento para el propio sindicato, por último y la más importante a representar el interés colectivo de las acciones sujetas a la vigencia del Contrato-Ley.

Este contrato contendrá los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que asistieron a la convención, las entidades federativas, las zonas que abarca, o si será aplicable en todo el territorio nacional, su duración la cual no

deberá exceder de dos años, las condiciones de trabajo (jornada laboral, vacaciones, salarios, capacitación y adiestramiento, etc.) para llevar a cabo su celebración, puede ser mediante convención la cual necesita una iniciativa, una convocatoria (publicada en el Diario Oficial de la Federación), la convención, ser aprobado, declarar que sea obligatorio y su publicación, y por último el inicio de su vigencia.

Para dar por terminado un Contrato-Ley, por supuesto, es su última etapa, se refiere a la terminación del mismo y la Ley Federal del Trabajo simplemente señala las causales en su Artículo 421, las cuales son:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen las mayorías hasta ahora mencionadas (por el lado de los sindicatos, los que representen las dos terceras partes de los trabajadores de la rama industrial y la mayoría de los patronos que tengan a su cargo esa cantidad de trabajadores).
- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga. (34)

Por supuesto, la terminación del Contrato-Ley le abre las puertas a nuevas condiciones de trabajo en las empresas existentes y para las de nueva creación al establecer beneficios.

Una vez expuestos estos tipos de contratos existentes en las relaciones colectivas del trabajo, es preciso resaltar que uno de los principales temas que se relaciona con estos, es la Huelga, ese derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores; la cual es utilizada como medida de presión y principalmente para crear mejores condiciones de trabajo a los trabajadores y en consecuencia tengan mejor vida.

Históricamente, la huelga ha recibido distintos tratamientos por parte de las autoridades, de patronos y trabajadores, a veces de suma diferencia: por ejemplo, en tiempos de la Revolución mexicana, el expresidente Venustiano Carranza emitió un decreto por el que se castigaba con la pena de muerte a todos los que incitaran a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o que la propague, data del 1 de agosto de 1916. El mismo presidente

Carranza convocó al Congreso de Querétaro, para que aprobara el Artículo 123 constitucional, en cual reconoce el derecho de huelga de los obreros, la Constitución Política fue promulgada el 5 de febrero de 1917; un gran cambio de actitud en tan poco tiempo. En el texto originalmente redactado del Artículo 123 por ese Congreso Constituyente ha sido levemente modificado, pero, en esencia, sigue reconociendo el derecho a la huelga, principalmente en las fracciones XVII y XVIII de las cuales se encuentran plasmadas anteriormente las que se utilizan como fundamento constitucional para el ejercicio de este derecho de la clase trabajadora.

Son varias las definiciones que se pueden encontrar sobre la huelga; para Mario de la Cueva es “el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono”. (35)

Para la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440, a su letra señala que “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Existen distintos tipos de huelga, por ejemplo:

- Por su objeto:

Este tipo de huelga está determinado por lo que los trabajadores persiguen con la suspensión de actividades y se desprenden del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

a) De equilibrio, las que buscan conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital).

b) De objeto contractual, relacionada con obtener del patrón(es) la celebración, la revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-Ley. En este caso, el emplazamiento se presenta por parte de los sindicatos, con copia para cada uno de los patrones emplazados y la fecha para la suspensión de actividades debe ser mínimo treinta días después de la fecha de presentación del escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) De solidaridad, la que se realiza con objeto de apoyar a otros trabajadores en huelga, respectivo de las causas mencionadas.

d) De cumplimiento de disposiciones sobre utilidades; cuando tiene por objeto obligar al patrón a cumplir con las obligaciones colectivas que se desprenden de la participación de los trabajadores en las utilidades. (36)

- Por su alcance

De acuerdo al criterio que se desprende del Artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. De esta forma, se puede hablar de:

a) Huelga general, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga, y

b) Huelga parcial, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma. (37)

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga se considera un acto jurídico, para que la huelga sea legalmente existente es necesario que se establezca el motivo por el cual se llevara a cabo la suspensión de labores en un pliego petitorio dirigido a la autoridad correspondiente y sea cualquiera de las mencionadas anteriormente.

Para que una huelga se declare legalmente inexistente basta con que la suspensión de las labores se realice por un número de trabajadores que no esté establecido en la Ley, que no cumpla con el objeto, y no cumpla con los requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Para dar por terminada una Huelga, la Ley Federal del Trabajo no señala un periodo de tiempo máximo y mínimo de duración, ya que puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan una decisión de un particular o de la JCA, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas. El Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; ambas partes ceden un poco hasta obtener un acuerdo y el fin de la huelga.

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; en otras palabras, el patrón acepta todo lo contenido en el pliego petitorio y a pagar los salarios que dejaron de percibir los trabajadores en el tiempo de su duración.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; es decir, que consiguen acordar que un tercero dé su opinión sobre el fondo de la huelga, pero es sancionado por la autoridad.

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, si en la resolución (laudo) que dicte la Junta se determina que las causas son imputables al patrón, se le condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios vencidos. (38)

Una de las últimas figuras del Derecho Colectivo de Trabajo es la terminación colectiva de la relación de trabajo, esta se da como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos.

El Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo señala como causales de terminación colectiva:

- 1 La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- 2 La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- 3 El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- 4 Los casos del Artículo 38 (trabajo en la explotación o reparación de minas que carezcan de minerales costeables, la contratación se puede dar por tiempo u obra determinada o, por inversión de capital); y
- 5 El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Y las demás que marque la Ley. (39)

### **1.2.2.1 El Sindicalismo en México**

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjeron, en la segunda mitad del siglo XX, un fenómeno conocido con el nombre de Sindicalismo, lo que se entiende como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical.

Nació como un organismo, en cada empresa cuyo propósito fue equilibrar las fuerzas con el empresario, para obtener mejores condiciones de trabajo; era un propósito económico, puesto que, los hombres no tenían un derecho que reconociera la existencia económica y social en aquella época, y por lo tanto, se unieron para luchar y protegerse del capital, el cual estaba asegurado por el Estado.

Pero la lucha era todavía desigual, porque el empresario al igual que el trabajador padecía pérdidas en su capital y en cambio el obrero dejaba de vivir en condiciones dignas. Por otra parte, existía identidad en las situaciones y los fines, los organismos locales se unieron, por el principio de solidaridad, y no se detuvo el proceso hasta terminar en las Federaciones y Confederaciones. El movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de los trabajadores, porque es la condición de su éxito. Se unieron entonces los movimientos obreros y los sistemas sociales; y ahí nace el Sindicalismo, encaminado a la transformación de la sociedad como trabajador y del Estado.

El Sindicalismo es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y no terminará sino con el restablecimiento de la justicia social (40).

En este apartado se abordarán los temas principales del sindicalismo, los cuales datan al periodo de 1821, año de la Consumación de la Independencia de México a 1910, año en que se inicia una nueva contienda, para traer un nuevo orden social, cultural, político y laboral. Después de la Independencia de México, los trabajadores se encontraban en una situación de decadencia, pues, las jornadas de trabajo eran excesivas, ya que duraban hasta 18 horas y los salarios por consecuencia eran insignificantes; estos trabajadores se dedicaban principalmente al campo, a las minas y poco a poco se incorporaban a las industrias, en el periodo del Presidente Benito Juárez, la situación de los trabajadores seguía siendo miserable y envueltos en el

descontento empezaron a organizarse, creando las primeras organizaciones; es por ello que en 1862 se organiza el Círculo de Obreros, cuyo fin fue defender a los artesanos y trabajadores, pero es hasta 1872 que se funda el Gran Círculo de Obreros de México. Para el año 1877 con la llegada de Porfirio Díaz (periodo del Porfiriato), en este periodo la situación de los trabajadores, fuera de mejorar un poco, empeoro; puesto que, el entonces presidente apoyo más a la inversión extranjera, al inicio de las tiendas de raya, y a la explotación a los recursos del país.

La situación era difícil, y dio origen a los primeros movimientos obreros, los movimientos de huelga de las minas de Cananea en el Estado de Sonora y las fábricas textiles de Río Blanco en el Estado de Veracruz, ambos se organizaron, se enriquecieron fundamentalmente, del Partido Liberal Mexicano.

El movimiento de Cananea en Sonora, al que se le ha mencionado de manera especial como una expresión al estar en desacuerdo con el llamado “Porfirismo”, da respuesta a una situación clara y específica, porque en primer lugar, se trataba de una desigualdad entre los trabajadores, ya que los extranjeros eran quienes podían disfrutar de salarios un poco más altos que los habitantes de Cananea, en segundo lugar, lo que se encontraba oculto del movimiento obrero, era una dirección política, influencia de los hermanos Magón, con gentes preparadas para la lucha social, y en tercer lugar, era que probablemente por primera vez en México se reclamó la jornada de ocho horas, y lo más importante y que ha caracterizado a esta huelga fue la exigencia de igualdad de trabajo para los mexicanos, respecto a los extranjeros. El documento base de esta huelga, el cual fue denominado como “Capital de Trabajo”, llevaba consigo las peticiones que fueron presentadas, dentro de las mismas, se podía leer que el pueblo obrero quedaba declarado en huelga, el salario de los obreros seria de cinco pesos con una jornada máxima de ocho horas, también establecían que el centro de trabajo debería estar ocupada por el 75% de trabajadores mexicanos y un 25% de trabajadores extranjeros, entre otras. Este conflicto se destacó principalmente con el presidente de la compañía, quien pidió justificar la represión, en este movimiento no se da un arreglo favorable para los trabajadores, por el contrario, fueron reprimidos

por las fuerzas del gobierno y extranjeras, costándoles la vida a más de 20 mineros y otras personas que resultaron heridas y que también participaron en ella.

El fracaso de este acontecimiento fue forzado, pues su triunfo posterior fue inevitable, esta situación se extendió a Río Blanco y otros Estados.

La huelga de Río Blanco, en Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un elevado número de los trabajadores que resultaron muertos y heridos, esta huelga presenta características que la hacen sustancialmente diferente de la huelga de Cananea. Este movimiento de huelga fue muy previo y los sucesos de Río Blanco tomaron más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero. El descontento en los trabajadores se hizo a través del círculo de obreros, las condiciones de empleo no eran las adecuadas, este conflicto buscaba dar solución a puntos básicos, entre ellos, disminuir las jornadas con base al trabajo que realizaban, que no se les impusieran multas, que los descuentos para realizar fiestas no estuvieran dentro de su salario, entre otras más.

Los trabajadores disgustados en la puerta de la fábrica, mostraron su coraje y repudio en contra de sus opresores, principalmente del famoso Víctor Garcín. En el cual intervino la policía local, pero no logro controlar y mucho menos dominar a los trabajadores. Los trabajadores de Río Blanco se encaminaron a nogales; en ese lugar les dieron libertad a los presos y quemaron la tienda de raya que era propiedad de Víctor Garcín. Este acontecimiento que se originó como consecuencia de la desesperación de la clase obrera para reclamar sus derechos, culminó con el fusilamiento en Santa Rosa de los dirigentes obreros Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro.

La Casa del Obrero Mundial nace en julio de 1912, sin la fuerza y sustento que logro después la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual nace en mayo de 1918 derivado de las circunstancias porque no existió ningún acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla; en sus primeros meses de labor, funcionó simple y sencillamente como un centro doctrinario. Posteriormente y con motivo de la lucha que inicia Venustiano Carranza en contra del gobierno de huerta, sus integrantes se unen al movimiento constitucionalista, entonces, en 1915 firman un pacto con el gobierno,

lo cual origino a los llamados “batallones rojos”; dentro de estos líderes destacan Luis N. Morones, Salvador González y Martín Torres. El conflicto social y político que propicio Victoriano Huerta, termino con el triunfo de Venustiano Carranza, quien convoca a un congreso constituyente que discute y aprueba la Constitución de 1917.

A partir de la constitución de la Casa del Obrero Mundial, su actuación no fue llevada correctamente por sus dirigentes, los resultados desfavorables fueron vistos inmediatamente, y fue como rompieron su relación con Venustiano Carranza, después le sugiere a Gustavo Espinosa Mireles quien era gobernador de Coahuila, que convoque un congreso obrero con el objeto de crear una organización de trabajadores que estuviera a lado de su gobierno. Estos movimientos y creaciones de organizaciones, dieron pauta al nacimiento de Confederaciones, Federaciones y Sindicatos que se han empeñado en defender, estudiar y mejorar las condiciones de empleo a los trabajadores, entre ellas, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), Confederación de Trabajadores de México (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, (CROC), la Federación de trabajadores al servicio del Estado, (FSTSE), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México, (COCEM), entre otras más.

### **1.3 Derecho Internacional**

El derecho internacional define las responsabilidades legales de los Estados en sus relaciones entre ellos, y el trato a los individuos dentro de las fronteras estatales. Sus competencias comprenden una gran variedad de problemas de importancia internacional, entre los que figuran los derechos humanos, el desarme, el delito internacional, los refugiados, las migraciones, los problemas de nacionalidad, el trato a los prisioneros, el uso de la fuerza y la conducta durante la guerra. También regula los bienes comunes mundiales, como el medio ambiente, el desarrollo sostenible, las

aguas internacionales, el espacio ultraterrestre, las comunicaciones mundiales y el comercio internacional. (41)

### **1.3.1 Derecho Internacional Público**

Rama del Derecho que regula las relaciones entre los estados soberanos o entre éstos y los organismos internacionales, así como el comportamiento de los Estados y demás sujetos; también se puede decir que es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los Estados entre sí, y señalan sus derechos y deberes recíprocos. (42)

El fin del derecho internacional público es salvaguardar la paz y la seguridad en materia internacional, actuando como formador del orden social a nivel internacional al crear normas jurídicas basándose en las fuentes del derecho internacional como la ley, los tratados internacionales, la jurisprudencia, la costumbre y los principios. Para poder llegar a cumplir con su finalidad y contribuir a un progreso moral y material de los individuos, es de mayor importancia que el derecho internacional público adapte sus normativas a la realidad social que se vive en el momento en que adopta sus reglas.

### **1.3.2 Derecho Internacional Privado**

Es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones privadas internacionales, sean empresas, organizaciones o personas que persigan fines particulares. Su finalidad es resolver los conflictos jurisdiccionales y de Leyes que afecten a los particulares, puede abarcar diversos aspectos tales como la cooperación procesal, los conflictos de competencia y los conflictos de Leyes.

Se puede comprender también como un marco jurídico que consta de Leyes modelos, convenciones, protocolos, jurisprudencia, diversos tipos de instrumentos, así como práctica y precedentes que ordenan la actuación de los individuos particulares en la comunidad internacional. De esa manera, el derecho internacional privado resuelve la

disparidad legislativa y ayuda a regular indirectamente las relaciones entre actores en conflicto. (43)

### **1.3.3 Derecho Internacional del Trabajo**

Es el Derecho creado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no deriva de acuerdos entre naciones, sino entre representantes nacionales de los distintos sectores, la cual, está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Entre sus objetivos principales está el promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social, fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. Y principalmente promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad, en el capítulo siguiente se explica a todo lo relacionado con la OIT. (44)

### **1.4 Derecho Administrativo del Trabajo**

Es la rama del derecho que se encarga de la regulación de la administración pública. Se trata, por lo tanto, del ordenamiento jurídico respecto a su organización, sus servicios y sus relaciones con los ciudadanos. En otras palabras, es el conjunto de normas reglamentarias de la actividad laboral emanadas del Poder Ejecutivo, que actúa como custodio de los derechos y mediando en conflictos laborales, en ejercicio de su poder de policía, complementando la función judicial, siendo sus decisiones en caso de desconocimiento de derechos subjetivos, revisables por la justicia, para velar por el cumplimiento de las normas laborales. Surgió la necesidad de este derecho

reglamentario con el fin de regular las condiciones en que se desenvolverían las empresas ante el incremento de la actividad comercial e industrial tendiendo a su progreso, pero resguardando los derechos de los trabajadores. (45)

### **1.5 Derecho Procesal del Trabajo**

Esta rama del Derecho para Trueba Urbina, “es un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales”. (46)

El derecho procesal del trabajo cumple con la función de dar un trato igual a los desiguales, con el fin de lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Por ello, existen tres aspectos importantes de esta norma, entre los cuales se destacan: la interpretación más favorable al trabajador; la inversión de la carga de la prueba y la suplencia de la queja. (47) Este derecho debe estar adherido y conformado por principios en el procedimiento laboral, a partir de su delimitación y materialización se permitirá adoptar, en mejor medida, las etapas del procedimiento laboral, es decir, la manera cómo se realizarán los actos en el orden ya establecido, desde los primeros y hasta la resolución que recaerá para ponerle fin, o sea, el laudo. Esos principios son: inmediación, concentración, celeridad, publicidad y oralidad.

### **1.6 Derecho de la Seguridad Social**

El Derecho de la Seguridad Social es una protección social, en un sistema de prestaciones sociales para evitar los riesgos e imprevistos sociales, ligada a un empleo, aspira a responder a ciertas urgencias (accidentes laborales y enfermedades

en particular), así como a institucionalizar la solidaridad en la sociedad. La seguridad social se ha ido ampliando progresivamente a otros sectores y actualmente cubre un amplio elenco de riesgos e imprevistos sociales (desempleo, maternidad, vejez, invalidez, necesidad de una ayuda a la familia e hijos y subsidios para sobrevivientes y huérfanos, entre otros). Con la creación de la OIT la seguridad social se convirtió en un derecho humano fundamental y fue codificado como tal en los Tratados Internacionales. Sin embargo, y a pesar de que se han realizado esfuerzos por parte de algunos Estados, el 80% de la población mundial se encuentra excluida, total o parcialmente, del sistema de la seguridad social, y la seguridad social se encuentra en decadencia cada vez, por el aumento de población, y las pocas posibilidades de tener acceso a este derecho. (48)

## **CAPÍTULO II**

### **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

#### **2.1 Antecedentes**

Para hablar del origen de cualquier institución, es necesario e importante mencionar las causas que lo originaron y las personas involucradas, en este apartado se mencionaran diversos acontecimientos que permitieron la creación del Derecho Internacional del Trabajo, y reconocer a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como esa institución que ha dado una proyección y consolidación a la justicia laboral. La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, mediante la intervención de significativas personas como el socialista Roberto Owen, Daniel Le Grand y el dirigente Samuel Gompers, estas personalidades aportaron grandes ideas para crear un organismo internacional en materia laboral.

Es conveniente recordar el pensamiento de Roberto Owen, para entender porque es uno de los personajes claves, él nace en 1771 en la región central de Gales, sus ideas, con intención de crear beneficios a la clase trabajadora, no eran tomadas en serio por lo complicadas que podrían ser, o incluso ser un fracaso, pero gracias a la creación de la OIT y Leyes estatales esas ideas tomaron fuerza. Este hombre tenía una fábrica textil de New Lanark en Escocia, en la cual quiso demostrar con experiencias que sus ideas eran posibles de realizarse; instauró una serie de medidas que dio origen a un nuevo modelo de producción, y en ello logró adelantarse a una Legislación moderna; entre esas medidas que impuso, está la reducción de la jornada de trabajo de 17 a 10 horas diarias, no aceptó el trabajo de niños menores de 10 años y al contrario, instauró escuelas laicas y gratuitas, creó también cajas previsoras para enfermedad y vejez, y

en los almacenes productivos que creó le vendía un 25 por ciento más barato a los trabajadores. “Fue uno de los promotores de la Ley de 1919 sobre limitación de la duración del trabajo de los niños, que en aquella época con frecuencia llegaba a las 16 horas diarias”. (49)

Estas ideas crearon un impacto en la conciencia de grandes hombres en Francia, Estados Unidos, Alemania e incluso en la Iglesia Católica, dándole un sentido a la justicia social, al brindarle un trato más humano al obrero fue una forma de obtener más beneficios.

