

LECCIÓN 7

Reforma laboral 2019 en México a la luz de los convenios 87 y 98 de la OIT

María de Lourdes Castellanos Villalobos *

SUMARIO: I. Introducción. II. Reforma Laboral del 2019 en México. III. La Organización Internacional del Trabajo y los convenios aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva. IV. Conclusiones. V. Fuentes de consulta.

I. Introducción

A partir de que en nuestro país se realizaron las reformas constitucional y legal durante los años de 2017 y 2019 ambas relativas a la justicia laboral se configura un nuevo orden normativo que resultó tan trascendente y significativo ya que se establecieron varios cambios fundamentales como son la impartición de justicia en materia laboral la cual estará a cargo del Poder Judicial de la Federación y de sus referentes locales; así mismo se incorporó la figura administrativa prejudicial de la conciliación, instancia que debe desahogarse por medio de los Centros Federal de Conciliación y Registro Laboral –federal o local-, los cuales fueron creados con las reformas estructurales ya señaladas; así como el establecimiento de nuevos mecanismos democráticos de participación por parte de los traba-

* Candidata Investigadora del Sistema Nacional de Investigadores. Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Veracruzana. Doctorado en Gobierno y Administración Pública. Representante de la Unidad de Género del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana.

jadores, ya que se introduce el voto personal, libre y secreto para la elección de sus dirigencias, lo que garantiza tanto la libertad, como la democracia sindical, además de regresar a la base trabajadora el poder en lo relacionado con la negociación en materia colectiva mediante la figura de la legitimación y el otorgamiento de la constancia de representatividad sindical y el derecho a huelga de los sindicatos en México.

Lo anterior nace en el marco internacional de los acuerdos del T-MEC suscrito entre México, Canadá y Estados Unidos, el cual para ser ratificado y poder entrar en vigor requería que nuestro país cumpliera con los acuerdos del capítulo 23 de dicho tratado y los anexos al mismo, los cuales contiene las reglas en el ámbito laboral que debe cumplir los tres países, y en el caso mexicano incumplía con la mayor parte. Y por el otro lado se buscó el ratificar los compromisos que estos tres países reconocían al tenor de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la cual garantiza y promueve una efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales y la transparencia en la aplicación de la legislación en materia laboral al interior del derecho domestico de cada Estado Parte; es así que México se comprometió a realizar una serie de reformas a su normativa laboral para el reconocimiento efectivo respecto de las condiciones de los sindicatos y su mecanismo de negociación colectiva.

Nuestra propuesta de análisis contiene dos apartados. El primero, en el que revisaremos la reforma laboral mexicana del 2019 y su impacto en materia sindical, contratación colectiva y la huelga, a fin de reconocer la importancia jurídica y social de la misma y, en el segundo, abordaremos el marco internacional a la luz de los convenios 87 y 98 de la OIT para analizar el principio de convencionalidad en nuestra normativa laboral con la finalidad de establecer si existe la protección, promoción y respeto a los derechos humanos laborales en México.

II. Reforma Laboral del 2019 en México

El 1º de mayo de 2019 se publicaron el Diario Oficial de la Federación (DOF) una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en nuestro país producto de los compromisos de carácter internacional que la Nación Mexicana tenía suscritos y requería –además– ratificar para la correcta implementación del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el cual sustituyó al Tratado de Libre Comercio entre estos tres países (TLCAN/NAFTA); adicionalmente en el año 2017 ya se había realizado la reforma constitucional en materia de justicia laboral, la cual surge, precisamente de los señalamientos que se habían realizado a nuestro sistema laboral por las violaciones que se daban respecto de las negociaciones colectivas y la libertad y democracia sindical, tal y como se estableció en el 332º informe del Comité de Libertad Sindical²⁶⁶, mismo que señala, entre otras muchas cosas la negativa de Estado Mexicano de ratificar el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscrito en el año de 1949.

La iniciativa de la reforma en comento fue presentada en diciembre de 2018, y los diputados la aprobaron en el mes de abril de 2019, posteriormente el Senado a finales de ese mismo mes la aprobó y pasó al ejecutivo federal para su promulgación y publicación, entrando en vigor el 2 de mayo de ese año; obviamente este proceso legislativo estuvo plagado de controversias entre los diversos actores de la vida política del país debido al impacto que provocó la reforma, que, como ya se mencionó, se dio en función de los acuerdos comerciales del T-MEC, que obligaron los cambios en materia laboral y sindical entre ellos, la ratificación del Convenio 98 de la OIT que garantiza la libre asociación y negociación colectiva.

Con base en el T-MEC en su capítulo 23 y anexo 23-A México estaba obligado a -cito textualmente-:

²⁶⁶ Organización Internacional de Trabajo (OIT). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 2003, 288a Reunión, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-7.pdf>, consultado el 09 de septiembre de 2022.

“Artículo 23.3: Derechos Laborales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT²⁶⁷ sobre los Derechos en el Trabajo²⁶⁸:

(a) libertad de asociación²⁶⁹ y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación²⁷⁰ colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo”.²⁷¹

Ahora bien, la reforma laboral de 2019 trajo varias adecuaciones a la LFT, pero solo nos centraremos en las que inciden en el ámbito sindical y de contratación colectiva, de forma sucinta podemos establecer los siguientes cambios:

1. En materia de justicia laboral

a) Creación de Tribunales Especializados en materia laboral insertos en el Poder Judicial, tanto federal como local para resol-

²⁶⁷ Las obligaciones establecidas en este artículo, en lo que respecta a la OIT, se refieren únicamente a la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo.

²⁶⁸ Para establecer una violación de una obligación conforme a los párrafos 1 o 2, una Parte debe demostrar que la otra Parte no ha cumplido con adoptar o mantener una ley, regulación, o práctica de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes. Para mayor certeza, un incumplimiento es “de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes” si involucra: (i) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio comercializado entre las Partes o tiene una inversión en el territorio de la Parte que ha incumplido con esta obligación; o (ii) a una persona o una industria que produce una mercancía o suministra un servicio que compete en el territorio de una Parte con una mercancía o un servicio de otra Parte.

²⁶⁹ Para mayor certeza, el derecho de huelga está vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede realizarse sin la protección al derecho de huelga.

²⁷⁰ El Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México) establece obligaciones con respecto a la representación de los trabajadores en la negociación colectiva.

²⁷¹ T-MEC, página electrónica del Gobierno de México, disponible en <https://www.gob.mx/t-mec> consultado el 9 de septiembre del 2022.

ver las controversias entre patrones y trabajadores

b) La extinción de las juntas de conciliación y arbitraje –federal y locales- y que como menciono en el punto que antecede, están siendo sustituidas por los tribunales laborales

c) Creación del Centro de Conciliación (en ambos niveles) y Registro Laboral, dependencia administrativa a la cual se debe acudir previamente y agotar la instancia²⁷² –estos centros han entrado en vigor en las entidades federativas mediante etapas-, también serán responsables de llevar el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y documentos que incidan en la vida de los sindicatos.

2. En materia sindical

a) Los sindicatos podrán perder su registro cuando se compruebe fehacientemente que sus dirigencias han cometido actos de extorsión en contra de los patrones para desistirse del emplazamiento a huelga.

b) Respecto de la duración de las directivas no puede ser indefinido conforme lo señala en artículo 358 fracc. II de la LFT.

c) Las dirigencias rendirán cuentas de forma detallada y completa de del patrimonio del sindicato, por lo menos cada seis meses

d) Los trabajadores poseen el derecho de libre afiliación, ellos deciden si pertenecen o no aún sindicato determinado.

e) Implementación de procesos democráticos de elección de sus directivos mediante el voto personal, directo, libre y secreto.

f) Reconocimiento a la participación en igualdad sustantiva–equidad de género- de las mujeres en las dirigencias sindicales

g) Los trabajadores validarán el contenido de sus CCT en un plazo no mayor a 4 años -2023-, con la emisión de su voto que

²⁷² De acuerdo con el Artículo 685 Ter de la LFT se exceptúan de agotar dicha instancia los conflictos relacionados discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; la designación de beneficiarios por muerte; las prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de carácter laboral, como son la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; la trata laboral, el trabajo forzoso y obligatorio y el trabajo infantil; así como la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

nuevamente serpa personal, libre, directo y secreto. La legitimación garantiza la libre negociación colectiva. Los sindicatos realizarán dicho procedimiento en una plataforma creada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para la legitimación de los CCT ya existentes²⁷³.