Sin embargo, sus socios capitalistas en New Lanark desaprobaron una gestión tan generosa hacia los obreros y le desplazaron de la dirección. En el futuro, Owen pasaría a confiar más en la acción del Estado como impulsor de las reformas sociales necesarias que las clases acomodadas no iban a adoptar por iniciativa propia, al tiempo que criticaba la idea misma de una economía competitiva. En 1825-28 volvió a intentar poner en práctica sus principios en una nueva comunidad modélica llamada New Harmony (Indiana, Estados Unidos); pero la empresa fracasó y se llevó la fortuna personal de Owen. (50)

Otro de los grandes precursores de la creación de la OIT fue Daniel Le Grand, este industrial francés, creó proyectos de Legislación internacional y con la idea de establecer un organismo con tal característica, y que este contenga Leyes del trabajo, “invocando las Leyes de Inglaterra y Prusia, presentó una iniciativa al parlamento francés para que influyera sobre los Estados industriales y les propusiera la creación de una Ley internacional que redujera la jornada de trabajo a 12 horas”. (51) así mismo incluyó en ese proyecto tales temas como fijar un día de descanso, la jornada nocturna, los trabajos considerados como riesgo, e inclusive una regulación para el trabajo de los niños.

El observaba la situación de injusticia que vivían los obreros de aquella época, las ganancias que se obtenían a causa de una explotación laboral sin un beneficio para ellos y sus familias, la justicia social fue la que lo impulsó a continuar con los proyectos de crear un organismo internacional.

Las inquietudes de Owen y Le Grand fueron incorporadas a los proyectos y discursos que se presentaron en aquellas Conferencias y asambleas constitucionales, las cuales sirvieron como fundamento para crear la parte XIII del Tratado de Versalles, “la fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...” (52)

## **2.2 Constitución de la OIT**

La Primera Guerra Mundial interrumpió la creación del Organismo Internacional, pero en ese mismo momento le permitió a la Organización sindical de los Estados Unidos de Norteamérica considerada la más importante en aquellos tiempos, incluirse en esta situación, la famosa “*Federación Americana del Trabajo*” (*American Federation of Labor*), su líder Samuel Gompers, perteneciente al Sindicato de Cigarreros, demostró preocupación por los problemas de los obreros, les decía que su situación iba a empeorar cada vez más, y que sus salarios se verían reducidos porque la ambición de los empleadores (patrones), era mejorar su situación económica, por ello surge la necesidad de estar unidos y al mismo tiempo defender sus intereses y derechos como trabajadores.

Como representante sindical fue reconocido internacionalmente por el Congreso de París del año 1890, por la influencia que tuvo con el día Internacional del Trabajo el cual se conmemora del día primero de mayo de cada año, su finalidad era que los trabajadores unidos, intimidaran a los poderes políticos, en aquella época a reducir la jornada laboral a 8 horas, por ello este día y cada año los trabajadores de distintos países en conjunto con su sindicato se reúnen en una marcha para protestar ante el gobierno las inconformidades que tienen sobre el sistema laboral que los rige.

Entre Samuel Gompers y otros delegados de varios países, fueron los impulsores y quienes redactaron el Tratado de Versalles, en especial en su parte XIII, que nos menciona cuales son los motivos fundamentales para la creación de la OIT, y el cual se mencionará más adelante.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. (53) La propuesta que se presentó en ese entonces pedía incluir en el Tratado de Paz aquellas disposiciones que protegieran a nivel internacional a los trabajadores, la parte XIII del Tratado contempla un aspecto de reflexión acerca de los problemas de los trabajadores y por ende posibles soluciones a ellos, los principales países que se destacan en este instrumento son Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia.

El 28 de junio de 1919, el Tratado de Versalles puso fin formalmente a la Primera Guerra Mundial, millones de personas combatieron esta guerra, pagando las consecuencias con las vidas de millones de personas y soldados; el entonces Presidente Norteamericano Thomas Woodrow Wilson había propuesto los Catorce Puntos, un plan de paz mundial que incluía fundar una asociación de naciones para garantizar la seguridad en Europa e impedir que los países firmasen tratados secretos de protección mutua. Gran parte de ese plan idealista se hundió durante las negociaciones cuando las otras naciones aliadas centraron sus prioridades en las reparaciones. (54)

La Parte XIII del Tratado sostiene que:

*...la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social.*

*...existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones.*

Las medidas para solucionar los problemas son:

*...en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la Organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;*

*...la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;*

*...las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera...*

(55)

Los preceptos establecidos en la Parte XIII, están comprendidos por 41 Artículos, del 387 al 427; la última parte es de mayor trascendencia puesto que, en ella se observan aquellos principios del Derecho Internacional del Trabajo, entre ellos, la remuneración de un salario que asegure una vida digna, la jornada de 8 horas, el empleo para menores de edad, un día de descanso obligatorio, entre otros. Esta parte del Tratado contiene preceptos que se encuentran establecidos en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, ya que desde ese momento se pretendía poner solución a las malas condiciones que tenían los obreros; el Dr. Cavazos Flores expresa que, “En el Tratado de Versalles, al ocuparse de la cuestión obrera, se prescribió que el trabajo obrero no era una mercancía, que los trabajadores tenían derecho de asociación, que la jornada máxima sería de 8 horas y que el descanso dominical era obligatorio.” (56)

Esta parte del Tratado posee contenido social, y es cierto que coincide con diversos instrumentos, es decir, que existía una gran preocupación por los obreros, la finalidad era brindarles mayor estabilidad laboral, y por eso mismo cada precepto ha tenido un

fin y ha logrado un punto a favor en la historia del Derecho del Trabajo y en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la influencia que tuvieron los grandes pensadores, el contenido de sus documentos, del Artículo 123 de la Carta Magna, los principios del Artículo 427 del Tratado de Versalles; puesto que, los problemas de los trabajadores son los mismos, y los instrumentos seguirán coincidiendo ya sea verbalmente o por escrito, y se pueden seguir dando casos en los que un precepto, acuerdo, resolución, etc., coincida con otro; porque ambos contendrán la misma finalidad, que no es más que salvaguardar los derechos y los intereses de los trabajadores.

### **2.3 Estructura de la OIT**

La trascendencia de la creación de la OIT, sin duda lo constituye la función legislativa que realiza, cuyos documentos, los cuales se pueden traducir en Convenios, Recomendaciones, etc., tienen como mayor propósito proteger y tutelar a la clase trabajadora, con la formación de este Derecho Internacional del Trabajo, el cual se apoya en el principio de justicia social, el cual debe servir como base a las legislaciones nacionales para continuar con la protección del trabajo.

En 2019 se conmemoró el Centenario de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde 1919 hasta 2019, ha tenido una vida ininterrumpida de trabajo, ha pasado por crisis, como la segunda guerra mundial, lo que le ha permitido tomar fuerza en las labores que realiza al momento de defender el mundo laboral, la OIT ha reunido a gobiernos, patronos o empleadores y trabajadores de 187 que son Estados Miembros con el fin de crear las normas del trabajo, las políticas, así como elaborar programas que promuevan el trabajo decente de todos, mujeres y hombres incluyéndose en el sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La función permanente que realiza esta institución internacional a través de sus órganos fundamentales y auxiliares, y que sus antecedentes históricos señalan, puesto

que su Constitución que realmente fue creada e integrada con la Parte XIII del Tratado de Versalles, como ya se mencionó anteriormente, en aquella época resultaba un tanto novedoso el tema del Derecho Internacional, del cual personalidades del mundo político y sindical, han formado gran parte de las dificultades que se han vivido para que este organismo se adapte a las condiciones de vida de cada país que forma parte de él y que se respete lo que establecen sus Convenios y Recomendaciones.

El Artículo 2 de la Constitución de la OIT, nos menciona sus órganos permanentes y son:

*(a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;*

*(b) el Consejo de Administración; y*

*(c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración. (57)*

La OIT se basa principalmente en esos tres órganos permanentes, de los que cada uno desempeña sus funciones establecidas en la Constitución, a continuación, se explica cada uno.

### **2.3.1 La Conferencia General de los representantes de los Miembros:**

La Conferencia es el órgano más importante de la institución, ya que en ella se deposita la suprema autoridad, el poder más alto de la Organización Internacional del Trabajo, porque en ella participan todos los países que son Miembros, a través de sus representantes (obreros y empleadores o patronos) que se encuentren debidamente acreditados ante la Oficina internacional.

El Artículo 3 de la OIT en su punto 1 nos menciona: “La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros” (58). Las reuniones que realiza habitualmente son en el mes de

Junio en Ginebra, Suiza, y se traduce también, que se pueden realizar cada vez que sea necesario, los representantes en el caso mexicano los designa el Presidente de la República, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los delegados de los obreros y los empleadores son designados a través de procedimientos que realiza el gobierno del país Miembro y los interesados designados son los que toman la decisión sobre la situación que prevalece en su país; a su vez cada delegado cuenta con un máximo de dos consejeros técnicos, los cuales son los encargados de orientar al delegado, y podrán hacer uso de la voz solo a petición del delegado y no podrán participar en las votaciones; las decisiones son tomadas por mayoría de votos y por unanimidad. La sede en la que se va a establecer la Conferencia es designada en la sesión anterior, si no es así será designada por el Consejo de Administración.

### **2.3.2 El Consejo de Administración:**

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General. (59)

Este Consejo Administrativo se compone por 56 Miembros titulares y por 66 Miembros adjuntos, los primeros se asignan de la siguiente manera:

- 28 Miembros de los gobiernos, de los cuales 10 se nombran por los países Miembros que tengan mayor importancia industrial, que hasta 2020 son: Brasil, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, la Federación Rusa, Reino Unido Y Estados Unidos, los 18 Miembros restantes, son designados por los delegados gubernamentales.
- 14 Miembros de empleadores.
- 14 Miembros de trabajadores.

Los 66 Miembros adjuntos se integran por:

- 28 Miembros de los gobiernos.
- 19 Miembros de los empleadores.
- 19 Miembros de los trabajadores.

Este Consejo de Administración está constituido en el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, más adelante se señalarán sus funciones; regularmente cada periodo de 3 años se renueva, pero pueden existir periodos de prolongación cuando sea necesario. Una vez integrado el Consejo se va a designar dentro de sus Miembros a un presidente y dos vicepresidentes, de los cuales uno debe ser representado por el gobierno y los otros dos por representantes de los empleadores y los trabajadores, independientemente de cual ocupen cada uno.

### **2.3.3 La Oficina Internacional del Trabajo:**

Su sede se encuentra en Ginebra, Suiza, está integrada por un Director General, el Consejo de Administración es el encargado de nombrarlo y va a durar en el cargo por 5 años, puede ser reelecto por periodos posteriores; además la Oficina está integrada por un amplio número de funcionarios, nombrados por el Director General, así como personas que ayudan en la divulgación y asesoría de la Organización Internacional del Trabajo.

Desde su Fundación (1919) hasta su Centenario (2019), solo 10 hombres han dirigido esta Organización a través de la Oficina, ellos son: Albert Thomas de Francia, primer Director de la OIT, de 1919 a 1932, Harold B. Butler de Reino Unido, segundo Director de la OIT, de 1932 a 1938, John G. Winant de EE.UU., tercer Director de la OIT, de 1939 a 1941, Edward J. Phelan de Irlanda, cuarto Director General de la OIT, de 1941 a 1948, David A. Morse de EE.UU., quinto Director General de la OIT, de 1948 a 1970, C. Wilfred Jenks de Reino Unido, sexto Director General de la OIT, de 1970 a 1973, Francis Blanchard de Francia, séptimo Director General de la OIT, de 1974 a 1989, Michel Hansenne de Bélgica, octavo Director General de la OIT, de 1989 a 1999, Juan Somavia de Chile, noveno Director General de la OIT, de 1999 a 2012, Guy Ryder de Reino Unido, décimo Director General de la OIT, desde 2012 al año presente. (60)

La Oficina Internacional del Trabajo se encuentra en Ginebra, y ha establecido Oficinas Exteriores, las cuales suman 40 sobre todo el mundo, y hay una establecida en México, además se crearon Oficinas Regionales encargadas de atender problemas, brindar asesorías y estas se encuentran en los distintos continentes del mundo, la Oficina regional para África se encuentra en Addis Abeba, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe está en Lima, la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, está ubicada en Beirut, la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico se encuentra en Bangkok y la Oficina Regional para Europa e Asia central está ubicada en Ginebra en conjunto con el Director General de la OIT. (61)

La Oficina de la OIT para México y Cuba, se encuentra actualmente bajo la dirección de Pedro Américo Furtado de Oliveira, las funciones que se desempeñan son a menor escala en comparación con las Oficinas Regionales, se encarga de brindar asesoría principalmente a estos dos países. Al implementar estas Oficinas la OIT cumple con las funciones que le señala su Constitución, las que se analizan más adelante.

Los Órganos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, cuentan con diversas Comisiones que los auxilian, las Comisiones más destacadas son la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y es la encargada de las funciones más importantes de la Organización, porque materializa el contenido de las normas internacionales y esto le permite tener experiencia acerca de los distintos sistemas jurídicos, políticos y sociales de todo el mundo; está integrada por 20 Miembros de diversos países, son elegidos por el Consejo de Administración y el Director General es quien los propone, y duran en el cargo 3 años. La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de la Libertad Sindical, puede revisar un asunto siempre y cuando el gobierno contra el que se presenta la queja está conforme con ello, anteriormente no era el agrado de los gobiernos y ellos no otorgaban su consentimiento para que la Comisión realizara sus funciones. Otro auxiliar de estos órganos es el Comité de Libertad Sindical, también fue constituido por el Consejo de Administración, está integrado por un Presidente y 9 Miembros, 3 por cada uno de los sectores, es decir, gobierno, empleadores y trabajadores, y por nueve suplentes que el Consejo nombra y solicita que estén presentes solo por si algún Miembro titular no

se encuentra presente, y continuar con la conformación de este Comité y discutir en los casos sometidos al Comité.

## **2.4 Funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo**

Una vez comprendido como se encuentra conformada la Organización Internacional del Trabajo, queda por explicar que funciones realiza cada uno de sus órganos fundamentales para que esta institución continúe con su labor que no es más que “promover la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente”. (62)

### **2.4.1 La Conferencia**

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), es el órgano primordial y por ello su principal función es elaborar y adoptar normas internacionales en materia del Trabajo, lo anterior se traduce a Convenios y Recomendaciones. Los Convenios son aquellos Tratados Internacionales que son adoptados en la Conferencia y una vez que esto sucede, son sometidos a ratificación de los Países Miembros, esta ratificación no es más que aplicar las disposiciones del Convenio. Por otro lado, las Recomendaciones solamente orientan la acción en el Plano Nacional y no se ratifican. Otra de sus funciones es supervisar la aplicación de los Convenios y las Recomendaciones, los Estados Miembros deben proporcionar información acerca de cómo se tomaron las medidas necesarias para modificar su Legislación y cumplir con las disposiciones que se adquieren con los Convenios que se hayan ratificado y con las Recomendaciones.

La Conferencia tiene la función legislativa, al crear esas normas que van a proteger al trabajador en cuestión de un salario digno, de la jornada de trabajo, las condiciones en

las que va a prestar su servicio. En las reuniones de la Conferencia, la Oficina prepara un llamado “Informe Global”, el que sirve para dar seguimiento a los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, de los que se desprenden: “la libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la Negociación Colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”. (63)

La Conferencia se convierte en un foro en el que debaten con entera libertad, los temas de relevancia para todos los países del mundo en cuestiones sociales, pero el tema central es la Memoria que presenta cada año el Director General de la OIT. Durante los últimos años, estas memorias han tratado de los temas siguientes: “Trabajo Decente (1999), Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global (2001) y Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos (2004)”. (64)

Para funcionar adecuadamente, se forma una mesa que debe estar integrada por un presidente y tres vicepresidentes, ocupando un cargo cada uno de los tres sectores (gobierno, empleadores y trabajadores), todos de nacionalidad distinta, así como de un Secretario General y este cargo lo ocupa el Director General de la Organización. Además de las funciones mencionadas, la Conferencia realiza otras funciones menos importantes, por ejemplo, admitir nuevos Miembros, adoptar enmiendas a su Constitución, elegir a los Miembros del Consejo de Administración entre otras.

#### **2.4.2 El Consejo de Administración**

El Consejo de Administración es el órgano en torno del cual giran todas las actividades de la Organización. Entre las actividades que desempeña el Consejo me permito señalar las consideradas más importantes:

- Es el encargado de elegir al Director General de la OIT.
- Determina el lugar donde será llevada a cabo la reunión de la Conferencia.

- Constituye el Orden del día de la Conferencia.
- Elabora sus propios Reglamentos.
- Realiza una votación para nombrar, designar y renovar a sus Miembros, los cuales componen la Mesa.
- Determina que países deben considerarse como Miembros de mayor importancia industrial.
- Dirige las actividades de la Oficina, denominando a los Miembros que deberán formar las diferentes comisiones que auxilian a este Consejo.
- Supervisa a través de sus comisiones, los Convenios y Recomendaciones, así como el cumplimiento de estos instrumentos ratificados.
- Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.

La función de supervisar del Consejo es importante para la vigencia de las normas internacionales, pero esta función no se puede comparar con la que realiza la Conferencia, puesto que, ella es quien adopta los Convenios e integra la Legislación internacional. Son importantes las funciones mencionadas de este Consejo, pero su naturaleza es más administrativa que legislativa en comparación con la Conferencia, y es por eso, que una sin la otra no podría subsistir.

### **2.4.3 La Oficina Internacional del Trabajo**

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es el punto focal de las actividades generales de la Organización Internacional del Trabajo, que prepara bajo el escrutinio del Consejo de Administración y bajo la dirección del Director General. (65)

El Artículo 10 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su punto 1, menciona que, “Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los

trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de Convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración". (66)

Aparte de lo anterior, la Oficina prepara documentos e informes que conforman el material necesario y esencial para conformar el orden del día de las reuniones de la Conferencia, presta su asistencia a los gobiernos, empleadores y trabajadores, cuando ellos lo soliciten, para elaborar su legislación y dar cumplimiento a lo establecido por la Conferencia, mejorando sus sistemas; la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que el Consejo de Administración o la Conferencia le encomiende.

Así pues, la actividad de la Oficina es mas de orden administrativo, la preferencia la tiene el preparar las actividades anuales que realiza la Conferencia en el mes de junio en Ginebra, Suiza, en la reunión se adoptan los diversos instrumentos que continúan enriqueciendo la defensa del Derecho Internacional del Trabajo.

## **2.5 Convenios Fundamentales de la OIT**

En el año de 1998, la Organización Internacional del Trabajo adopta la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo propósito es comprometer a los Estados Miembros de la Organización a respetar y promover estos principios y derechos hayan ratificado o no los Convenios respectivos, los cuales se encuentran comprendidos en cuatro categorías, estas son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (67)

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo reconoce 8 Convenios, los cuales reciben una clasificación de fundamentales, fueron adoptados

para que de esa manera se puedan garantizar los derechos laborales de los seres humanos, sin importar el nivel de desarrollo de cada Estado Miembro de la Organización. Estos derechos son un requisito primordial para que los demás tengan mejor desenvolvimiento, en consideración a que proporcionan el contexto para crear los esfuerzos necesarios y de esa manera mejorar libremente las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas.

Estos Convenios de la OIT han sido declarados como fundamentales y son conocidos bajo el término de “normas fundamentales” en el trabajo:

### **2.5.1 Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (NÚM. 87)**

Este Convenio fue Adoptado en la trigésima primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 9 de julio de 1948 en San Francisco; y consta de 21 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio , diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".(68)

La parte más importante de este Convenio en una breve explicación, es la Libertad Sindical, todo Miembro de la OIT, lo cual hace referencia al país que forme parte de la Organización; al ratificar este Convenio, se obliga a poner en práctica que los trabajadores y los patronos, tengan derecho a integrar sus agrupaciones, así como el de adherirse a ellas y por ende observar los estatutos de las mismas, en este mismo sentido, tienen permitido redactar sus estatutos y reglamentos internos, así como seleccionar con plena libertad a sus representantes.

Las autoridades públicas deberán reservarse de toda participación que pretenda restringir este derecho, ya que iría en contra de lo que la Organización Internacional del Trabajo establece, y al ratificar dicho Convenio, como Miembro te obligas a cumplir y poner en práctica estas medidas adecuadas para salvaguardar el Derecho a la Libertad Sindical.

Las organizaciones deben promover y defender los intereses ya sea de trabajadores o de patrones, las cuales no se someten a disolución por vía administrativa, esto quiere decir, que son los trabajadores o patrones los que eligen la disolución de su Organización la cual se traduce como Federaciones y Confederaciones, y de las cuales tienen derecho de constituir, así como el de afiliarse a las mismas, e incluso a organizaciones internacionales. Al poner en práctica sus derechos, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones se obligan a respetar la legalidad, por lo tanto, la Legislación nacional no se aplicara si es en menoscabo de las garantías previstas en el Convenio. (69)

Para terminar con este importante Convenio es necesario mencionar que todo Miembro al ratificarlo queda obligado a integrar en su legislación todas las medidas necesarias para que se garantice el libre ejercicio del derecho de sindicación. Este Convenio entra en vigor, 12 meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación ante la Oficina Internacional del Trabajo.

### **2.5.2 Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98)**

Este Convenio fue Adoptado en la trigésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 1 de julio de 1949 en Ginebra; el cual consta de 16 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, (70) este Convenio será explicado a fondo en el capítulo siguiente, en este apartado solo se mencionara lo esencial.

El Convenio contiene en sus principales Artículos que los trabajadores deberán gozar de una apropiada protección en contra de cualquier acto de discriminación de parte de su patrón, que se encuentre relacionada en perjudicar la libertad sindical con relación a su trabajo, 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; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, consideran actos de injerencia, las medidas que pretenden promover la Constitución de organizaciones de trabajadores que sean dominadas por un patrón o su Organización, o a sujetar económicamente, organizaciones de trabajadores, con el objeto de mantenerlas bajo el mando de un patrón. Se deben crear organismos que garanticen el respeto a este derecho de sindicación y adoptar en las legislaciones de cada país las medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los patrones y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, el pleno uso y desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos.

### **2.5.3 Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm. 29)**

Este Convenio fue Adoptado en la decimocuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 28 de junio de 1930 en Ginebra; y consta de 33 Artículos, después de haber decidido adoptar en forma de Convenio diversas proposiciones para que todo Miembro de la OIT se obligue a erradicar, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas; y asimismo establece que el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio solamente para fines públicos, y obedeciendo las condiciones y las garantías estipuladas en dicho Convenio .

Para entender mejor, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (71)

Dentro del contenido de este Convenio hace referencia a lo que no se encuentra contemplado como trabajo forzoso, por ejemplo, el servicio militar obligatorio, el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas, el trabajo interpuesto a los individuos que tienen que cumplir una condena pronunciada por sentencia y este debe ser vigilado por las autoridades correspondientes, el servicio que se exija en casos de fuerza mayor como guerra, siniestros, incendios, inundaciones, hambre, temblores, epidemias, invasiones de animales, etc., y en todas las circunstancias que pongan en peligro la vida de toda o parte de la población, y los pequeños trabajos comunales, que son los realizados por los Miembros de una comunidad para su beneficio.

Cada país Miembro, de acuerdo a sus necesidades y condiciones debe designar autoridades competentes para que estas a su vez se hagan cargo de las autoridades metropolitanas, las cuales no deberán imponer el trabajo forzoso en provecho de particulares, en otras palabras, que no ocurran abusos por parte de las autoridades que tienen como propósito vigilar que las condiciones sean las adecuadas para los individuos.

Para que las autoridades facultadas puedan exigir que se realice el trabajo forzoso antes deben verificar que el servicio que se va a realizar presente sea de gran utilidad para la comunidad, que el trabajo sea vigente, que no haya sido posible la mano de obra voluntaria, y que el trabajo no impondrá una carga demasiado pesada a la población; cuando el trabajo obligatorio se exija a título de impuesto, sea impuesto por jefes cuyas funciones sean administrativas deberán cerciorarse que sea por alguno de los puntos anteriores y agregando que realizar este servicio no va a obligar a los trabajadores a apartarse del lugar de donde viven; estará dirigida de acuerdo con las exigencias de la religión, de la vida social y de la agricultura.

Los individuos que pueden ser parte de este trabajo obligatorio, son los adultos que sean aptos para ello, es decir, que no exista alguna enfermedad o discapacidad que les impida realizarlo, del sexo masculino que su edad no sea menor a 18 años ni

mayor a 45 años; estas personas deben tener ciertas observaciones, limitaciones y condiciones; es decir, un reconocimiento previo por un médico, para corroborar la ausencia de alguna enfermedad contagiosa, la condición física para soportar el trabajo impuesto, con una excepción del personal escolar, alumnos y profesores, dar mantenimiento, en cada comunidad, del número de hombres adultos aptos para la vida familiar, social, así como respetar los vínculos conyugales y familiares.

El tiempo máximo en que se puede estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, no debe exceder de 60 días por cada 12 meses, y todo trabajador deberá tener un certificado con los períodos de trabajo forzoso que haya realizado. La jornada de trabajo deben ser las mismas que se establezcan en el trabajo libre, lo anterior se va a regular dependiendo las horas de trabajo en cada país que ratifique este Convenio , y por ende, las que superen la jornada normal deberán ser pagadas a los trabajadores, es decir, las horas extras, los cuales también deben tener un día de descanso semanal mientras se encuentren en el trabajo forzoso, y este debe ser pagado para el mismo tipo de trabajo, no deben ser menores a las establecidas en el territorio donde estén trabajando, ni a las vigentes en donde fueron reclutados.

Los salarios deberán pagarse directamente a los trabajadores, los días que se consideren para viajar al lugar donde van a trabajar, así como para el regreso, deberán tomarse como días trabajados, es necesario que se les proporcione a los trabajadores, los alimentos de los cuales están acostumbrados a consumir, deberán ser, de un valor igual a la suma de dinero que pueden representar; no se realizaran descuentos del salario para el pago de impuestos, por alimentos, vestidos, etc., mientras se encuentren en el trabajo forzoso.

En caso de que se tenga que pagar la indemnización de los accidentes del trabajo de los trabajadores, ya sea fallecidos o inválidos, se aplicara a las personas que se encuentren en el trabajo forzoso en las mismas condiciones que establece la Ley de cada país para un trabajo normal.

En otro punto, cualquier autoridad que recurra a este tipo de trabajo, deberá estar obligada a asegurar la permanencia de los trabajadores en un accidente o enfermedad que resulte del trabajo que realiza, de que se encuentren total o parcialmente

incapacitados, no deben ser trasladadas a otro lugar, a menos que sea necesario, y por lo tanto, no se autorizará este traslado si no se aplican todas las medidas de higiene para proteger su salud.

En otros Artículos de este Convenio contempla que se debe dar una garantía a la familia del trabajador, enviando de una parte de su salario, siempre y cuando sea con su consentimiento o que lo solicite; todo trabajador puede permanecer como trabajador libre, o sea, sin estar sujeto al trabajo forzoso, tendrá el derecho de hacerlo, durante un tiempo de 2 años aproximadamente.

El trabajo forzoso para transportar personas o mercancías, de los cargadores y los barqueros, deberá ser eliminado de inmediato, y mientras esto sucede, la autoridad competente debe implementar reglamentos para determinar la obligación de no hacer uso este trabajo más bien para facilitar el transporte a funcionarios de la Administración, emplear en ellos a hombres que sean considerados competentes para realizar el trabajo, el cargamento, la distancia, el número máximo de días al mes que se va a realizar el trabajo, las personas autorizadas a requerir esta manera de trabajo y sus facultades. Las autoridades designadas deben tomar las disposiciones adecuadas para que la distancia del trayecto diario de los portadores no sea mayor a la duración de una jornada de trabajo de 8 horas.

Las autoridades deberán permitir los cultivos como táctica para prever el hambre o una falta de alimentos para los trabajadores, para terminar es muy importante que las autoridades deban establecer una normativa completa y correcta sobre el uso del trabajo forzoso u obligatorio, la cual debe contener las reglas que le concedan a cada persona presentar reclamaciones relacionadas a las formas de trabajo y que se garantice su consideración, ya sea mediante la extensión de las funciones de cualquier organismo de inspección para la vigilancia del trabajo libre, y que conozcan el contenido de estos reglamentos.

Entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación ante la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **2.5.4 Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105)**

Este Convenio fue Adoptado en la cuadragésima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 25 de junio de 1957 en Ginebra; el cual consta de 10 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio diversas disposiciones para que todo Miembro se obligue a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea como medio de coerción, educación política o como castigo por expresar determinadas opiniones de orden político, social o económico, como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. (72) El trabajo forzoso u obligatorio solo será válido si presenta los requisitos del Convenio número 29, el cual ya ha sido explicado.

Este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **2.5.5 Convenio Sobre la Edad Mínima, 1973 (Núm. 138)**

Este Convenio fue Adoptado en la quincuagésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 26 de junio de 1973 en Ginebra; el cual consta de 18 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio las disposiciones adecuadas para que todo Miembro se comprometa a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar la edad mínima de admisión al empleo, para que puedan tener una adecuada salud mental y un sano desarrollo físico. En sus principales Artículos menciona que ninguna persona menor de edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en alguna ocupación.

La edad mínima no deberá ser menor a la edad en que termina la obligación escolar, es decir, a los 15 años. Se debe especificar previamente la edad mínima de 14 años, ya que, todo tipo de empleo que se haga puede resultar un riesgo para la salud y la seguridad de los menores, y esta de preferencia no deberá ser menor a 18 años.

En la Legislación nacional se puede autorizar el trabajo a partir de los 16 años, con la garantía de otorgar salud y seguridad a los adolescentes, y brindarles una adecuada formación en las actividades que va a desarrollar.

Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, en minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. (73)

No será aplicable el trabajo para menores en las escuelas de enseñanza general, instituciones de formación por personas de al menos 14 años en las empresas, solamente cuando sea parte de un curso de aprendizaje del que será responsabilidad una escuela, un programa de estudio y de orientación que se desarrolle en una empresa, destinado a facilitar la elección de una ocupación.

Todo Miembro en su Legislación podrá permitir el empleo a personas de 13 a 15 años de edad en trabajos livianos y cuando no perjudique su salud, así como asistir a la escuela, a los programas de formación profesional en los que participe. La Legislación nacional podrá permitir el empleo a personas de 15 años, que se encuentren en obligación escolar, y la autoridad competente es la que dictara las actividades en que podrá ser autorizado el empleo y establecerá el horario y condiciones en que se llevara a cabo.

Estas disposiciones entrarán en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **2.5.6 Convenio Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (Núm. 182)**

Este Convenio fue Adoptado en la octogésima séptima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 17 de junio de 1999 en Ginebra; el cual consta de 18 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio las disposiciones adecuadas para que todo Miembro de la OIT, adopte medidas inmediatas para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. El término "niño" designa a toda persona menor de edad, es decir, menor de 18 años. (74)

Este Convenio considera como las peores formas de trabajo infantil, aquellas formas de esclavitud, venta y trata de niños, servidumbre por deudas, esto es el compromiso de los servicios de una persona como garantía para el pago de una deuda, el trabajo forzoso u obligatorio en conflictos armados; usar niños para prostituirlos, para la pornografía, el utilizar a los niños para la realizar actividades ilícitas, como el tráfico de drogas, cometer delitos, etc., y todo aquel que dañe la salud, la seguridad y la vida moral de los niños.

Combatir este tipo de empleo, todo Miembro deberá asignar como obligación de la autoridad competente, aplicar las disposiciones necesarias, porque deberá ubicar el lugar en donde se realizan estos trabajos, así como crear y practicar programas que busquen eliminar las peores formas de trabajo infantil. Consultar con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, si conocen o saben dónde se practica dicho trabajo, los programas que se van a elaborar deben tener en cuenta la importancia de la educación para impedir la ocupación de niños en el trabajo infantil, dar asistencia para liberar a los niños y asegurarlos y darles el acceso a la enseñanza básica, identificar a los niños y tener contacto directamente con ellos, y tomar en cuenta de modo particular a las niñas.

Este Convenio como los demás entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **2.5.7 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100)**

Este Convenio fue Adoptado en la trigésima cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 29 de junio de 1951 en Ginebra; el cual consta de 14 Artículos en su contenido; después de haber decidido adoptar en forma de Convenio las diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, dichos Artículos establecen que el término “remuneración”, comprende el salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. (75)

El principio de igualdad de remuneración conforme al Convenio, deberá ser aplicado por medio de la Legislación nacional, la cual va a designar cualquier sistema para fijar las tasas de remuneración, establecido y reconocido en la Legislación sin discriminar el sexo de los trabajadores, contratos colectivos celebrados, la acción conjunta de estos medios.

Se deberán cumplir los objetivos de la OIT al momento de adaptar las medidas para cumplir con una evaluación objetiva del empleo, considerando como base los trabajos, los métodos de fijar las tasas de remuneración o los contratos colectivos, las diferencias entre la valoración de la forma de remuneración del sexo, la evaluación de los trabajos debe ser objetiva y sin discriminación, toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual.

Este Convenio como los demás entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación ante la Oficina Internacional del Trabajo.

### **2.5.8 Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Núm. 111)**

Este Convenio fue Adoptado en la cuadragésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el día 25 de junio de 1958 en Ginebra; el cual consta de 14 Artículos en su contenido; antes de haber decidido adoptarlo se afirmó que los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derecho a buscar su bienestar y crecimiento físico y mental, así como de tener libertad y dignidad, ya que la discriminación es una violación de los derechos humanos.

En su contenido, el Convenio, expresa que el término “discriminación” comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. El Convenio indica que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (76)

Todo país Miembro de la OIT que suscriba este Convenio, se obliga a formular y poner en práctica una táctica que promueva las condiciones, la igualdad en oportunidades y en el trato en su empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier tipo de discriminación; dentro de las cuales entra el promulgar Leyes, programas que logren dar garantía a su cumplimiento; derogar los preceptos legislativos que sean incompatibles con dicha política; empleos sometidos; asegurar la aplicación en las actividades en sentido profesional y de colocación; marcar las disposiciones que fueron adoptadas para realizar dicha táctica y los resultados obtenidos.

Este Convenio contiene la precisión de que no serán consideradas como discriminatorias aquellas medidas que causen alguna afectación a una persona sobre la que reincidente alguna sospecha de que se dedica a una actividad que pueda perjudicar la seguridad del Estado. Las medidas especiales de protección o asistencia aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo no se van a considerar como discriminatorias.

Este Convenio como los demás entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación ante la Oficina Internacional del Trabajo.

## **2.6 Procedimiento para Ratificar Convenios en el Sistema Mexicano**

Para poder comprender el siguiente procedimiento es importante conocer la palabra “tratado” y “ratificación”, de acuerdo a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, en su introducción nos menciona lo siguiente:

*a) se entiende por "tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular;*

*b) se entiende por "ratificación", "aceptación", "aprobación" y "adhesión", según el caso, el acto internacional así denominado por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado; (77)*

Dicho lo anterior, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son tratados internacionales que una vez adoptados por la Conferencia, se someten a la ratificación de los Estados Miembros. La ratificación crea una obligación jurídica de aplicar las disposiciones del Convenio de que se trate a la legislación de cada país.

La cuestión decisiva ha consistido siempre en determinar cuáles estados se encargarán de preparar un congreso o una conferencia y como ha de elaborarse el

texto de un tratado. Solo los estados que ratifiquen el tratado contraerán obligaciones en virtud del mismo, y los estados quedan en libertad de ratificarlo o no. Esto significa que la OIT al ser una organización internacional adopta y crea los convenios (tratados) a través de una Conferencia, lo que se traduce a que cada estado miembro de esta organización tiene la libertad de ratificar estos convenios y obligarse a modificar su legislación para dar cumplimiento a lo dispuesto por las normas internacionales.

En México, en cada tratado o Convenio internacional, se adjunta un memorándum que va a contener los precedentes del tratado, en el cual se expresa su contenido si así se considera adecuado, las razones que fueron consideradas para celebrarlo y los beneficios que se esperan de él. En algunas ocasiones, los funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y demás dependencias que participaron en la negociación tienen una conversación con los senadores para aclararles cualquier duda sobre el tratado.

El envío de los Convenios a la Cámara de Senadores se realiza a través de la Secretaría de Gobernación en cumplimiento a lo que la Ley Orgánica de la Administración Pública dispone con respecto a las relaciones entre el Poder Ejecutivo y los otros poderes, es decir, que corresponde a la Secretaría de Gobernación ser el enlace entre los poderes de la Unión. A continuación, se explica el procedimiento para ratificar un Convenio (tratado):

- 1) El Secretario de Relaciones Exteriores le envía un oficio al Secretario de Gobernación, el cual se acompaña de dos copias certificadas en español del tratado, así como, copias del memorándum de antecedentes, en el cual le pide que, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la fracción I del Artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (78), haga llegar a la Cámara de Senadores una de las copias del tratado, así como una del memorándum.
- 2) El Senado tiene como objetivo fundamental el análisis, discusión y aprobación de los tratados. El proceso legislativo se rige por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica, el Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

- 3) Si después de analizar el tratado, el Senado le da su aprobación, se hace público un decreto en el Diario Oficial de la Federación, el cual va a contener la limitación de decir que se aprueba el tratado, pero no se publica su contenido. Nuestra Carta Magna, en su Artículo 71 precisa que el derecho de iniciar Leyes y decretos compete: a) al Presidente de la República; b) a los diputados y senadores al Congreso de la Unión; y c) a las legislaturas de los Estados. (79)
- 4) El decreto del Poder Ejecutivo que autoriza la publicación en el Diario Oficial del decreto emitido por el Senado, va firmado por el Presidente de la República según lo dispuesto por el Artículo 89 fracción X y refrendado por el Secretario de Gobernación.
- 5) Después de que se publica en el Diario Oficial el decreto de aprobación, el Poder Ejecutivo ya entra en la obligación de ratificar el tratado. Para ello, se prepara lo que se llama el instrumento de ratificación, el cual va firmado por el Presidente de la República y autorizado por el Secretario de Relaciones Exteriores. El Presidente de la República ratifica o confirma el tratado y promete cumplirlo y observarlo, y hacer que se cumpla.

Una vez que México ratifica un Convenio, también tiene que ratificarlo en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya función primordial es que todos los países Miembro ratifiquen los Convenios que adopta en la Conferencia General, de este modo la Organización da cumplimiento a uno de sus objetivos al crear y adoptar normas que regulen la relación trabajo y capital, pero siempre encaminados a la justicia social para tener una adecuada política laboral.

A partir de la ratificación México se vincula y se obliga a someterse a las normas de la OIT en cuanto a materializar el Convenio, rendir informes, es decir, a todos los procedimientos de aplicación de Convenios y Recomendaciones, y a aceptar las resoluciones en relación con los compromisos adquiridos.

Es necesario mencionar que a lo largo de su creación que va de 1919 a 2020, la OIT ha adoptado 190 Convenios y 206 Recomendaciones, estos instrumentos se encuentran relacionados con los derechos laborales fundamentales, hacia las mujeres, los menores y temas de carácter social como los pueblos indígenas.