3. Obligaciones del patrón en materia colectiva

- a. Elaboración de protocolo para prevenir la discriminación para prevenir y erradicar la discriminación en los centros de trabajo por razones de su género y atención de los casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual, dicho documento se debe realizar en común acuerdo con los trabajadores
- b. Entrega del CCT –inicial o de su revisión–, esta obligación se debe efectuar dentro de los 15 días siguientes al depósito del contrato colectivo en el Centro Federal de Conciliación, la copia que se entregue debe ser impresa y se acredita con la firma de recibido por parte del trabajador.

Adicionalmente se modificó el contenido del artículo 3° de la LFT al establecer que el trabajo es “un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”²⁷⁴

En ese orden de ideas, tenemos que la justicia laboral se efectuará en sede administrativa y sede jurisdiccional. La primera parte abarca la etapa conciliatoria que se encuentra establecida en los numerales 684-A al 684-E de la Ley Federal del Trabajo (LFT); esta instancia contará una duración máxima de 45 días naturales, se regirá por los principios señalados dentro de la misma ley, y que son el de *imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena*

²⁷³ Sistema de Registro de eventos para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. México, disponible en <https://centrolaboral.gob.mx>, consultado el 9 de septiembre del 2022

²⁷⁴ Cámara de diputados. México. 2021. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

consultado el 10 de septiembre del 2022

*fe, información, honestidad, y confidencialidad*²⁷⁵. En caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio se emitirá la Constancia de No Conciliación para dar paso a la siguiente instancia: Los tribunales laborales competentes; pero en caso de llegar a un convenio, la ley señala que este adquiere la calidad de cosa juzgada.

Después vendrá el desarrollo de la etapa del juicio laboral, el cual se encuentra establecido en los numerales 870 al 891 de la LFT, cuyos principios rectores serán los de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad. Esta instancia contendrá dos fases:

1. Escrita: Aquí se presentará la demanda, la contestación, las pruebas de ambas partes, las réplicas, objeciones y reconveniones, en los términos y plazos que la propia ley establece.
2. Oral: En esta etapa se desarrollará en dos audiencias:
 - a. Preliminar: En la cual, las partes deben de comparecer personalmente o por medio de su apoderado; se examinarán las cuestiones relacionadas con la legitimación procesal y se resolverán las excepciones procesales que se hubiesen presentado, con la finalidad de depurar el procedimiento y se admiten o desechan las pruebas, para finalmente citar a la siguiente audiencia²⁷⁶.
 - b. De juicio: En esta audiencia su desahogo se realizará con las partes que se encuentren presentes, pudiendo intervenir las que no hayan estado inicialmente, siempre que el juez no haya dado por concluida la audiencia; se analizarán y calificarán las pruebas que se van a desahogar, se formularán los alegatos y finalmente se emite la sentencia, la cual deberá ponerse a disposición de las partes dentro de la misma audiencia.²⁷⁷

²⁷⁵ Cámara de Diputados. México. 2021. Ley Federal del Trabajo. Artículo 684-H, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf, consultado el 10 de septiembre del 2022

²⁷⁶ Cámara de Diputados. México. 2021. Ley Federal del Trabajo. Artículo 873-F, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf, consultado el 10 de septiembre de 2022

²⁷⁷ Cámara de Diputados. México. 2021. Ley Federal del Trabajo. Artículo 873-H, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf, consultado el 10 de septiembre de 2022.

Por cuanto hace a la materia sindical los agremiados podrán intervenir en los procesos democráticos que reconoce la LFT, sin que por ello sean objeto de discriminación, represalias o violencia alguna, es decir que, si los trabajadores desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno, es su derecho.

Todas las decisiones fundamentales del sindicato, en las que participan los trabajadores se efectuarán por medio del voto personal, libre, directo y secreto, pues serán consultados sobre los siguientes procesos:

1. Elección de las dirigencias sindicales

- a) Estas se encuentran reguladas en los artículos 371 y 371 Bis de la LFT.
- b) Se remite a que el estatuto del sindicato regule el mecanismo de elección de la dirigencia, observando los lineamientos de la LFT
- c) Queda prohibido que las votaciones se realicen por medio de sus delegados o mediante las votaciones a mano alzada.
- d) En la conformación de las planillas sindicales, y de acuerdo a la fracción IX Bis del numeral 371 de la LFT se establece que se garantizará la representación proporcional de género.
- e) La elección podrá ser certificada por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a solicitud expresa de los representantes del sindicato o de por lo menos el 30% de su base sindical. La elección será nula en caso de existir inconsistencias o irregularidades y la autoridad organizará una nueva.

2. Constancia de Representatividad del Sindicato

- a) Este mecanismo se encuentra establecido en el artículo 390 Bis de la LFT
- b) Aplica para la negociación de un contrato colectivo inicial
- c) El sindicato está obligado acreditar que cuenta con el apoyo de por lo menos el 30% de los agremiados.
- d) Tratándose de dos o más sindicatos quienes soliciten dicha constancia de representatividad, será la autoridad laboral la

responsable de organizar la consulta a los trabajadores, con la finalidad de poder determinar cuál cuenta con el mayor apoyo.

e) Tiene una vigencia de 6 meses para poder celebrar y firmar el CCT

f) Para poder emplazar a huelga –tratándose de un contrato inicial- se requiere de la constancia de representatividad y su vigencia se amplía durante el tiempo que dure la misma.

3. Aprobación de los contratos colectivos y los convenios de revisión

a) Se encuentran regulados por los artículos 390 Ter y 400 Bis de la LFT.

b) En este caso la base de agremiados son los encargados de aprobar los acuerdos negociados por el sindicato que los representa ante el patrón, en razón de los términos del contrato colectivo inicial o bien del convenio de revisión integral que se realizará cada dos años.

c) El sindicato será el responsable de realizar la consulta a los trabajadores.

d) Dicha consulta está a cargo del sindicato que solicite la firma o la revisión contractual, quien la convocará y organizará. Debiendo dar aviso a la autoridad laboral sobre la convocatoria y los resultados de la consulta.

e) En caso de que la mayoría de los trabajadores no aprueban el acuerdo negociado, el sindicato podrá estallar la huelga o bien solicitar prorrogar la pre-huelga para negociar y volver consultar el nuevo acuerdo.

f) En el supuesto de darse irregularidades en el proceso de consulta, esta será declarada nula, debiéndose organizar una nueva.

4. Legitimación de contratos colectivos existentes

a) Se regula por el artículo Décimo Primero transitorio de la LFT²⁷⁸.

b) En este procedimiento los trabajadores aprobarán el contenido de los CCT vigentes que se hayan depositado ante la otrora Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) El sindicato que ostenta la titularidad del contrato colectivo tendrá que efectuar la consulta correspondiente a la base, dan-

do aviso a la autoridad laboral respecto de la convocatoria y los resultados de la misma.

d) La consulta debe realizarse antes del 1° de mayo de 2023.

e) En caso de que la mayoría de trabajadores no vote a favor del CCT, éste se dará por terminado. Misma hipótesis aplica si el sindicato no realiza la consulta

f) Pese a lo anterior, la ley establece que los trabajadores conservarán todos los derechos y prestaciones establecidos en el contrato colectivo.