La Constitución de la OIT no contiene una estipulación de forma especial para ratificar un Convenio. Cada Estado Miembro en realidad se basa en sus propias normas constitucionales y por la práctica. No obstante, para su registro, el instrumento de ratificación debe:

- a) contener una indicación clara del Convenio que se pretende ratificar;*
- b) ser un documento original (en papel, y no un facsímil ni una fotocopia) firmado por una persona con autoridad para obligar al Estado (por ejemplo, el Jefe del Estado, el Primer Ministro, el Ministro de Asuntos Exteriores o el Ministro de Trabajo);*
- c) indicar claramente la intención del gobierno de que el Estado quede obligado por el Convenio de que se trate y su compromiso de cumplir sus disposiciones, preferiblemente con referencia expresa al Artículo 19, 5), d), de la Constitución de la OIT. (80)*

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, deben comunicarse siempre al Director General de la OIT los instrumentos de ratificación, para que este surta efecto en derecho internacional. Si llegare a faltar esta comunicación, probablemente el Estado interesado llegue a considerar que el Convenio ya está “ratificado” en sus disposiciones jurídicas internas, pero tal muestra de voluntad carecerá de impacto en materia internacional, esto quiere decir que, sin la comunicación al Director General de la OIT, el Convenio ratificado queda sin valor a nivel internacional.

Así, pues, el instrumento de ratificación regularmente debe contener una declaración como el ejemplo siguiente: *“El Gobierno de México por la presente comunicación ratifica el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98), adoptado en la 32a reunión de la CIT, comprometiéndose, de conformidad con el párrafo 5, d) del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar todas y cada una de sus disposiciones”,* y la cual debe contener la firma de una autoridad facultada para obligar al Estado.

El Artículo 19, párrafo 5, inciso d) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo a su letra nos dice:

## *Convenios y Recomendaciones*

### **OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS EN CUANTO A LOS CONVENIOS**

#### *5. En el caso de un Convenio:*

*(d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio; (81)*

## **2.7 Convenios Ratificados en México en materia de Derecho Laboral**

Conforme al Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Convenios ratificados, constituyen derecho vigente, al ser un Tratado Internacional, y por lo tanto se debe respetar su contenido. (82) Asimismo, en el año 1931 México es parte de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y ha ratificado 81 Convenios internacionales, de los cuales 67 se encuentran en vigor, 9 han sido denunciados, 1 instrumento abrogado y se ha ratificado 1 en los últimos 12 meses.

De los anteriores, se desprende que, en el año 2018, México ratificó el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98), siendo este el último de los que forman parte de los 8 fundamentales, el cual se encuentra en vigor desde el mes de noviembre de 2019.

## **CAPÍTULO III**

### **Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98)**

#### **3.1 Antecedentes**

Desde épocas anteriores en las que los trabajadores comenzaban a organizarse para tener derechos laborales, los Gobiernos y las empresas aprobaban Leyes y disposiciones para restringir esas actividades. Con el paso del tiempo, gracias a las luchas que los trabajadores han realizado se han ganado derechos, principalmente el de “asociarse”, para mejorar sus derechos y sus condiciones laborales. En el Tratado de Versalles y en la Constitución de la OIT de 1919 se reconoció “el principio de la libertad sindical para todos los fines lícitos”, uno de los principios por los que fue fundada la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, no se alcanzó de inmediato el éxito para aprobar las normas que fundamentaran tal derecho, pero la situación cambio cuando la OIT adoptó entre sus Convenios fundamentales, los números 87 y 98 sobre la Libertad Sindical, el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva en 1948 y 1949.

Por lo tanto, 71 años después, estos dos tratados internacionales han sido ratificados, respectivamente, por 155 y 167 de los 187 Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, se han establecido en Leyes nacionales; las cuales están unidas a una consolidada libertad sindical y firmes prácticas de Negociación Colectiva hacen que los patrones y trabajadores tengan un equilibrio en sus negociaciones, obteniendo un resultado justo y equitativo para ambas partes evitando conflictos laborales, es importante mencionar que algunos países al no ratificar estos convenios, no realizan una adecuada Negociación Colectiva, y por ello los contratos colectivos de trabajo contienen cláusulas menos favorables para la base trabajadora.

Los principios de Libertad Sindical y Negociación Colectiva constituyen dos de los valores esenciales de la OIT: se consagran en la Constitución de la Organización (1919), en su Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

El expresidente de la República Mexicana Enrique Peña Nieto en el año 2015 remite al senado el Convenio 98 de la OIT para su ratificación, pero es hasta septiembre del año 2018 que este convenio se ratifica en México, siendo el último convenio fundamental de los ocho que hay, que faltaba por ratificar.

Cabe mencionar que las normas de este Convenio y el compromiso que debe asumir México al ratificarlo en su ordenamiento interno y a nivel internacional, deben estar de acuerdo con sus principios constitucionales. Dicho tratado tiene como finalidad que los países que lo ratifiquen formen las bases necesarias para lograr la plena libertad de Negociación Colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los trabajadores por el hecho de pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato.

### **3.2 Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) negociado hace más de 25 años, aprobado el 22 de noviembre de 1993 por el Senado de la República y en vigor desde el 1° de enero de 1994, se ha convertido en el instrumento clave para la modernización y crecimiento económico del país. La importancia del TLCAN no puede minimizarse. Este tratado ha contribuido a impulsar la transformación competitiva del sector exportador, el más dinámico de la economía en los últimos años, ha impulsado el desarrollo de varias regiones del país, y ha detonado la creación de empleos y la atracción de inversiones, especialmente al sector manufacturero. (83)

Dicho lo anterior, se afirma que las normas internacionales tienen una influencia en las legislaciones sociales de estos países, inclusive del mundo, independientemente del sistema jurídico, económico y el desarrollo que cada uno presenta.

México, Canadá y Estados Unidos forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y como tal han recibido la influencia de estos convenios fundamentales, ya sea con vinculación o sin ella, en menor o mayor medida, las que cuando se confrontan con el país respectivo se permite determinar el grado de influencia de estas en sus legislaciones; a pesar de que estos convenios fundamentales no se encuentran ratificados en su mayoría por Canadá y Estados Unidos.

El 30 de septiembre de 2018, Estados Unidos, México y Canadá acordaron la modernización del TLCAN en términos de lo que se conocerá como Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) o USMCA por sus siglas en inglés (*United States-Mexico-Canada Agreement*). El 1 de octubre de 2018 la Secretaría de Economía habilitó en su página electrónica una versión pública del T-MEC para que la ciudadanía pudiera consultarlo, de acuerdo con la información que se publicó, el principal objetivo que México debe cumplir respecto del T-MEC es fomentar que se apliquen los derechos laborales y fundamentales que adopta la OIT en su Legislación laboral; brindarle garantía de protección a los trabajadores migrantes; realizar una estrategia de colaboración que de pauta a la correcta aplicación de los derechos laborales fundamentales y promover el diálogo para atender diferencias referentes a la aplicación de los compromisos del Capítulo 23 del tratado, este capítulo laboral publicado por la Secretaría de Economía busca reafirmar los compromisos asumidos por las Partes en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar que ponerlo en práctica será efectivo en la Legislación de cada Parte del tratado, o sea, de cada país que forma parte del T-MEC, y fomentar la transparencia en la aplicación de la Legislación laboral, cabe recordar que estos derechos fundamentales fueron mencionados en el capítulo anterior.

Dentro de las Disposiciones que contiene el Capítulo Laboral del T-MEC se encuentran:

A. Los compromisos generales de las Partes de conformidad con el contenido del T-MEC, las Partes tienen los siguientes compromisos:

*-Adoptar y mantener en sus Leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas:*

*(a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la Negociación Colectiva; esto en cuanto a los convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, por ello era necesario que México ratificara el convenio número 98 para poder firmar el tratado.*

*(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio a abolición efectiva del trabajo infantil y, prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y*

*(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, se deberá promover la implementación y aplicación de medidas de protección contra la discriminación laboral basada en el sexo, y el objetivo de promover la igualdad de la mujer en el lugar de trabajo, incluyendo el tema del embarazo, acoso sexual, orientación sexual, la identidad de género y las responsabilidades de cuidado, se otorgarán permisos de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y protegerán contra la discriminación salarial.*

*-Fomentar mejores condiciones de trabajo respecto a los salarios mínimos, jornada de trabajo, seguridad y salud en el empleo.*

*-Promover el cumplimiento de la Legislación laboral mediante el reforzamiento de las inspecciones de trabajo.*

*-Asegurar que los trabajadores migrantes sean 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.*

*-Crear un consejo compuesto por miembros del gobierno con el propósito de revisar la aplicación efectiva de las medidas provistas en el Capítulo Laboral.*

*-Designar a un funcionario en la Secretaría del Trabajo o su equivalente como encargado de tratar los asuntos relacionados con la implementación y el cumplimiento del Capítulo Laboral. En adición a lo anterior, el Capítulo relativo a Solución de Controversias, incluye el compromiso de definir un mecanismo*

*de consultas por el que cualquiera de las Partes podrá solicitar a otra información relativa al Capítulo Laboral y en el evento en el que la información sea insuficiente, se podrá instalar un panel de resolución de controversias. (84)*

**B. En cuanto al Anexo 23-A del Capítulo Laboral del T-MEC:**

*El Anexo 23-A, sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva en México. De acuerdo con el contenido del mismo, México se compromete a adoptar en su Legislación, a más tardar en enero de 2019, una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la Negociación Colectiva, condicionando incluso la entrada en vigor del USMCA a que dicha Legislación exista. El anexo dispone que México deberá incluir en su Legislación, disposiciones respecto a los siguientes asuntos:*

*– El derecho de los trabajadores a participar en la Negociación Colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección sin la interferencia de los patrones en las actividades sindicales.*

*– La creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos de trabajo.*

*– Los trabajadores deberán participar en la elección de líderes sindicales mediante el voto personal, libre y secreto.*

*– 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 del contrato.*

*– Para las futuras revisiones de los contratos colectivos de trabajo, incluyendo los que estén actualmente depositados, se deberá acreditar el apoyo de la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo. De igual forma, 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.*

*– Todos los contratos colectivos de trabajo y los documentos relacionados sean públicos, y que se cree un sitio web centralizado que permita su consulta. (85)*

Es importante recalcar que, de acuerdo con el anexo en materia de contratación colectiva, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Constitución, la cual contiene diversos principios de Negociación Colectiva y libertad sindical, así como el nuevo modelo de justicia laboral.

Asimismo, el 20 de septiembre de 2019, fecha en que se ratificó el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre cómo se van a aplicar los principios del derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, el cual era un requisito para poder firmar el T-MEC, al integrarlo en la Legislación que contiene la reforma laboral. “El acuerdo tiene como propósito proteger a los trabajadores de actos que busquen menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en especial aquellas acciones proclives a sujetar el empleo de un trabajador a que se afilie a un sindicato o deje de ser miembro de este. Cabe recordar que el Acuerdo 98 de la OIT fue creado en 1949, discutido en el Senado en 1956, pero debido a una contraposición a la Legislación local no procedió su aprobación en ese momento”. (86)

El 30 de noviembre de 2018, los mandatarios Enrique Peña Nieto, entonces presidente de México, Donald Trump, Presidente de Estados Unidos y Justin Trudeau, Primer Ministro de Canadá firmaron en Buenos Aires, Argentina, el T-MEC.

El presidente actual de México, Andrés Manuel López Obrador declaró en el mes de abril de 2019 que México iba a aprobar la Reforma Laboral a la que se comprometió durante la renegociación del Tratado entre Canadá, Estados Unidos y México (T-MEC) con el fin de evitar que las negociaciones se abran nuevamente y se ponga en riesgo el acuerdo.

Como se mencionó anteriormente el Anexo 23 A del T-MEC, establece obligaciones específicas para México, lo que da una mayor claridad sobre cómo se modificó la Legislación laboral, orientada a la libertad de asociarse, así como reconocer el derecho a la Negociación Colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en todas sus formas, los cuales establecen los derechos fundamentales.

El presidente de la Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados, Mario Delgado, anunció en el mes de marzo de 2019 que el dictamen de la reforma laboral se encontraba listo por lo que podría ser votado en el Pleno de San Lázaro, se reconoció que con la reforma se cumplían las obligaciones adquiridas en la negociación de dicho acuerdo comercial en materia de libertad sindical y Negociación Colectiva, y las relacionadas al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre derecho de sindicación y Negociación Colectiva, pero es hasta el 1 de mayo de 2019 que se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual se abordará más adelante.

En la misma idea, Nancy Pelosi, líder de los demócratas en la Cámara Baja del Congreso de Estados Unidos advirtió que su país no aprobaría el nuevo tratado comercial si México no lleva a cabo las reformas a su Legislación laboral antes estipuladas, a pesar de que en Estados Unidos, no se encuentran ratificados los convenios número 87 sobre la libertad sindical y el derecho a la sindicación y el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y Negociación Colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo tanto, la postura de México ante estos comentarios de parte de Estados Unidos fue que apoyaría lo acordado en el T-MEC, dado que ha mostrado su opinión al aprobarse la Reforma Laboral que está debidamente apegada a los compromisos establecidos en el tratado, y eso con el fin de no dar motivos a reabrir de nuevo las negociaciones.

La Presidencia de la República de México, publicó el lunes 29 de julio de 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF) un decreto para sustituir el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). (87)

Con la entrada en vigor del T-MEC es de gran importancia que los ciudadanos en México nos sigamos preparando, es momento para ser más competitivos y no quedarnos como espectadores y depender de nuestro socio comercial del norte, al contrario desde mi punto de vista debemos comprometernos en invertir en educación, buscar nuevas actividades productivas, innovar en productos, tecnologías y

aprovechar las nuevas oportunidades que tenemos. Las empresas mexicanas deberán implementar decisiones estratégicas en muy corto plazo. En el ámbito de las relaciones laborales habrá que evaluar, en apego al marco legal nacional y del T-MEC.

### **3.3 Principios del Convenio 98**

#### **3.3.1 Sindicación**

Todos los trabajadores tienen el derecho de tomar la libre decisión a sindicarse, esto como finalidad para la promoción y defensa de sus intereses tanto económicos como sociales. Lo anterior a excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se va a regir por su propia normativa, dado el carácter armado y la organización por orden jerárquico de estos Institutos. Con relación a jueces, magistrados y fiscales, no podrán pertenecer a ningún sindicato mientras se encuentren en estado activo.

Los trabajadores que trabajen por cuenta propia y que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores que se encuentren en paro y los que hayan terminado con su actividad laboral como consecuencia de una incapacidad o de su jubilación podrán formar parte de organizaciones sindicales que ya constituidas, pero no podrán fundar sindicatos cuya finalidad sea la defensa de sus intereses individuales.

El trabajador que decida afiliarse a un sindicato de su elección o a separarse del que estuviese afiliado, deberá cumplir con la condición de observar los estatutos del mismo, y nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato, si no se está de acuerdo. Los afiliados al sindicato tienen el derecho de poder elegir libremente a sus representantes. Los trabajadores tienen derecho a la actividad sindical libre.

### **3.3.2 Negociación Colectiva**

La Organización Internacional del Trabajo ha efectuado un importante trabajo durante sus 101 años de historia con el propósito de promover la justicia social en los centros de trabajo de todo el mundo y una de sus principales misiones es impulsar la Negociación Colectiva en todos los países miembros.

Las reglas que debe seguir la Negociación Colectiva para ser viable y eficaz surgen de los principios de independencia y autonomía de las partes involucradas y del rumbo libre y voluntario de las negociaciones; estos sujetos de la negociación abogan por la mínima intervención de las autoridades públicas en estos acuerdos bipartitos.

La Negociación Colectiva se concentra en los instrumentos de la OIT como el proceso encaminado para el resultado de un acuerdo colectivo. Dicho en otras palabras, la Negociación Colectiva se refiere a las pláticas de gestión que existen entre un patrón a través de un representante y un grupo de trabajadores y su sindicato si es que forman parte de uno, para poder entablar mejores condiciones de empleo; obteniendo como resultado un convenio colectivo.

Actualmente la Negociación Colectiva, no cumple muchas veces con el objetivo principal de la Organización Internacional del Trabajo, que es mantener el diálogo social, los patrones y los sindicatos prefieren tener el control de los trabajadores, cuya prioridad es mantener su trabajo, a pesar de que las condiciones de empleo no sean las adecuadas, por los bajos salarios que esto implica, y la familia que deben mantener; están preocupadas por sobrevivir en su empleo con lo poco que les ofrecen y no por tener una Negociación Colectiva adecuada e inclusive participar en ella.

En el modelo actual de la contratación colectiva no es necesario que intervengan de forma activa los trabajadores, por varias razones no tienen participación en la firma de estos contratos, en los que si interviene el sindicato y los empleadores. Existen muchos pactos colectivos que carecen de legitimación entre quienes los suscriben, algunos sindicatos reciben dinero por parte de los patrones para no cumplir con esta Negociación Colectiva y establecer prestaciones bajas en los contratos colectivos, de

los cuales muchos de los trabajadores en las fuentes de trabajo, no tienen idea siquiera de que existe un sindicato en la empresa.

La mencionada Negociación Colectiva o negociación “voluntaria”, tiene su fundamento en este convenio fundamental número 98 de la OIT, en específico en su Artículo número 4, que a la letra dice:

*Artículo 4*

*Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (88)*

El principal objetivo de ratificar el convenio 98, es terminar con los contratos de protección en algunas fuentes de trabajo, y que los trabajadores tengan mayor participación en las negociaciones, puesto que ellos son los principales afectados en cuanto a lo que se establece en los contratos colectivos, pero en el Artículo antes descrito, no contempla las medidas adecuadas en que deba desarrollarse la Negociación Colectiva, por ello es importante adoptar esas medidas para estimular y fomentar, incluso, una negociación voluntaria.

### **3.3.2.1 Negociación Voluntaria**

La Negociación Colectiva debería ser un proceso voluntario en el cual las partes involucradas, es decir, los patrones y los trabajadores discuten y acuerdan sus relaciones laborales, en los términos en que será la forma de trabajo de manera particular, así como saber las quejas, necesidades y opiniones, de ambas partes. Se considera eficaz si se realiza de modo libre y de buena fe por las partes.

La Ley deberá establecer procedimientos y requisitos para asegurar la libertad de Negociación Colectiva en los legítimos intereses de las partes que forman parte de ella y garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Contar con la representatividad en las organizaciones sindicales
- b) Tener la seguridad en el registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo que son firmados.

Para resolver conflictos que puedan surgir entre sindicatos, será necesario que la solicitud para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, así como la elección de dirigentes de comités ejecutivos, sea a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores; y la Ley brindara la garantía del cumplimiento de estos principios. De acuerdo a lo anterior, cuando sea el caso de la elección de dirigentes, los estatutos del sindicato podrán contener normas de procedimiento que sean aplicables al proceso y de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

### **3.4 Entrada en Vigor**

En el mes de septiembre de 2018, México ratifica el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, podemos recordar que en el capítulo número 2, se explicó el procedimiento para ratificar convenios tanto en el sistema mexicano como en la OIT, estos convenios a su vez son tratados internacionales, este convenio 98 fue ratificado en la OIT en noviembre de 2018. A continuación, se cita el Artículo 8 del convenio número 98, el cual establece lo siguiente:

*Artículo 8*

*Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

(89)

Dicho lo anterior, este convenio número 98, se encuentra en vigor desde noviembre de 2019.

### **3.5 Contratos Colectivos de Trabajo**

Antes de abordar este tema, es necesario mencionar que este concepto fue mencionado en el Capítulo 1, referente al Derecho Colectivo de Trabajo, en el cual solo se explicó en términos generales el Contrato Colectivo de Trabajo.

Estos Contratos Colectivos de Trabajo nacen de la Negociación Colectiva, a pesar de que estos contratos en muchas ocasiones son firmados solamente por sindicatos que reciben pagos económicos por parte de las empresas para que los trabajadores no tengan conocimiento de las condiciones de empleo que se establecen en ellos e inclusive poder participar en mejorar las prestaciones.

Actualmente en 2020 existen aproximadamente 50,892 contratos colectivos registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (90) De los cuales suponen una participación activa de los trabajadores y patronos en la Negociación Colectiva.

El Contrato Colectivo se define así en la Recomendación núm. 91 de la Organización Internacional del Trabajo, en su párrafo 2 como: “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (91). El texto nos menciona que todo contrato colectivo deberá ser celebrado por las partes y en ausencia de estas se deberán nombrar a sus representantes los cuales deben estar acreditados para ese fin, los contratos colectivos obligan tanto a las partes involucradas como a las personas en cuyo nombre se celebre, en este caso la base de trabajadores, deben considerarse como nulas las disposiciones de los contratos de

trabajo individuales contrarias a aquel y sustituirlas por las cláusulas correspondientes del mismo, y deben respetarse las disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el mismo contrato colectivo.

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, se agrega la forma en que los Contratos Colectivos de Trabajo que anteriormente fueron celebrados deben ser legitimados, así lo señala el Artículo 11 Transitorio, “todos los Contratos Colectivos de Trabajo existentes deberán revisarse por lo menos una vez durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor del decreto” (92), teniendo como límite el 1º mayo 2023, si no se revisa, se dará por terminado, esto con el fin de acabar con los contratos de protección que se mencionaran más adelante.

El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación patronal de entregar a cada trabajador una copia del Contrato Colectivo de Trabajo, de las revisiones que se hagan y dar publicidad a las convocatorias sindicales. En la reforma se establece también que el trabajador puede declarar un escrito donde se plasmara su decisión de que no le sea descontada la cuota sindical, en estos casos el patrón no podrá descontarla. (93)

En caso de que el patrón se negara a celebrar el contrato colectivo, los trabajadores, pueden ejercer su derecho de huelga, la propia Ley les otorga esa facultad, pero realmente son los sindicatos quienes emplazan a huelga en nombre de los trabajadores y regularmente no cuentan con las acreditaciones de los mismos. El Artículo 390, de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que: “El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”. (94)

Es necesario señalar que la redacción anterior tuvo un cambio con la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 y publicada en el Diario Oficial de la Federación, por lo que la nueva redacción queda de la siguiente forma: “Artículo 390. El Contrato Colectivo de

Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.” (95) De acuerdo con lo establecido en la reforma, el principal objetivo de hacerlo así es para acabar con los contratos de protección, y también que este Centro Federal aún no inicia sus funciones, ni se encuentra establecido.

Para que el contrato sea considerado como válido debe realizarse a través del voto personal, libre, directo y secreto, su demostración se considera de orden público y de interés social, por lo que las autoridades y el patrón deben coadyuvar, sin afectar actividades.

Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden contener cláusulas de exclusión, es decir, que se deba separar al trabajador de su empleo sin que la responsabilidad recaiga en el patrón, así como, al trabajador que deje de pertenecer a un sindicato o sea expulsado. Cabe destacar que estas cláusulas ya fueron explicadas con anterioridad.

### **3.5.1 Contratos de Protección**

Es considerado como el Contrato colectivo que es firmado por un sindicato con el patrón a espaldas de los trabajadores, y el sindicato recibe dinero de parte del patrón y de esta manera tener discrecionalidad de ambas partes en cuanto a las relaciones laborales. Este tipo de práctica le brinda a la empresa una garantía y la posibilidad de evitar por un periodo una verdadera exigencia de la Negociación Colectiva por parte de un sindicato que realmente sea representativo, y en todo caso recurrirá a un proceso de demanda para reclamar la pérdida de titularidad del contrato en contra del sindicato que inicialmente celebró el contrato, y en la mayoría de las veces los trabajadores pierden su empleo por apoyan la auténtica sindicalización.

Otra característica de los “contratos de protección”, es que no da un cumplimiento al propósito fundamental de los contratos colectivos, porque no brinda un mejoramiento a las condiciones de trabajo de acuerdo con las particularidades de la empresa y la fuerza de trabajo, ya que las prestaciones que se establecen en él son las mínimas que contempla la Ley laboral.

Para dar inicio a este tipo de contratos se necesita que la autoridad laboral le otorgue un registro a un sindicato en este caso “corrupto”, que lucra con el ejercicio de sus derechos colectivos en lugar de representar a los trabajadores como debe de ser. El sindicato le da la garantía de “protección” al patrón y este a su vez reconoce a ese sindicato como titular del contrato colectivo en su empresa y por lo tanto, lo depositan ante la autoridad laboral.

Por lo anterior se habla de una simulación porque no existe la representatividad real de parte de la organización sindical y con esto se desvirtúa uno de los principales derechos de los asalariados, por la falta de representación al momento de negociar sus condiciones de trabajo. De igual forma, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como algunos sindicatos, tienen el control de los cargos de representación de los trabajadores y les brindan facilidades a los sindicatos inscritos, en conjunto con el apoyo gubernamental, el cual ha sido un factor que contribuye al desarrollo de los contratos de protección.

En 1937 después de promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, en 1934, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), presentó una propuesta encaminada a cerrar el paso a la celebración de contratos colectivos de “protección”, práctica que desde entonces se estimaba extendida en buena parte de las pequeñas y medianas empresas del país. La CROM proponía que los contratos colectivos y sus sucesivas revisiones fueran previamente aprobados por la asamblea de los trabajadores y así se evitaría este acuerdo entre líderes sindicales deshonestos y patronos interesados en eludir una verdadera interlocución sindical. Esta propuesta cromista no llegó nunca a incorporarse a la Legislación, en la cual ya se advertía la necesidad de tener mayor transparencia y por supuesto, dar cumplimiento a la Ley, así como, la importancia de acabar con la corrupción de líderes sindicales, lo que

constituye precisamente el aumento de contratos de protección, pero de acuerdo con lo antes mencionado en los Contratos Colectivos de Trabajo, la actual Ley Federal del Trabajo ya contempla esa normativa. (96)

Para justificar esta práctica los empresarios, la ven como una forma de evitar la presencia de un sindicato real y que sus demandas para la revisión del contrato colectivo puedan poner en riesgo la vida de las empresas denominadas Pymes, por eso prefieren comprar la protección a través de una cuota, a cambio de no tener problemas con éstos ni con los trabajadores de la empresa.

Cuando las empresas se consideran pequeñas, se debe admitir que si los trabajadores están sindicalizados se considera un problema, para ellos es conveniente mantener en secreto la filiación, para que no le exijan más a la empresa, y esta corra el riesgo de cerrar, es posible que ante una regulación constitucional y legal, que son las principales protectoras de los asalariados, se pueda terminar con ese tipo de situaciones al menos en la mayor parte de los centros de trabajo.

La mayoría de los trabajadores, cuyos patrones están bajo estos contratos, desconocen que existe un sindicato en la empresa en donde trabajan y por supuesto que existe un contrato colectivo y al existir altos manejos de rotación del personal, que están inconformes de los trabajadores con las pésimas condiciones de trabajo, la falta de un sindicalismo auténtico y representativo en las fuentes de trabajo, así como autoridades laborales que respeten los derechos colectivos de los mexicanos y el uso de prácticas concentradas en afectar la justicia social que se desea alcanzar, son factores que obstaculizan el incremento de la productividad.

La disposición de un contrato de protección contrarresta los hechos cuando la sindicalización es verdadera y con ello se acerca a una mayor posibilidad de presión en cuanto a entendimiento del descontento con los trabajadores y sus intereses, esta práctica es riesgosa, por el peligro que se interpone cuando existen peticiones por parte de los trabajadores, en el momento que esta simulación termina.

Si no se crea una política sindical y laboral con base a las necesidades de acabar con las violaciones a los derechos laborales de los mexicanos, las empresas continuaran

beneficiándose de esta posibilidad de eludir con el sindicalismo autentico y real. Si con la reforma laboral no se acaba esta práctica, los trabajadores se verán afectados porque la situación se verá versada en la vulnerabilidad en sus derechos fundamentales, como son los de sindicalización, contratación colectiva y huelga, por mencionar algunos.

El exigir a los actores de esta situación, es decir, a los patrones y sindicatos, y por supuesto al gobierno apegarse a los compromisos internacionales interpuestos en la legalidad que contienen los convenios de la OIT ratificados por México y las reglas contenidas en el Tratado de Libre Comercio, el T-MEC.

Como se ha logrado en otros aspectos a nivel nacional, la materia del trabajo necesita tener transparencia y certeza jurídica, que otorguen máxima seguridad a los patrones y a los sindicalizados. Es momento de darle fin a las acciones de simulación y a la manera se seguir evadiendo la responsabilidad ante los que han tolerado en los últimos años un constante daño en su forma de trabajar y su calidad de vida por las crisis derivadas de los cambios adoptados y supuestos para lograr el crecimiento económico y de esta manera satisfacer las principales necesidades de los mexicanos.

### **3.6 Actos de Discriminación**

Existen distintos tipos de actos de discriminación en el empleo, ya sea por sexo, preferencia sexual, religión, raza, etc., cualquiera de ellos va en contra de los derechos humanos de las personas, en este caso los trabajadores y en contra de sus derechos laborales que contempla la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios internacionales, que sólo buscan la protección y respeto de los derechos de los trabajadores en su empleo, y que las condiciones en las que presten sus servicios sean las adecuadas. El convenio número 98 en su primer Artículo nos menciona cuales son esos actos de discriminación a los que los trabajadores no deben ser sujetos, esto en relación a su derecho de sindicación, que no es más que el derecho que tienen los trabajadores de elegir a un sindicato que los represente y formar parte de él o no:

### *Artículo 1*

*1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

*2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

*(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*

*(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (97)*

### **3.7 Actos de Injerencia Patronal**

El convenio 98, nos establece que se deberá proteger a los trabajadores de todo acto de injerencia por parte de los patrones, en su Artículo 2, fracción 2, nos menciona cuales son los actos considerados como injerencia:

### *Artículo 2*

*2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. (98)*

A lo que hace referencia el Artículo anterior, es que muchas empresas, contratan algún sindicato u organización, las cuales aceptan dinero a cambio de afiliar a los trabajadores sin su consentimiento, y al estar bajo el control del patrón, lo único que

sucede es que en sus contratos colectivos las prestaciones apenas y alcanzan lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

### **3.8 Libertad Sindical (Convenio Número 87)**

En 1951, la OIT incorporó un mecanismo de gestión de reclamaciones, que autorizaba a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a presentar quejas relacionadas con violaciones al principio básico de libertad sindical, que se encuentra en la Constitución de la OIT. La labor del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de otros mecanismos de supervisión garantiza que la libertad sindical, como derecho humano fundamental, se respete en todo el mundo; aún y cuando el estado miembro no haya ratificado los convenios correspondientes. Tal mecanismo se encuentra disponible incluso con respecto a reclamaciones contra Estados no miembros. (99)

Así, el convenio número 87 que nos menciona la libertad sindical y protección al derecho de sindicación, se constituye como un instrumento jurídico laboral el cual es de gran importancia para la clase trabajadora y el derecho sindical mexicano, garantizando la función esencial de los sindicatos para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.

Los principios que contempla este convenio son los de libertad, exclusividad, unidad, autonomía, democracia sindical, estos deben ser garantizados y reconocidos en forma más eficaz en México, tanto en su contenido, como en la Legislación y práctica laboral. Asimismo, se contempla el derecho de afiliación, el de independencia; el derecho a formar sindicatos, con esta disposición se reconoce y garantiza el derecho de asociación, para formar coaliciones o constituir sindicatos de los cuales se encuentran reconocidos en la Ley.

En este convenio también se contempla el derecho de los sindicatos a formar Confederaciones y Federaciones; y el ejercicio de afiliarse de forma correcta, es decir, que los trabajadores puedan formar, dejar de formar o no ser parte de ellos.

### **3.9 Reforma a la Ley Federal del Trabajo**

Desde que se creó la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 a raíz de que se instauró el Artículo 123 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha sufrido reformas, modificaciones, derogaciones, etc., se dieron una serie de atribuciones al gobierno que lo colocó en condiciones determinantes en los vínculos de trabajo y en consecuencia la Ley Federal del Trabajo de 1970 los reiteró, amplió y modificó. En ese orden de ideas, los gobiernos posteriores no solo mantuvieron el esquema de control, sino que lo promovieron a su beneficio, ya que representaba el ejercicio de un poder económico y político que había probado su eficacia, y que había dejado fuera la verdadera razón por la que se creó la Ley, que no es más que para defender los derechos laborales y darles mejores condiciones de empleo.

En abril de 2012 ocurrió otra reforma a la Ley Federal del Trabajo en relación a 27 Artículos que ya no tenían vigencia. En este mismo contexto hubo diversas propuestas, foros, consultas, de reforma de Ley concretándose la reforma a la Ley laboral el 30 de noviembre de 2012. Las principales reformas fueron: Equilibrio laboral y social, no discriminación, en las relaciones laborales se regula la subcontratación, contrato por temporada, modalidad de prueba, modalidad de capacitación inicial, se adiciona la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón por incurrir en hostigamiento y/o acoso sexual, condiciones de trabajo, trabajos especiales incluyéndose el de los trabajadores de las minas, indemnizaciones limitándose el pago de salarios caídos a 12 meses y un interés del 2% capitalizable, sanciones económicas que van de los 50 a 5000 veces e SMG, en la parte procesal carga de la prueba en jornada extraordinaria, en la confesional se prevé la posibilidad de consultar notas o apuntes, se podrán ofrecer las pruebas de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología, se modifica la estructura de la primera audiencia, revisión de la tabla de enfermedades de trabajo. (100)

En abril de 2016, el Poder Ejecutivo Federal, presentó ante el Senado de la República, una iniciativa de la reforma constitucional a los Artículos 107 y 123 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2017, es considerada la más

importante en el ámbito laboral, ya que contiene temas fundamentales como la justicia laboral y social, la libertad y democracia sindical. La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como parte del Poder Ejecutivo, para darle pasó a tribunales laborales, los cuales va a pertenecer al Poder Judicial. Esta reforma contiene por primera vez el voto personal, libre, directo y secreto, consagrado en la fracción XXII Bis del Artículo 123 de la Constitución, tanto para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, como para la elección de la dirigencia sindical; es importante que la organización sindical responda a la representación de los trabajadores y no la de sus dirigencias; el establecimiento de un organismo público descentralizado en el orden federal, cuya funciones derivan del registro de todos los sindicatos y de los Contratos Colectivos de Trabajo, así como de la conciliación federal, y la adecuación de centros conciliatorios para atender controversias laborales de manera previa.

Después de esta reforma constitucional hubo proyectos para reformar la Ley Federal del Trabajo, pero fue hasta el día 1 de mayo de 2019 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación; en donde el procedimiento conciliatorio será único para todo el país, habrá un Centro Federal de Conciliación y centros conciliatorios en las entidades federativas, su naturaleza jurídica será la de organismo público descentralizado.

Su Director, será nombrado por el Senado obedeciendo a una terna presentada por el Presidente de la República, respecto a este punto, en el mes de julio de 2020, se nombró a Alfredo Domínguez Marrufo como el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (101) Además de la conciliación, el centro se encargará de llevar el registro de los sindicatos, los contratos colectivos de trabajo, los convenios de administración de los contratos-Ley y los reglamentos interiores de trabajo de todo el país, tanto en materia federal como local. Tendrá su domicilio en la Ciudad de México y establecería oficinas en las entidades federativas. El organismo también tendría intervención en el nuevo procedimiento laboral, pues se contempla como requisito para la presentación de la demanda ante el Tribunal Laboral una constancia que acredite que las partes asistieron a conciliar sin haber llegado a un acuerdo satisfactorio.

La justicia laboral será impartida por el Poder Judicial de la Federación y por los Poderes Judiciales Locales, lo que traerá como consecuencia la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que trae como resultado el fin del tripartismo. Dentro de sus Artículos transitorios establece los plazos en que empezara a funcionar el centro, siendo los siguientes:

*Transitorio segundo:*

*Se dan 180 días para que el poder Legislativo expida la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.*

*Transitorio tercero:*

*El Centro Federal iniciará sus funciones en materia de registro en un plazo no mayor de dos años. Hasta en tanto, las juntas y la Secretaría del Trabajo seguirán realizando los procedimientos de registro.*

*Transitorio quinto:*

*Los centros de conciliación y tribunales locales iniciarán actividades en el plazo máximo de tres años.*

*Transitorio sexto:*

*El Centro Federal, en materia de conciliación, y los tribunales federales iniciarán actividades en plazo máximo de cuatro años. (102)*

Dentro de las principales funciones de este organismo es hacer efectivos los principios constitucionales, adoptados a nivel internacional por medio de los convenios 87 y 98 de la OIT, a su vez debe tener facultades para conciliar los conflictos obrero-patronales como lo señala la Constitución. Para la materia local (entidades federativas), quedará a cargo de los Centros Conciliatorios que deberán establecerse en cada una de ellas.

Este Centro, va a procurar cancelar los vínculos en los que se encuentran los sindicatos, desde su conformación hasta que sus directivas sean reconocidas, definiendo la libertad, la garantía y principios primordiales que se encuentran vigentes en otros países más desarrollados, como lo son: la equidad, autonomía, democracia, transparencia, y el más importante el respeto a la libertad sindical, que le permite a los

trabajadores el organizarse de forma libre para tomar sus decisiones con respecto a sus intereses como sindicalizados y de esta manera, el carácter sindical toma la fuerza necesaria para generar una transformación en el ámbito productivo.

A partir del punto central que debe ocupar la Negociación Colectiva como la manera en la que se determinan los cambios que contendrán las condiciones de trabajo y los salarios, las reglas que se establecen deben responder a la voluntad de los trabajadores, el obtener mediante consulta de los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto una Constancia de Representatividad, esto como condición para tener acceso a celebrar un contrato colectivo, podría ser la forma para dar fin a los vicios ocultos y simulaciones que afectan hoy en día.

Lo anterior da pauta a legitimar los contratos colectivos, esto quiere decir, que la exigencia a los nuevos contratos colectivos de ser revisados, recae también en los que ya se encuentran existentes y estén depositados ante la autoridad laboral, el imponer esta regla democrática en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, obliga a que dentro de los próximos 4 años se revisen mediante el voto mayoritario de los trabajadores las condiciones establecidas, y decidir si están de acuerdo o no con los cambios en sus prestaciones contenidas en su contrato colectivo.

Cabe destacar que en esta legitimación no se establecen las medidas necesarias para que la Negociación Colectiva pueda llegar a ser voluntaria, se trata de regular más bien los contratos colectivos de trabajo y acabar con los contratos de protección, que sin lugar a dudas afecta los derechos de los trabajadores y su condición de vida.

## CAPÍTULO IV

### La Importancia de Ratificar el Convenio Sobre la Negociación Colectiva 1981, (Núm. 154) en México.

#### 4.1 Generalidades

La Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos", teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación del año de 1948, en el Convenio número 98 sobre el Derecho de sindicación y de Negociación Colectiva del año de 1949 y en la Recomendación número 91 sobre los Contratos Colectivos de Trabajo del año de 1951. (103)

Este convenio considera que los esfuerzos para cumplir con los objetivos de estas normas internacionales y de forma muy específica los principios generales mencionados en el artículo 4 del Convenio número 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, que a la letra dice:

#### *Artículo 4*

*Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de*

*negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (104)*

Estas disposiciones deben completarse con medidas fundadas y adecuadas en la normativa destinada a fomentar e implementar la Negociación Colectiva libre y voluntaria, en los centros de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo después tomar la decisión de adquirir propuestas con relación a fomentar la Negociación Colectiva, y con fecha 19 de junio de 1981 decide crear y adoptar un convenio internacional el cual lleva de nombre Convenio sobre la Negociación Colectiva, número 154. Este convenio cuenta con 49 ratificaciones a nivel internacional, pero México se ubica en la lista de los países miembros que aún no ratifican este tratado.

## **4.2 Campo de aplicación**

La principal función de la Negociación Colectiva va dirigida a resolver problemas entre empresa y trabajadores, aunque realmente en la práctica esto no siempre se ve reflejado, de acuerdo al Convenio número 98 los trabajadores deben tener participación en la Negociación Colectiva y conocer la organización que los representa, pero actualmente esto no sucede, en el capítulo anterior se explicaron los Contratos de Protección, los cuales son las principales causas de que los acuerdos que contienen las prestaciones se mantengan en la línea de lo que marca la Ley, sin dar un porcentaje un poco mayor y sin afectar a la empresa económicamente.