Y por cuanto hace al derecho de huelga²⁷⁹ la reforma laboral de 2019 estableció algunas adecuaciones relacionadas con el procedimiento de la misma respetando la libertad de asociación. Así por ejemplo para realizar el emplazamiento por la firma de un contrato colectivo inicia se debe acreditar la representatividad que el sindi-

278 “Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto. La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley. Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón. Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca”. Diario Oficial de la Federación (DOF). México. 2022. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf,

279 Recordemos que en la Constitución Mexicana el artículo 123, Apartado A, fracción XVII se reconoce este derecho, y por su parte el artículo 440 de la LFT la define como: “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

cato tiene por medio de la constancia²⁸⁰. Para el caso del emplazamiento a huelga derivada de la revisión contractual –misma que se realiza cada dos años–, el sindicato que ostenta la titularidad, tiene que consultar a sus agremiados para que ratifiquen conforme los señalan los numerales 400 Bis y 390 Ter de la LFT.

Incluso se establecieron nuevas directrices para la prórroga del período del estallamiento de la huelga (pre huelga), en cuyo caso los sindicatos podrán hacerlo en una ocasión, hasta por 30 días²⁸¹; y en la hipótesis de las revisiones contractual artículo 390 Ter de la LFT señala que con base en el numeral 927 fracción V del mismo ordenamiento establece que dicha prórroga será hasta por un plazo de 15 días, y en caso de que las circunstancias lo ameriten, “el tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla”.²⁸²

Tratándose de los conflictos relacionados con la titularidad del sindicato, el juez es el responsable de desahogar la prueba del recuento según lo señala el artículo 931 de la LFT en un plazo no mayor a 10 días, para tales efectos se contará con el padrón o listado de trabajadores que votaron, se debe realizar en un recinto confiable, seguro y neutral, garantizando, en todo momento, la integridad de los trabajadores votantes y la secrecía de su voto. Y para la finalización de la huelga, los patrones tienen el derecho de someter su conclusión a la jurisdicción de los tribunales laborales, previa solicitud al juez de la imputabilidad de ella, transcurrido el plazo de dos meses²⁸³.

²⁸⁰ Lo anterior con fundamento en los artículos 123 apartado A, fracción XVIII de la CPEUM; y 390 Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

²⁸¹ Vid Artículo 927 fracción V de la Ley Federal del Trabajo

²⁸² Artículo 927 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, op. cit.

²⁸³ Vid Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo

III. La Organización Internacional del Trabajo y los convenios aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva

Una vez establecida la importancia de la reforma laboral en nuestro país y su aplicación al sindicalismo mexicano, es menester señalar como esta concatenado este nuevo paradigma en el ámbito internacional, toda vez, que como ya se señaló, nuestro país se vio obligado a ratificar el contenido de acuerdos intencionales que había postergado, como el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es un organismo internacional inserto en Naciones Unidas -al cual México se incorporó hasta 1931-, su creación data de año 1919 como parte de los acuerdos firmados en Versalles y que dan nombre al tratado que les dio nacimiento. La comisión que se encargó de la elaboración de su Constitución estuvo a cargo de los representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos, este último país presidió los trabajo bajo el liderazgo de Samuel Gompers -presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo²⁸⁴. Actualmente el director general de este organismo está a cargo del británico Guy Ryder cuyo mandato comenzó el 1° de octubre de 2017 y culmina el 30 de septiembre del 2022.

Como organismo internacional la OIT se encarga de velar por la promoción de la justicia social para preservar la paz universal, y el reconocimiento de los derechos humanos laborales. Esta dependencia es responsable de congrega a los gobiernos de 187 países junto con los representantes de las y los trabajadores y personas empleadoras de los mismo, con el objetivo de enunciar normas en materia laboral y formular políticas internacionales en dicho ámbito, además de la creación de *“planes y programas que impulsen el trabajo digno y decente que permitan el desarrollo integral de las personas, asegurando el mejoramiento y protección de sus condiciones del trabajo y con ello al respeto a la dignidad humana”*²⁸⁵.

²⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

²⁸⁵ Castellanos Villalobos, María de Lourdes. (2022). Libertad sindical en México. Aplicación de los convenios 87 y 98 de la OIT en relación con las obligaciones derivadas del T-MEC. Vox Juris, 124-131.