La Negociación Colectiva desde la perspectiva de este Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo 2, la define como:

### *Artículo 2*

*A los efectos del presente Convenio, la expresión Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un*

*empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

*(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*

*(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*

*(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (105)*

Esta negociación conforma un método de Contrato Colectivo de Trabajo, el cual regula las relaciones y condiciones de trabajo. La preparación de las negociaciones requieren una actividad continua, no dejar nada para el último; en varias ocasiones se comete el error de no ir suficientemente preparado para negociar con la empresa, y solo se abocan a los beneficios que se van a solicitar, sin pensar en la situación real de la empresa, incluso se llega a pensar que las fuentes de trabajo no quieren ser flexibles en las negociaciones, porque no quieren aumentar los salarios y las prestaciones a los trabajadores (106), pero considero que es porque sus condiciones económicas no dan para más y si aceptan aumentar se pone en riesgo su estabilidad tanto para ellos como para los trabajadores como las Pymes, son consideradas como pequeñas y medianas empresas, porque cuentan con un numero de 250 trabajadores aproximadamente y con una facturación moderada y no disponen de grandes recursos económicos a diferencia de las empresas de mayor tamaño de trabajadores y de capital económico.

Aunque por otro lado, hay empresas que realizan Contratos de Protección, con ellos, el patrón es quien decide a que sindicato contratar para que “represente” a sus trabajadores, esto lo utilizan como especie de seguro en contra de las llamadas “extorsiones sindicales”, que no son más que las amenazas que realizan algunos sindicatos para obligar a empresas a firmar Contratos Colectivos de Trabajo; las organizaciones patronales se han defendido con eso, diciendo que no se firman Contratos de Protección, con la intención de perjudicar a los trabajadores, más bien para no ser extorsionados por organizaciones sindicales dedicadas a esa cuestión, incluso les envían un documento de que serán emplazados a huelga por firma de Contrato Colectivo como lo establece el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, sin

embargo, ese emplazamiento carece de autoridad laboral, porque no es enviado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la Secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde, comentó que “Con las nuevas reglas, el líder sindical antes de poder emplazar y solicitar la firma de un contrato colectivo, va a tener que acudir a una autoridad distinta, y va a tener que pedir una constancia de representación, la cual sólo la puede obtener si por lo menos representa al 30 por ciento de los trabajadores. Es decir, primero tendrá que haber trabajadores contratados y ellos tendrán que respaldarlo como sindicato, ir a la autoridad y solicitar esta constancia de representación”, conforme a la reforma de la Ley Federal del Trabajo del 2019. (107)

Entonces el Doctor Alfonso Bouzas, es un distinguido investigador, y propuso una serie de parámetros que ayudan a saber diferenciar cuando se está frente a un contrato de protección patronal, para concluir si es una extorsión o no, a continuación, se mencionan algunos de estos parámetros:

1. *Revisión física. El Contrato Colectivo se encuentra impreso, es de machote y la organización sindical le incorpora información básica, como el nombre y domicilio de la empresa. En este caso nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo, lo que presumiblemente nos habla de un contrato de protección.*
2. *Prestaciones en el piso de la Ley Federal del Trabajo. Si el Contrato Colectivo únicamente reproduce las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, renuncia a mejorarlas –lo que constituye una de las principales finalidades de la contratación colectiva–, presumiblemente estamos ante un contrato de protección.*
3. *En una empresa con más de un establecimiento se firman contratos iguales con diversos sindicatos y se celebran por establecimiento. El contrato se firma por establecimiento y no por empresa aunque es el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa. Es decir, la empresa define su contenido y lo suscriben todos los sindicatos que se reparten los almacenes, de modo que un conflicto laboral en un establecimiento no repercute en los otros. Con esto se garantiza un control absoluto y permanente por parte de la empresa,*

*que así jamás vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento, y en ese caso siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le genere el conflicto, con apoyo de las otras organizaciones sindicales, que siempre estarán anuentes a disputarle la titularidad con la aprobación del patrón.*

- 4. Dirigentes sindicales de múltiples capacidades laborales. El dirigente sindical encabeza varios sindicatos de radios de acción diversos. Es decir, estamos frente a un "líder sindical profesional", que por lo tanto carece de un origen como trabajador, es una persona que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el cual es presumible también la existencia de un Contrato Colectivo de Protección Patronal (CCPP) en tanto que el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.*
- 5. El Contrato Colectivo se firma antes de que la empresa se instale. Ésta es la modalidad de los años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN): las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral, que para cumplir su promesa instrumenta una firma de Contrato Colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene el cuidado de traer a la mesa a un líder sindical que les garantiza que las cosas se realizarán conforme a los requerimientos de la empresa. En estas condiciones, desde que el primer trabajador es contratado se han cercenado sus derechos colectivos y no existe posibilidad de que los reclame, entre otras razones porque el propio mercado de trabajo opera en contra de los trabajadores, que no sólo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos con tal de tener trabajo, sino incluso a olvidarse de sus derechos más elementales, como pueden ser el pago de tiempo extra o la jubilación.*
- 6. Presencia de la cláusula de exclusión por expulsión. Históricamente la cláusula de exclusión por expulsión ha sido un expediente corporativo en perjuicio de la libertad y democracia sindical y, en el caso de los sindicatos que otorgan Contratos de Protección, resulta ser el blindaje ideal tanto para la empresa que solicita a la organización sindical la aplicación de esta cláusula como para el sindicato que no duda en hacerla valer en contra de aquellos trabajadores que pongan en duda su carácter de representantes de sus intereses.*

7. *Derecho de la empresa a contratar trabajadores. En los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP) las empresas se reservan el derecho de contratar trabajadores con absoluta libertad, seleccionarlos, someterlos a exámenes y aplicar cuantos mecanismos de selección quieran establecer. Por su parte, la organización sindical sólo pide que, a la vez que los trabajadores firman su contrato, firmen también su afiliación a la organización sindical. De esta manera quedan garantizados los intereses de ambos: empresa y líderes sindicales.*
8. *Contrato a prueba. En los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP) de la actualidad se ha establecido el derecho de la empresa a contratar trabajadores a prueba, pese a que la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe, pues se posibilita la incorporación de esta modalidad por medio del Contrato Colectivo.*
9. *Tercerización. En la actualidad también es factible que la organización sindical firme contratos colectivos en los que acepta que algunas actividades de las que se realizan en la empresa sean prestadas por terceros (empresas de servicios).*
10. *Rotación de puestos, jornadas y establecimientos. Los modernos Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP) consignan también la polivalencia, las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de establecimiento. Estas formas de flexibilidad se establecen desde el Contrato Colectivo y constituyen una forma de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios. (108)*

Lo anterior solo nos confirma que existe pérdida de la bilateralidad en la Negociación Colectiva y una violación a la libertad sindical que establece el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que a las personas trabajadoras se les impide elegir a sus representantes sindicales y asimismo se encuentran ausentes en los momentos importantes de estas negociaciones, tanto en la elaboración, firma, deposito, revisión etc., de los Contratos Colectivos de Trabajo que rigen su relación laboral. Posteriormente, el Artículo 3 del Convenio número 154, a su letra nos menciona quienes pueden ser reconocidos como parte en una Negociación Colectiva:

### Artículo 3

1. Cuando la Ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores es decir, las personas reconocidas como tales en virtud de la Legislación o la práctica nacionales, ya se sea, representantes sindicales (nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos) o de representantes electos, es decir, representantes elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con los contratos colectivos. La Ley podrá determinar hasta qué punto la expresión Negociación Colectiva se extiende igualmente, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando la expresión Negociación Colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. (109)

Estos artículos hacen referencia a que debe ser sin violentar la libre sindicación de los trabajadores y lo dispuesto en sus Contratos Colectivos de Trabajo, que elijan libremente a sus representantes, este trato colectivo debe reglamentarse a partir de considerarlo un derecho único de los trabajadores y por la forma en que se presenta día con día en algunos centros de trabajo.

La Reforma Laboral aprobada este año, conforme al Artículo 11 Transitorio del Decreto del 1 de mayo de 2019 por el que se reformó la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos deberán legitimar sus Contratos Colectivos de Trabajo antes del 1 de mayo de 2023 a través, de mecanismos para que los trabajadores participen libremente en la elaboración, firma y administración del Contratos Colectivos de Trabajo, mediante el voto personal, libre, secreto, y directo, si aprueban o no el contenido del Contrato, esto constituye una garantía para proteger esa libertad de Negociación Colectiva y sus intereses (110); por un lado, y por otro, crea una desventaja en relación con aquellas industrias que cuentan con más de 4,000 trabajadores, se va a ocasionar un caos y se espera que el sistema sea como el que utiliza el Instituto Nacional Electoral (INE), para contabilizar los votos, sea el adecuado y no existan discrepancias al momento de dar a conocer los resultados.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), emitió un protocolo para verificar los Contratos Colectivos de Trabajo que ya existen y para los que están siendo creados, así como programa electrónico en el que los sindicatos van a registrar sus consultas. A continuación, se menciona el procedimiento para legitimar un Contrato Colectivo de Trabajo:

Paso 1: El sindicato titular dará aviso a la STPS que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su Contrato Colectivo a fin de legitimarlo.

1.- El aviso se realizará a través de la plataforma electrónica:  
<https://legitimaciondecontratoscolectivos.STPS.gob.mx>

2.- Para acceder a la cuenta, se deberá generar un usuario y contraseña.

3.- Para registrar una consulta, deberá señalar la siguiente información:

1. Nombre y número de registro del sindicato
2. Nombre y datos del secretario general o apoderado legal del sindicato
3. Toma de nota del sindicato
4. Identificación oficial del secretario general o apoderado legal (con poder respectivo)
5. Nombre, denominación o razón social del patrón
6. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del patrón
7. Domicilio legal del patrón
8. Datos de contacto del patrón
9. Rama económica o actividad principal de la empresa
10. Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el Contrato Colectivo
11. Número de afiliados cubiertos por el Contrato Colectivo, incluyendo tabulador salarial
12. Prestaciones principales del Contrato Colectivo, incluyendo tabulador salarial

13. Listado de trabajadores con derecho a votar que incluya nombre y CURP

14. Lugar, fecha y horario en los que se realizara la consulta

4.- La consulta deberá ser verificada por un fedatario público (notario o corredor público) o una autoridad laboral (inspector del trabajo). El sindicato elegirá la modalidad de su preferencia y proporcionará la siguiente información:

-- Si opta por un fedatario público, señalará el lugar, fecha y hora en que se realizará la consulta, así como los datos del fedatario.

-- Si opta por una autoridad laboral, señalará el lugar de la consulta y agendará el día y la hora del evento, las cuales estarán sujetas a la disponibilidad de inspectores.

-- El lugar que se designe para la votación deberá ser accesible a los trabajadores y reunir las condiciones necesarias para que emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

5.- Cuando el evento quede registrado, se generará la convocatoria, boletas y actas de votación que deberán utilizarse para la consulta.

Paso 2: El sindicato emitirá la convocatoria y realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

1.- La convocatoria deberá emitirse por lo menos 10 días hábiles antes de la fecha de consulta y fijarse en un lugar visible.

2.- La consulta se realizará en el día, lugar, y horarios señalados en la convocatoria, conforme a lo siguiente:

a) El sindicato designará a una comisión responsable de organizar y llevar a cabo la consulta.

b) La comisión sindical designada deberá instalar, con suficiente anticipación y en lugares visibles, las mamparas con marcadores, urnas transparentes y mesas de registro para la votación.

- c) Únicamente la comisión sindical, los trabajadores con derecho a voto y la persona que verificará o dará fe de la consulta podrán ingresar al lugar de la votación.
- d) Los trabajadores deberán presentarse en la mesa de registro con identificación oficial con fotografía. El personal designado cotejará los datos del trabajador con el listado de votantes, lo registrará en el listado y le entregará una boleta para que emita su voto.
- e) Terminada la votación, la comisión sindical colocará las urnas a la mesa de conteo, abrirá sucesivamente cada urna y extraerá una a una cada boleta, anulando las que no estén cruzadas o que estén cruzadas doble, y poniendo las boletas por separado conforme al sentido del voto.
- f) Tras contabilizar las boletas, se dará a conocer el resultado de la votación y se asentarán en el acta de resultados. El acta deberá ser firmada y publicada en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y del local sindical.

Paso 3: El sindicato remitirá a la STPS el aviso de resultado.

1.- El aviso de resultado deberá remitirse a la STPS a través de la plataforma dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta.

2.- La STPS recibirá el aviso de resultado y la documentación anexa para su validación. En caso de que no realice observaciones durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que se remitió el aviso, el Contrato Colectivo de Trabajo se tendrá por legitimado. (111)

De acuerdo a lo anterior, muchas organizaciones sindicales que, por supuesto no hacen bien su trabajo, no están de acuerdo en legitimar los Contratos Colectivos de Trabajo, en primer lugar, porque les quitarían esa titularidad a aquellos que tienen de protección en coordinación con la empresa, en segundo por la cuestión del proceso de votación al ser de forma secreta, personal, libre, y directa, y en tercero, porque si no los legitiman los tendrán por perdidos.

Al respecto, el Subsecretario de Trabajo, Alfredo Domínguez Marrufo, dijo que la Reforma Laboral permitirá atacar uno de los grandes desafíos del país en la materia, como son la existencia de Contratos de Protección patronal, que no tienen atrás ninguna vida sindical y que se aprueban a espaldas de los trabajadores. “Se calcula que al menos el 80% de los contratos colectivos se aprueban por sindicatos sin realizar asambleas y están muy lejos de permitir a sus trabajadores conocer la situación de la empresa y tener empuje para negociar prestaciones”. (112)

La ventaja de legitimar estos Contratos Colectivos de Trabajo, es que los trabajadores podrán formar parte de las negociaciones y se les permitirá ejercer su derecho de la libre sindicación y la Negociación Colectiva, para dejar de tener condiciones desfavorables en aquellos centros de trabajo donde los Contratos de Protección establecían las condiciones en las que las actividades laborales debían ser remuneradas; una desventaja es que al momento de realizar las negociaciones se tiene que preguntar a los trabajadores si están de acuerdo o no con el resultado, y si algunos no lo están, se tienen que volver a realizar dichas platicas, esto perjudica a aquellas pequeñas empresas que no tienen mucho capital, podrían incluso desaparecer por los aumentos que los trabajadores soliciten, ya sea en las prestaciones o en los salarios.

#### **4.3 Métodos de aplicación**

El que los trabajadores van a poder ejercer sus derechos, no es algo que debería contemplar la nueva Ley Federal del Trabajo, desde tiempos anteriores se les debió reconocer, respetar y dejar ejercer esos derechos que les corresponden por el simple hecho de ser una persona trabajadora, la cual se encuentra en subordinación para poder obtener un salario; asimismo las empresas no deberían darle acceso a sindicatos irresponsables y desleales en el manejo de las negociaciones, las cuales requieren de un proceso de divulgación y que con ello se asegure que la mayoría conozca su contenido. Esto le corresponde a la sociedad, al poder público, a sindicatos

reales, a empresas que sean responsables, se debe asegurar el conocimiento y ejercicio de las personas trabajadoras.

Antes de que la Negociación Colectiva se volviera una figura fuerte en el ámbito laboral, era el patrón quien determinaba la clase del trabajo prestado y su retribución, la imagen de esta negociación tiene su nacimiento en aquella conformación de intereses, que contiene reglas relacionadas con áreas tanto empresariales como laborales y estas reglas a su vez componen convenios y acuerdos que las organizaciones sindicales de estos sectores van a celebrar, para determinar y mejorar la forma en que se está prestando el trabajo en las empresas o establecimientos y de esta manera optimizar la producción, para que de esta forma el incremento del capital traiga como consecuencia elevar las prestaciones de la ley y los salarios contenidos en su contrato colectivo de trabajo.

Esta Negociación Colectiva es el medio a través del cual se deben resolver los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo, en México sí se prevé esta figura jurídica, pero no se encuentra regulada con precisión en nuestra Legislación no obstante que, si existen en la Ley medios que permiten resolver problemas internos en las empresas para evitar que ocurran graves conflictos que pongan en peligro la existencia misma de la empresa; la estabilidad de la fuente de trabajo; que provoquen situaciones de choque entre trabajadores y patrones; que se atente contra la productividad y que se causen graves daños económicos al país. (113)

Actualmente el gobierno de México ha instaurado en la ley el Centro Federal de conciliación y registro laboral que dentro de sus funciones se encuentra que las partes interesadas busquen convenios sobre sus condiciones de trabajo, pero siendo realista, las mismas partes han realizado bastante tiempo un tipo de negociación colectiva y no siempre le han encontrado soluciones a sus conflictos, se espera que el gobierno sea capaz de encontrar esas soluciones a todo lo que estas negociaciones conllevan, por lo tanto, los Contratos Colectivos de Trabajo son la materialización de esa Negociación Colectiva.

El punto clave que deben cumplir las organizaciones sindicales, es tener conocimiento de las percepciones de los trabajadores, que abarquen su salario y las prestaciones

que les otorga la empresa, y conocer desde luego, cuáles podrían ser los aumentos económicos a los que pretenden llegar los trabajadores, y todo esto se logra conociendo el estado económico que maneja la empresa, y una vez sabiendo estos parámetros se puede establecer la realización de un convenio y en consecuencia una negociación real, verdadera y voluntaria.

La Negociación Colectiva podrá aplicarse por medio de contratos colectivos o laudos arbitrales, para facilitar el establecimiento y expansión de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores. A efecto de que las organizaciones sean reconocidas por motivo de la Negociación Colectiva; en los países en que apliquen procedimientos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de Negociación Colectiva, del carácter representativo de esas organizaciones, para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada. (114)

Los procedimientos para encontrar la solución a los conflictos materia del trabajo les brindan a las partes hallar por sí mismas la disolución a sus diferencias que las oponga a la conclusión de los acuerdos. A esto se refiere el Artículo 4 del Convenio número 154, de la Organización Internacional del Trabajo, que a la letra dice:

#### *Artículo 4*

*En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la Legislación nacional. (115)*

Lo anterior quiere decir, que, si no es posible aplicar la Negociación Colectiva por esos medios, se debe buscar la manera de regular la forma en que prácticamente se llevan a cabo estas negociaciones.

La principal consecuencia de que México no ratifique el Convenio Sobre Negociación Colectiva 1981, (Num.154) es que los “Contratos de Protección” seguirán siendo considerados como una salida rápida a los problemas entre los sectores de empleo

que tratan de dar a conocer su propio “modelo sindical” en conjunto con sindicatos, es decir, los sindicatos blancos son aquella parte que genera degradación, mala fe, al sindicalismo en México, principalmente por las practicas que promueven con los empresarios, el manejar las simulaciones sindicales en las relaciones de trabajo, en donde supuestamente la empresa cumple con tener trabajadores sindicalizados, pero solamente establecidos en un papel porque prácticamente con eso engaña a los trabajadores y a la propia autoridad, da la apariencia de tener un sindicato, aparenta tener negociaciones colectivas, que los trabajadores están en buenas condiciones laborales y por supuesto que cuentan con un Contrato Colectivo de Trabajo vigente y que supuestamente todos los trabajadores conocen, pero todo esto lo hacen a espaldas de los trabajadores, es decir, se simula el “Estado de Derecho” en la fuente de trabajo.

#### **4.4 Fomento de la Negociación Colectiva**

En la práctica desafortunadamente esta institución (la Negociación Colectiva) se encuentra atada a los diferentes factores reales de poder y a los estándares económicos que rigen y delimitan nuestro estatus económico, como es el caso de la negociación de aumento a los salarios en donde ya no hay materia que negociar, pues los aumentos se han estandarizado del 3 al 5%, dada la inflación tan alta que estamos padeciendo en México. (116)

De acuerdo a lo anterior, es importante conocer el otro lado de las empresas en relación a la negociación de las prestaciones, da cierta tristeza darse cuenta que actualmente muchas fuentes de trabajo están al límite de su capacidad económica y esto va creando un mayor problema al momento de aumentar los salarios y las prestaciones de ley, y con eso de que el nuevo modelo sindical menciona que si la base no está de acuerdo con el aumento salarial o integral se pueden estar llevando a cabo diversas platicas conciliatorias hasta llegar a un punto de acuerdo, y siendo esto incierto porque nunca se sabe en qué momento los trabajadores estén conformes

con el resultado o las propuestas, este problema se ve reflejado principalmente en las pequeñas y medianas empresas, incluso en las grandes pero no se ven tan afectadas en ese sentido, ya que cuentan con un capital mayor, la subsistencia de estas en diversas ocasiones genera que las prestaciones sean tomadas de la Ley sin aumentar casi nada, inclusive llegan a quitar prestaciones que ya no ven viables para seguir pagando, prefieren seguir pagando salarios y tener prestaciones insuperables a tener que cerrar la fuente de labores y dejar sin empleo a su personal, de hecho, para temas de personal de seguridad o de limpieza prefieren contratar empresas intermediarias que se dediquen a ello, decirlo de forma directa al *Outsourcing* esto demuestra que la situación de nuestra figura en estudio se encuentra cada vez más en crisis, parece que fuera de eliminar esta manera de dar “empleo” que en lugar de ayudar a los trabajadores los perjudica, se le otorgan más herramientas porque no brinda una protección al principio de estabilidad en el empleo, porque ya se mencionó como trabajan estos tipos de centros de trabajo.

México está padeciendo una crisis económica, y se ha visto reflejada en las micro, pequeñas y medianas empresas se están viendo en peligro de extinción, provocando un mayor índice de desempleo y un aumento desmesurado de trabajo informal, y por si no fuera suficiente se está pasando por una pandemia a nivel mundial, con la entrada del coronavirus (covid-19), ha ocasionado que muchos centros de trabajo cierren sus puertas al no tener entradas de dinero y al no poder pagar los salarios a sus trabajadores se han visto en la necesidad de despedirlos inclusive sin una liquidación digna de sus años de trabajo, esto no solo obliga a las autoridades en materia de trabajo a hacer algo al respecto, sino también a toda la población a concebir una conciencia un tanto más humana, y con la creación de nuevas instancias que se encargaran de evitar catástrofes laborales en materia de negociaciones, teniendo como objetivo el mantener un equilibrio entre los factores de la producción, manteniendo los interés del trabajo con los del capital, al ratificarse el Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Negociación Colectiva, se adoptarían esas medidas que se consideran necesarias para acabar con los Contratos de Protección y que los trabajadores puedan ejercer su derecho, no se

puede decir que existe libertad sindical a falta de la Negociación Colectiva o de la Huelga, estas medidas se encuentran en los siguientes artículos:

#### *Artículo 5*

*1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la Negociación Colectiva.*

*2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:*

*(a) la Negociación Colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;*

*(b) la Negociación Colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;*

*(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;*

*(d) la Negociación Colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;*

*(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la Negociación Colectiva.*

#### *Artículo 6*

*Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la Negociación Colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la Negociación Colectiva.*

#### *Artículo 7*

*Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la Negociación Colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

#### *Artículo 8*

*Las medidas previstas con objeto de fomentar la Negociación Colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de Negociación Colectiva. (117)*

Todo lo anterior acompañado de que el gobierno siga creando y reformando las leyes en beneficio a los trabajadores y permita a las fuentes de trabajo una mejor propagación, conservación, creación de empleos formales, un desarrollo económico y social, se necesita más que una reforma al sistema laboral, se está hablando de crear cambios en otras materias para que en conjunto den solución a los problemas económicos del país, todos los problemas de México están unidos, y lo principal que se debe de cuidar son las fuentes de empleo y por ende a los trabajadores, sin ellos el país se quedaría estancado y sin crecimiento económico, representaría el fin de las relaciones laborales, incluso acabaría con los sindicatos y los patronos perderían su estabilidad financiera, es momento de hacer el cambio necesario para que las políticas den un giro de 180 grados y comiencen a poner en práctica estas medidas para que las cosas funcionen de la manera en que están establecidas.

#### **4.5 Negociación Voluntaria**

Negociar colectivamente es una medida de equilibrio entre los factores de la producción y que consiste en que el patrón y los trabajadores se sienten frente a frente a dialogar sobre el orden laboral que regirá en la empresa o establecimiento, es decir, que a través del diálogo social puedan de manera conjunta determinar las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestará el servicio. (118)

Todo esto da como resultado posibles soluciones encaminadas a conseguir la justicia social para la clase trabajadora. La negociación voluntaria es un paso para alcanzar una paz social, la negociación es la puerta que abre o cierra caminos en las fuentes de empleo, la que controla el crecimiento del capital económico en la industria, si se

logra de la manera adecuada, escuchando a los trabajadores, haciéndolos parte de ello porque son los que se encuentran versados en los riesgos de trabajo, en las enfermedades que puedan derivar del desgaste que realizan, dando la oportunidad de que la situación pueda mejorar en muchos aspectos, no se debe cuidar mucho a los clientes, más bien a los trabajadores, porque solo ellos cuidaran la empresa.

La Negociación Colectiva entraña la solución a los conflictos de trabajo, se ha considerado como el instrumento fundamental y prioritario para reglamentar las relaciones de trabajo y promover un mejoramiento permanente de las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores, es por tanto, la clave para consolidar y garantizar los derechos de opinión, expresión, reunión y acción sindical, por esa razón debe estar regulada, y tiene mayor validez un tratado internacional que Leyes secundarias en México. (119)

La posición de los encargados de evaluar poca valoración a los principios generales del derecho laboral instaurados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, resulta que es la Corte quien debe dictar una interpretación a ellos y de esa forma crear el Derecho y las leyes, respetando en primer lugar a la Constitución, de especial manera los de materia social, por ejemplo, “la irrenunciabilidad de derechos”, que es de los principios que se consideran importantes dentro del Derecho del Trabajo, puesto que conforma un origen a los demás principios como lo es el de estabilidad en el empleo, ante la duda lo que más favorezca a los trabajadores, por mencionar algunos otros, y siempre que favorezcan a los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, la Ley laboral se ha ido modificando con el paso de los años, en pleno 2020 se vive una realidad diferente, todo va cambiando y las circunstancias ya no son las mismas que hace 50 años, aunque la lucha por los derechos laborales siempre ha de continuar, estos criterios tienen por objeto brindar una explicación a las omisiones que la Ley no establece y continuar resolviendo los asuntos que seguirán surgiendo de la práctica a través de la creación del derecho. Realmente se espera que con la Reforma del 2019 a la Ley Federal del Trabajo y con la Ratificación del Convenio

número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, algunos de los problemas que abundan en la sociedad, puedan ser abatidos.

El ratificar el Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, nos brinda una herramienta para combatir los “Contratos de Protección”, que le dan sentido a lo que se dice que la Negociación Colectiva sea un derecho exclusivo del patrón al ser quien decide que sindicato será el titular del Contrato Colectivo de Trabajo; estos han sido los mecanismos principales implementados, regular la figura de la Negociación Colectiva crea un beneficio a ambas partes, por el simple hecho de que los derechos se harían valer, se respetarían los Convenios Internacionales y la armonía entre empresa y trabajador tendría un equilibrio notorio, eliminar sindicatos vendidos a favor de las empresas.

En las relaciones laborales al momento de buscar soluciones a los conflictos que se pueden presentar, es importante buscar un equilibrio que sea justo para ambos sujetos, porque a través de la Negociación Colectiva voluntaria, para los trabajadores y los sindicatos deben tener un punto en común que es salvar a toda costa las fuentes de empleo, sin ésta no se puede decir que existen condiciones de trabajo que ofrecer, crecimiento económico y relaciones de trabajo; aunque por otro lado, los patrones deben tener conciencia de que los trabajadores no son los únicos que deben sacrificar su tiempo y esfuerzo para salvar sus ingresos económicos como lo han venido percibiendo a lo largo de la historia haciendo frente a las consecuencias de dichas crisis económicas, se trata de una relación en donde las partes manejen un porcentaje de 50 y 50.

La nueva Ley solicita que se presente ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (que anteriormente se explicó y que aún no se encuentra funcionando), la constancia de representatividad, la cual para poder obtenerla se debe hacer una consulta previa a los trabajadores y de esta manera se podría estar hablando del pleno ejercicio de la Negociación Colectiva al manifestar que un centro de trabajo opere sin esquemas de simulación no podrá afectar a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de Negociación Colectiva y la defensa de sus intereses; al contrario con ese fin se obliga a que los sindicatos incorporen en sus estatutos cláusulas para revisar

constantemente los salarios y prestaciones en el Contrato Colectivo de Trabajo, acordadas por el mayor número de los trabajadores beneficiados por dicho contrato, todo lo anterior parece que de esa forma se podría garantizar la Negociación Colectiva, pero tal es el caso que como ese centro aun no opera y como será dependiendo el presupuesto, los trabajadores podrían seguir en las mismas condiciones este tiempo.

El procedimiento debe asegurar que el contenido de las revisiones de los contratos sea ampliamente conocido por los trabajadores y que la legitimación que se va a realizar sea la culminación de un verdadero ejercicio democrático, ya que se busca superar una práctica que les ha impedido ejercer su derecho de negociar libremente con los patrones, lo cual es un elemento esencial de la libertad sindical.

## PROPUESTAS

Mi propuesta es que México ratifique el Convenio número 154, para que en conjunto con el Convenio 98, se puedan tomar las disposiciones que se adecuen al pleno desarrollo y uso de procedimientos para una Negociación Colectiva voluntaria como lo establecen las leyes internacionales, ya que es considerada como el diálogo social que existe entre las partes y que de esa manera se puedan existir soluciones justas y prudentes a los conflictos por los que atraviesan los trabajadores y los patronos, en compañía de sus organizaciones sindicales.

Mi propuesta es que la Negociación Colectiva sea regulada de forma tal que en los centros de trabajo, se establezcan fechas fijas para que se reúnan los patronos con las organizaciones de los trabajadores para empezar las negociaciones antes de que los Contratos Colectivos de Trabajo vayan a vencer y de esta forma se pueda regresar a la base de los trabajadores y consultar si están de acuerdo con las cantidades establecidas y poder celebrar el contrato o en todo caso seguir en las pláticas hasta lograr un acuerdo, esto como ya se explicó con el protocolo para legitimar los Contratos Colectivos de Trabajo, y de esta manera continuar con la garantía de proteger la libertad de negociación colectiva.

Para lograr una Negociación Colectiva voluntaria se propone un pacto de forma directa, de la cual es suficiente la intervención de los sujetos que participan y el anhelo de ponerle fin a sus diferentes posturas y diferencias derivadas de su vínculo de trabajo, obteniendo un resultado positivo y extrajudicial, pues no van a intervenir las dependencias laborales para este caso.

Una Negociación Colectiva voluntaria debe tener como objetivo la eliminación de prácticas de simulación no solo en la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo, sino también en otros pactos colectivos como el Reglamento Interior de Trabajo, en el cual de manera unilateral el patrón fija las condiciones de trabajo en que se va a regir la empresa, pudiendo cambiarlas a su conveniencia de un momento a otro, esto lo único

que generaría es un modo de vulnerabilidad hacia los derechos de los trabajadores, es por ello que esta forma de desarrollar lineamientos y obtener una legítima reglamentación de la forma de trabajar ayudaría a tener mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas.

Se busca beneficiar a las partes involucradas en esta Negociación, el que sea regulada en la Ley Federal del Trabajo brinda lo siguiente:

- ✓ Obtener resultados auténticos de la Negociación Colectiva.
- ✓ Una negociación transparente y libre de simulaciones.
- ✓ Impide que se generen métodos desleales entre las empresas.
- ✓ Podría simbolizar un auténtico diálogo social tripartito, es un mecanismo que estimula la participación y responsabilidad en las decisiones entre las partes.

La Negociación Colectiva debe ser considerada como un proceso voluntario en el cual los patrones y los trabajadores representados por sus organizaciones, participan discutiendo sus puntos de vista, con relación a las condiciones de trabajo y a su vez se conocen las necesidades ambas partes, se considera eficaz, si se lleva a cabo libremente y a petición de las partes.

Dar inicio a una contratación colectiva va a servir para:

- Poder revisar un Contrato vigente.
- Realizar modificaciones a un Convenio ya establecido.
- Establecer las condiciones de trabajo y empleo.
- Poder exigir prestaciones económicas.
- Incrementar la productividad de las empresas.
- Regular el vínculo obrero-patrón.
- Regular las relaciones entre empleadores con sus organizaciones y organizaciones de trabajadores.

Se propone que los trabajadores conozcan, ampliamente lo que contiene su contrato colectivo vigente, y de carta manera poder proponer modificaciones y participar en la

elaboración de una estrategia sindical y estar presente en el proceso de revisión contractual del Contrato Colectivo, entre más participación se le brinde a la clase trabajadora en los centros de trabajo, más pronto se da la libertad de Negociación Colectiva.

La Ley Federal del Trabajo reformada el 1 de mayo de 2019, regula en su Artículo 386 la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, y en el Artículo 386 BIS la figura de la Negociación Colectiva, pero no contempla las medidas necesarias para fomentarla, como se muestra a continuación:

### **CAPITULO III**

#### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

##### **QUE SE ENTIENDE POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 386.** Contratos Colectivos de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

##### **APOYO DE LOS TRABAJADORES QUE CONSTITUYE UNA GARANTÍA PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

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

##### **CUANDO EXISTE OBLIGACION DE CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO**

**ARTICULO 387.** El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley.

La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que, durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento

La propuesta es que las medidas que estable el Convenio 154 en sus Artículos 5, 6, 7 y 8 los cuales fueron anteriormente mencionados, se incorporen a la Ley Federal del Trabajo, en especial en el Capítulo III el cual hace referencia al Contrato Colectivo de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

### **CAPITULO III**

#### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

##### **QUE SE ENTIENDE POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ARTICULO 386.** Contratos Colectivos de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

##### **APOYO DE LOS TRABAJADORES QUE CONSTITUYE UNA GARANTÍA PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

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

##### **MEDIDAS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE TRABAJADORES, PATRONES Y SUS ORGANIZACIONES.**

**ARTICULO 386-A.** La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un trabajador, un grupo de patrones o una organización o varias organizaciones de patrones, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra.

Las medidas a que se refiere este artículo deberán tener por objeto que:

**I.** La negociación colectiva sea posibilitada a todos los patrones y a todas las categorías de trabajadores

de las ramas de actividad de la presente Ley;

**II.** La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los

siguientes apartados:

**a)** fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

**b)** regular las relaciones entre patrones y trabajadores, o

**c)** regular las relaciones entre patrones o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

**III.** Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los patrones y las organizaciones de los trabajadores;

**IV.** La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

**V.** Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

**ARTICULO 386-B.** Las disposiciones del artículo anterior no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la Negociación Colectiva tenga lugar en el marco de instituciones de conciliación en los que participen voluntariamente las partes en la Negociación Colectiva.

**ARTICULO 386-C.** Las medidas adoptadas por las autoridades laborales para estimular y fomentar el desarrollo de la Negociación Colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de patrones y de trabajadores.

**ARTICULO 386-D.** Las medidas previstas con objeto de fomentar la Negociación Colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de Negociación Colectiva.

#### **CUANDO EXISTE OBLIGACION DE CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO**

**ARTICULO 387.** El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley.

La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que, durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.

Sustituir el modelo de Negociación Colectiva por uno auténtico, real y voluntario es el principal objetivo de la ratificación del Convenio número 154, en un marco legal que rechaza el uso de prácticas de corrupción y simulación con las que se puede identificar a los gobiernos que no han respetado el Estado de Derecho, por tanto el actual gobierno debe actuar de inmediato y asumir el compromiso de impulsarla y el empleador debe entender que dicha reglamentación busca corregir las anomalías legales y culturales que excluyen a la clase trabajadora de un proceso que resulta inherente a su participación en el proceso productivo.

## CONCLUSIONES

1. La evidencia demuestra que la contienda que se ha generado entre los trabajadores y los patronos a lo largo de los años ha tenido sus ventajas ya que se ha ganado mucho por los trabajadores para poder ser reconocidos y respetados ante la ley, para poder gozar de derechos dignos y tener mejores condiciones de trabajo de las que tenían en otras épocas.
2. Mientras los salarios sigan bajos y las malas condiciones continúen, esta lucha ha de continuar, el defender a los trabajadores no es fácil y por ello es necesario que gocen de una buena y real representación sindical en los centros de trabajo principalmente en México, se deben modernizar los sistemas de justicia laboral.
3. El trabajar en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo, se brinda protección a los trabajadores de todo el mundo, otorgando trabajo decente, y adoptando normas internacionales para que los países al ratificarlos cumplan con ellos y se logre una paz laboral.
4. Al explicar el Convenio número 98 nos demuestra que lo plasmado en sus artículos es indispensable y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, el dialogo social entre patronos y trabajadores, y mayor cumplimiento al derecho de elegir libremente a sus representantes sindicales.
5. Al surgir nuevas formas de trabajo como es el caso de la subcontratación (*Outsourcing*), se procura dar nuevos empleos, pero no con buenas condiciones de trabajo y sin respetar los principios del Derecho Laboral, con ello los trabajadores se encuentran sin una protección sindical y sin una Negociación Colectiva.

6. La función principal de la Negociación Colectiva ante los que pretenden hacer negociaciones contenidas en los contratos, es preservar y garantizar los principios generales del Derecho del Trabajo, su deber es darle protección al hombre que trabaja.
7. Esto demuestra que el papel que juegan las organizaciones sindicales es muy importante en la Negociación, porque son quienes deben vivir para proteger y garantizar los derechos laborales, por lo tanto, sin los sindicatos no puede existir una Negociación Colectiva, puesto que se reconocen como las personas morales que representan los intereses de los agremiados.
8. Aunque los contratos de protección fueron creados para aquellos centros de trabajo que recibían extorciones de parte de Sindicatos blancos, las empresas comenzaron a abusar de ello y dejaron sin participación a los trabajadores. Según los datos, los trabajadores no sabían que contaban con la representación de un sindicato, y al no subsistir una vida sindical y una contratación colectiva verdadera en sus Contratos Colectivos de Trabajo se reconoce lo mínimo que contiene la Ley Federal del Trabajo.
9. Mientras que la Negociación Colectiva no sea regulada va a seguir impactando en el futuro de cómo son contratados la mayoría de los trabajadores en México, no es adecuado continuar con la forma en que se lleva a cabo la negociación y hoy en día es posible la exigencia de reglamentarla, las fuentes de trabajo se han visto severamente afectadas al grado de desaparecer por la realidad económica que se está viviendo.
10. En los próximos años, los contratos de protección podrían desaparecer por completo, y los trabajadores podrían tener mejor participación en las negociaciones, pero este resultado solo sucederá si México ratifica el Convenio sobre la Negociación Colectiva número 154 de la Organización Internacional del Trabajo para que el ámbito colectivo se regule y se fomente su aplicación y

desarrollo en la Ley Federal del Trabajo, lo cual resultaría beneficioso para las relaciones laborales.

11. Con base en la evidencia presentada en esta Tesina, se puede decir que el derecho que tienen los trabajadores para negociar colectivamente con su centro de trabajo a través de su representación sindical, a partir de que la Negociación Colectiva no para crea conflictos, más bien para solucionarlos, demuestra que el derecho de libertad sindical es esencial para las fuentes de trabajo.
12. Al final lo importante es encontrar un equilibrio entre la Negociación Colectiva y las partes, en este caso los trabajadores y la empresa, siempre con el objetivo de la presencia de los sindicatos en ellas, y esto será posible si se establecen los lineamientos para poder llevarla a cabo como debe ser y de esta manera poder cumplir con lo establecido en el Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

## ANEXO A

**Artículo 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.*

Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008

**A.** *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

Párrafo adicionado (como encabezado de Apartado A) DOF 05-12-1960

**I.** *La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

**II.** *La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;*

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 31-12-1974

**III.** *Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 17-06-2014

**IV.** *Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.*

**V.** *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*

Fracción reformada DOF 31-12-1974

**VI.** *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.*

Párrafo reformado DOF 27-01-2016

*Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*

*Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las*

*comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.*

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 23-12-1986

**VII.** *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*

**VIII.** *El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*

**IX.** *Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

**a)** *Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*

**b)** *La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

**c)** *La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*

**d)** *La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*

**e)** *Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;*

**f)** *El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.*

Fracción reformada DOF 04-11-1933, 21-11-1962

**X.** *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.*

**XI.** *Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.*

Fracción reformada DOF 31-12-1974

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (**sic DOF 09-01-1978**) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

Párrafo adicionado DOF 09-01-1978  
Fracción reformada DOF 14-02-1972

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción reformada DOF 09-01-1978

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

**XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

**XVII.** Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de 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. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. 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.

Fracción reformada DOF 31-12-1938, 24-02-2017

**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 los tribunales laborales.

Fracción reformada DOF 24-02-2017

**XX.** La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los Artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las Leyes locales.

La Ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La Ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa,

presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la Ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga 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; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la Ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por 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 esta 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.

Fracción reformada DOF 24-02-2017

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

Fracción reformada DOF 21-11-1962, 24-02-2017

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (**sic DOF 21-11-1962**) o tolerancia de él.

Fracción reformada DOF 21-11-1962

**XXII Bis.** Los procedimientos y requisitos que establezca la Ley para asegurar la libertad de Negociación Colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, 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.

Fracción adicionada DOF 24-02-2017

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, 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 patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Fracción reformada DOF 31-12-1974

**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, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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

**a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

**b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

Inciso reformado DOF 24-02-2017

**c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

**d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

**)** 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, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

**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, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Fracción reformada DOF 06-09-1929, 31-12-1974

**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

**XXXI.** La aplicación de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

**a)** Ramas industriales y servicios.

Encabezado de inciso reformado DOF 27-06-1990

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;

10. *Cementera;*
11. *Calera;*
12. *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
14. *De celulosa y papel;*
15. *De aceites y grasas vegetales;*
16. *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
17. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
18. *Ferrocarrilera;*
19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

Fe de erratas al numeral DOF 13-01-1978

20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*
21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*
22. *Servicios de banca y crédito.*

Numeral adicionado DOF 27-06-1990

**b) Empresas:**

1. *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*
3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

**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.*

Inciso adicionado DOF 24-02-2017 Reforma DOF 24-02-2017: Derogó de la fracción el entonces párrafo segundo Fracción adicionada DOF 18-11-1942. Reformada DOF 21-11-1962, 06-02-1975. Fe de erratas DOF 17-03-1975. Reformada DOF 09-01-1978

**B.** *Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:*

Párrafo reformado DOF 08-10-1974, 29-01-2016

**I.** *La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;*

**II.** *Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;*

**III.** *Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;*

**IV.** *Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el Artículo 127 de esta Constitución y en la Ley.*

Párrafo reformado DOF 24-08-2009

*En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.*

Párrafo reformado DOF 29-01-2016, Fracción reformada DOF 27-11-1961

**V.** *A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*

**VI.** *Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las Leyes;*

**VII.** *La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;*

**VIII.** *Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;*

Fracción reformada DOF 31-12-1974

**XI (sic 05-12-1960).** *Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.*

*En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;*

**X.** *Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este Artículo les consagra;*

**XI.** *La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:*

**a)** *Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.*

**b)** *En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.*

**c)** *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.*

Inciso reformado DOF 31-12-1974

**d)** *Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.*

**e)** *Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.*

**f)** *Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.*

*Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.*

Inciso reformado DOF 10-11-1972

**XII.** *Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.*

*Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.*

Párrafo reformado DOF 31-12-1994

**XIII.** *Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias Leyes.*

*Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las Leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.*

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

*Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.*

DOF 29-01-2016

Párrafo reformado

*El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.*

Fracción reformada DOF 10-11-1972, 08-03-1999, 18-06-2008

**XIII bis.** *El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.*

Fracción adicionada DOF 17-11-1982. Reformada DOF 27-06-1990, 20-08-1993

**XIV.** *La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. (Constitución Vigente)*

Apartado B con fracciones adicionado DOF 05-12-1960

## LISTADO DE REFERENCIAS

- (1) Organización Internacional del Trabajo. (24/07/2020). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, número 98. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
- (2) Diccionario Jurídico Mexicano. (20/04/2019). Ley Derecho. Recuperado de:  
<https://leyderecho.org/diccionario-juridico-mexicano/>
- (3) De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.
- (4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Lectorum, México, 2017, p. 213
- (5) Concepto jurídico. (24/07/2020). Artículo 123 Constitucional. Recuperado de:  
<https://definicionlegal.blogspot.com/2015/02/articulo-123-constitucional.html>
- (6) Mendieta y Núñez, L., *Derecho Social*, Porrúa, México, 1980.
- (7) De Buen, N., *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2013.
- (8) De Castro, F., *Derecho Civil de España*, Madrid, 1955.
- (9) Rodríguez-Arias, B. L., *Ciencia y Filosofía del Derecho*, Buenos Aires, 1961.
- (10) Méndez, R., *Derecho Laboral*, México, Mc Graw-Hill, 2009.

(11) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Lectorum, México, 2017, p. 21

(12) De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.

(13) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.

(14) Tesis IV.2o. J/55. (25/04/2019). Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. núm. 83, noviembre de 1994, p. 59. Recuperado de: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/209/209868.pdf>

(15) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.

(16) Ídem.

(17) Ídem.

(18) Ídem.

(19) Ídem.

(20) Ídem

(21) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.

(22) De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.

(23) Raffino, M. E., para: Concepto. de. (11/08/2020). Outsourcing. Recuperado de: <https://concepto.de/outsourcing/>

- (24) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.
- (25) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.
- (26) De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2013.
- (27) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.
- (28) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.
- (29) Ídem.
- (30) Ídem.
- (31) Martínez Cruz J. (06/05/2019). Publicado en “Miradas al Mundo del Trabajo”. Recuperado de: <https://www.launion.com.mx/opinion/miradas-al-mundo-de-trabajo/noticias/61149-la-cl%C3%A1usula-de-exclusi%C3%B3n-por-separaci%C3%B3n.html>
- (32) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.
- (33) Diccionario Jurídico Mexicano. (06/05/2019). Ley Derecho. Recuperado de: <https://leyderecho.org/diccionario-juridico-mexicano/>
- (34) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.
- (35) De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.
- (36) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.
- (37) Ídem.

(38) Ídem.

(39) Ídem.

(40) Charis Gómez, R., *Fundamentos del Derecho Sindical*, México, Porrúa, 2003.

(41) Naciones Unidas. (15/06/2019). Derecho Internacional. Recuperado de: <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/uphold-international-law/>

(42) Ecured. (15/06/2019). Derecho Internacional Público. Recuperado de: [https://www.ecured.cu/Derecho\\_Internacional\\_P%C3%ABlico](https://www.ecured.cu/Derecho_Internacional_P%C3%ABlico)

(43) Significados.com. (26/08/2020). Derecho Internacional Privado. Recuperado de: <https://www.significados.com/derecho-internacional-privado/#:~:text=El%20derecho%20internacional%20privado%20se,particulares%20en%20la%20comunidad%20internacional.>

(44) Cursos.aiu.edu. (26/08/2020). Derecho Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%206.pdf>

(45) La Guía. (15/06/2019). Derecho. Recuperado de: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/derecho-administrativo-del-trabajo>

(46) Trueba Urbina, A., *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 1973, p. 74.

(47) Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. (26/08/2020). El Proceso Laboral en México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>

(48) CETIM. (26/08/2020). El Derecho a la Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.cetim.ch/product/el-derecho-a-la-seguridad-social/>

(49) Válticos, N., *Derecho Internacional del Trabajo*, Técnos, Madrid, 1977.

(50) Biografías y vidas. (21/06/2019). Robert Owen. Recuperado de: <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/o/owen.htm>

(51) De la Cueva, M., *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.

(52) Organización Internacional del Trabajo. (25/06/2019). Historia de la OIT, Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

(53) Ídem.

(54) National Geographic. (28/06/2019). El Tratado de Versalles puso fin a la Primera Guerra Mundial y desató la Segunda. Recuperado de: <https://www.nationalgeographic.es/historia/2019/06/el-tratado-de-versalles-puso-fin-la-primera-guerra-mundial-y-desato-la-segunda>

(55) Dipublico.org. (30/06/2019). Tratado de paz de Versalles (1919). Recuperado de: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

(56) Cavazos Flores, B., *Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*, Omeba, Argentina, 1964.

(57) Constitución de la OIT. Artículo 2. (26/06/2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:24\\_53907:NO#A2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:24_53907:NO#A2)

(58) Constitución de la OIT. Artículo 3 (26/06/2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:24\\_53907:NO#A3](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:24_53907:NO#A3)

(59) Organización Internacional del Trabajo. (30/06/2019). Consejo de Administración. Recuperado de: <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang-es/index.htm>

(60) Organización Internacional del Trabajo. (02/07/2019). Directores de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-es/index.htm>

(61) Organización Internacional del Trabajo. (02/07/2019). Departamentos y Oficinas de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang-es/index.htm>

(62) Organización Internacional del Trabajo. (05/07/2019). Misión e Impacto de la OIT. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

(63) Organización Internacional del Trabajo. (05/07/2019). La Conferencia. Recuperado de: <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang-es/index.htm>

(64) Ídem.

(65) Organización Internacional del Trabajo. (10/07/2019). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang-es/index.htm>

(66) Constitución de la OIT. (10/07/2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A10](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A10)

(67) Organización Internacional del Trabajo. (13/07/2019). Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

(68) Organización Internacional del Trabajo. (15/07/2019). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, número 87.

Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

(69) Ídem.

(70) Organización Internacional del Trabajo. (15/07/2019). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, número 98. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

(71) Organización Internacional del Trabajo. (17/07/2019). Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, número 29. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

(72) Organización Internacional del Trabajo. (18/07/2019). Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 número 105. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

(73) Organización Internacional del Trabajo. (20/07/2019). Convenio sobre la edad mínima, 1973, número 138. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)

(74) Organización Internacional del Trabajo. (20/07/2019). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 número 182. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

(75) Organización Internacional del Trabajo. (23/07/2019). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 número 100. Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

(76) Organización Internacional del Trabajo. (23/07/2019). Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 número 111. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

(77) Oas.org. (30/08/2020). Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados. Recuperado de: [http://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/convencion\\_viena.pdf](http://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/convencion_viena.pdf)

(78) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Lectorum, México, 2017.

(79) Ídem.

(80) Organización Internacional del Trabajo. (24/07/2019). Normas Internacionales del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

(81) Constitución de la OIT. (25/07/2019). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A19](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A19)

(82) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Lectorum, México, 2017.

(83) Secretaría de Gobernación. (28/07/2019). Recuperado de: [http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_rural/docs/tlcan/InformeAlSenado.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_rural/docs/tlcan/InformeAlSenado.pdf)

(84) Secretaría de Economía. (30/07/2019). Recuperado de: <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>

(85) Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Anexo 23. (02/08/2019). Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

(86) SPD Nacional. (05/08/2019). Ratifican en Senado acuerdo que busca libertad sindical y eliminar outsourcing. Recuperado de: <https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/09/20/ratifican-en-senado-acuerdo-que-busca-libertad-sindical-y-eliminar-outsourcing>

(87) Legal Information Institute (LII). (10/08/2019). Negociación Colectiva. Recuperado de: [https://www.law.cornell.edu/wex/es/negociaci%C3%B3n\\_colectiva](https://www.law.cornell.edu/wex/es/negociaci%C3%B3n_colectiva)

(88) Organización Internacional del Trabajo. (16/08/2019). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, número 98. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

(89) Ídem.

(90) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (17/09/2020). Contratos Colectivos de Trabajo registrados ante la JFCA. Recuperado de: <https://contratoscolectivos.stps.gob.mx/regaso/>

(91) Organización Internacional del Trabajo. (25/08/2019). Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 número 91. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)

(92) Diario Oficial de la Federación. (27/08/2019). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

(93) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.

(94) Ley Federal del Trabajo, México, 2012.

(95) Ley Federal del Trabajo, México, 2019.

(96) Nexos. (21/09/2020). Los Contratos de Protección en México. Recuperado de: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>

(97) Organización Internacional del Trabajo. (28/08/2019). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, número 98. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

(98) Ídem.

(99) Organización Internacional del Trabajo. (28/08/2020). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, número 87. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)

(100) Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. (29/08/2019). Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo. Recuperado de: <file:///C:/Users/Win%2010/Downloads/Reforma-laboral-docto148.pdf>

(101) Senado de la Republica. (22/09/2020). Designa Senado a Alfredo Domínguez Marrufo como titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Recuperado de: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/48743-designa-senado-a-alfredo-dominguez-marrufo-como-titular-del-centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral.html#:~:text=Al%20obtener%20la%20mayor%C3%ADa%20calificada,democracia%2C%20justicia%20y%20transparencia%20sindical>.

(102) Diario Oficial de la Federación. (30/08/2019). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

(103) Organización Internacional del Trabajo. (22/09/2020). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 número 154. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INST RUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312299)

(104) Organización Internacional del Trabajo. (11/09/2019). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, número 98. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

(105) Organización Internacional del Trabajo. (20/09/2019). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 número 154. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INST RUMENT\\_ID:312299#A2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312299#A2)

(106) Sepúlveda Malbrán, J.M. (20/09/2020). Guía Didáctica para la Negociación colectiva: Una Herramienta Sindical. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117797.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117797.pdf)

(107) Aristegui Noticias. (20/09/2019). Chantaje y Extorsión Sindical serán eliminados con Reforma Laboral: Secretaria del Trabajo. Recuperado de:

<https://aristequinoticias.com/1504/mexico/chantaje-y-extorsion-sindical-seran-eliminados-con-reforma-laboral-secretaria-del-trabajo/>

(108) Bouzas Ortiz, J.A. (Coord.). (28/09/2019). Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal. Recuperado de:

[http://ru.iiec.unam.mx/1196/1/Libro\\_Evaluacion\\_Contratacion\\_Colectiva\\_en\\_el\\_DF\\_2009.pdf](http://ru.iiec.unam.mx/1196/1/Libro_Evaluacion_Contratacion_Colectiva_en_el_DF_2009.pdf)

(109) Organización Internacional del Trabajo. (07/10/2019). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 número 154. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INST RUMENT\\_ID:312299#A3](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312299#A3)

(110) Ley Federal del Trabajo 2019

(111) Diario Oficial de la Federación. (18/10/2019). PROTOCOLO para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. Recuperado de: <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx/Upload/ProtocoloLegitimacion.pdf>

(112) El Economista. (22/10/2019). Legitimación de Contratos colectivos valida la nueva Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Legitimacion-de-contratos-colectivos-valida-la-nueva-Ley-Federal-del-Trabajo-20190918-0046.html>

(113) García Morales L. (23/09/2020). Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, la Importancia de la Negociación Colectiva en las Relaciones Laborales. Recuperado de: [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3\\_Art\\_12.pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf)

(114) Organización Internacional del Trabajo. (23/09/2020). Negociación Colectiva. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf)

(115) Organización Internacional del Trabajo. (23/10/2019). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 número 154. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312299#A4](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312299#A4)

(116) García Morales L. (23/09/2020). Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, la Importancia de la Negociación Colectiva en las Relaciones Laborales. Recuperado de: [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3\\_Art\\_12.pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf)

(117) Organización Internacional del Trabajo. (23/10/2019). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 número 154. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312299)

(118) Gernigon B., Odero A. y Guido. H. (23/09/2020). La Negociación Colectiva, Normas de la OIT y Principios de los Órganos de Control. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)

(119) García Morales L. (23/09/2020). Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, la Importancia de la Negociación Colectiva en las Relaciones Laborales. Recuperado de: [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3\\_Art\\_12.pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf)

## FUENTES DE CONSULTA

### Bibliográficas

Cavazos Flores, Baltasar, “*Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo*”, Omeba, Argentina, 1964.

Charis Gómez, Roberto, *Fundamentos del Derecho Sindical*, México, Porrúa, 2003.

De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2013.

De Castro, Federico, *Derecho Civil de España*, Madrid, 1955.

De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2007.

Méndez, Ricardo, *Derecho Laboral*, México, Mc Graw-Hill, 2009.

Mendieta y Núñez, Lucio, *Derecho Social*, Porrúa, México, 1980.

Rodríguez-Arias Bustamante, Lino, *Ciencia y Filosofía del Derecho*, Buenos Aires, 1961.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 1973, p. 74.

Válticos, Nicolás, *Derecho Internacional del Trabajo*, Técnos, Madrid, 1977.

### Sitios de internet

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

<https://leyderecho.org/diccionario-juridico-mexicano/>

<https://definicionlegal.blogspot.com/2015/02/articulo-123-constitucional.html>

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/209/209868.pdf>

<https://concepto.de/outsourcing/>

<https://www.launion.com.mx/opinion/miradas-al-mundo-de-trabajo/noticias/61149-la-cl%C3%A1usula-de-exclusi%C3%B3n-por-separaci%C3%B3n.html>

<https://leyderecho.org/diccionario-juridico-mexicano/>

<https://www.un.org/es/sections/what-we-do/uphold-international-law/>

[https://www.ecured.cu/Derecho\\_Internacional\\_P%C3%ABlico](https://www.ecured.cu/Derecho_Internacional_P%C3%ABlico)

<https://www.significados.com/derecho-internacional-privado/#:~:text=El%20derecho%20internacional%20privado%20se,particulares%20en%20la%20comunidad%20internacional.>

<http://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%206.pdf>

<https://derecho.laquia2000.com/derecho-laboral/derecho-administrativo-del-trabajo>

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>

<https://www.cetim.ch/product/el-derecho-a-la-seguridad-social/>

<https://www.biografiasyvidas.com/biografia/o/owen.htm>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

<https://www.nationalgeographic.es/historia/2019/06/el-tratado-de-versalles-puso-fin-la-primer-guerra-mundial-y-desato-la-segunda>

<https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A2)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A3](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A3)

<https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--es/index.htm>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A10](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A10)

<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A19](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A19)

[http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_rural/docs/tlcan/InformeAlSenado.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_rural/docs/tlcan/InformeAlSenado.pdf)

<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

<https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/09/20/ratifican-en-senado-acuerdo-que-busca-libertad-sindical-y-eliminar-outsourcing>

[https://www.law.cornell.edu/wex/es/negociaci%C3%B3n\\_colectiva](https://www.law.cornell.edu/wex/es/negociaci%C3%B3n_colectiva)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

<https://contratoscolectivos.stps.gob.mx/regaso/>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

<https://www.nexos.com.mx/?p=8382>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)

<file:///C:/Users/Win%2010/Downloads/Reforma-laboral-docto148.pdf>

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/48743-designa-senado-a-alfredo-dominguez-marrufo-como-titular-del-centro-federal-de-conciliacion-y-registro-laboral.html#:~:text=Al%20obtener%20la%20mayor%20calificada,democracia%20justicia%20y%20transparencia%20sindical>

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299#A2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299#A2)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117797.pdf)

<https://aristequinoticias.com/1504/mexico/chantaje-y-extorsion-sindical-seran-eliminados-con-reforma-laboral-secretaria-del-trabajo/>

[http://ru.iiiec.unam.mx/1196/1/Libro\\_Evaluacion\\_Contratacion\\_Colectiva\\_en\\_el\\_DF\\_2009.pdf](http://ru.iiiec.unam.mx/1196/1/Libro_Evaluacion_Contratacion_Colectiva_en_el_DF_2009.pdf)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299#A3](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299#A3)

<https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx/Upload/ProtocoloLegitimacion.pdf>

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Legitimacion-de-contratos-colectivos-valida-la-nueva-Ley-Federal-del-Trabajo-20190918-0046.html>

[https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3\\_Art\\_12.pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299#A4](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299#A4)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)

## **Legislación**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Ley Federal del Trabajo 2012.
5. Ley Federal del Trabajo 2019.