Desde sus inicios la OIT ha realizado grandes esfuerzos por lograr consenso en el mundo del trabajo, desde la primera Conferencia Internacional efectuada en Washington en 1919 hasta nuestros días, estableciendo diversos Convenios que esta apegados a sus objetivos estratégicos, que son:

- a. "Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- b. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- c. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- d. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social"²⁸⁶

Dichos convenios se agrupan en fundamentales, técnicos y de gobernanza o prioritarios²⁸⁷; tratándose de estos convenios es importante señalar que nace bajo el esquema de las normas internacionales del trabajo que avala la OIT, las cuales se han desarrollado con la finalidad de contar con una serie de instrumentos legales relacionados con la materia laboral, la política del trabajo y social, lo cual le analizar la diversidad de problemáticas relacionadas con estos temas, para poder incidir en las adecuaciones que se puedan presentar en los países que la integran.

Las normas del trabajo²⁸⁸ son presentadas ante el Consejo de Administración de la OIT, la cual será incluida en el orden del día, con la finalidad de analizar el tema propuesto, respecto del cual se plantea la necesidad de realizar dicha norma (convenio/protocolo/recomendación) dentro de la Conferencia Internacional que se vaya a realizar.

Posteriormente en la Oficina de la OIT se efectúa la elaboración del informe respecto de las leyes que existen en cada Estado parte, así como los usos, costumbres o prácticas relacionada con el tema, lo

²⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

²⁸⁷ Vid Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO>

²⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 en: <https://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>

anterior sirve como base para realizar el proyecto de instrumento para su posterior discusión dentro de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual se encarga de conformar un Comité Tripartito quien es el responsable de la discusión del documento presentado y la propuesta de proyecto, quienes a su vez tendrán que desarrollar un dictamen que será dirigido nuevamente a la Oficina de la OIT.

Dicha entidad se encarga de preparar nuevamente un informe con los acuerdos de la comisión, el cual se presentará como texto inicial del proyecto de instrumento para la discusión dentro de la Conferencia Internacional del Trabajo, por lo que, otra vez, se conforma el Comité Tripartito para la discusión de dicho escrito junto con el texto propuesto para su aprobación; posteriormente se crea el Comité de Redacción para la presentación del texto final. En la Convención se realizará la adopción del texto del convenio del Comité para someterlo a votación del Pleno de la Conferencia, finalmente se avala el acuerdo por mayoría calificada.

Ahora bien, y para efectos de este trabajo académico, nos remitiremos a dos de los acuerdos fundamentales que están íntimamente ligados a la reforma laboral de 2019 en nuestro país: los convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación y 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

A) Convenio 87 de la OIT

Este documento fue presentado durante la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se celebró en la ciudad de San Francisco junio de 1948, el cual fue ratificado por nuestro país en el año de 1950.

De la lectura de su preámbulo se establece la importancia de la libertad de asociación, de expresión y el progreso constante:

“Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, “la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”;
Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948²⁸⁹

En términos generales este Convenio permite a la clase trabajadora el poder constituir organizaciones sindicales, federaciones o confederaciones y unirse a ellas, teniendo como obligación redactar y cumplir con sus estatutos. Igualmente, se les reconoce el derecho de elegir a su representación gremial y señala que las autoridades tienen la obligación de abstenerse de cualquier forma de intervención que pueda constituir un obstáculo en el ejercicio legal de estos derechos. En el Convenio se marca que los trabajadores, patrones y sindicatos deben respetar el principio de legalidad y que el derecho domestico no ir en detrimento de las prerrogativas que se enumeran en el mismo y el convenio también les obliga a tomar las medidas que sean necesarias para garantizarle a los trabajadores o a los patrones el derecho del libre ejercicio de asociarse o sindicalizarse. Las organizaciones sindicales tendrán como objetivo el fomento y defensa de los intereses de sus agremiados y contará con un plan de acción, quedando prohibido que su disolución se realice en vía administrativa.

Ahora bien, la reforma laboral, como ya lo señalamos, trajo consigo una serie de adecuaciones a la ley federal de trabajo, estableciéndose nuevos mecanismos de elección, requisitos de forma para la negociación colectiva, entre otras que sin duda vulneran lo señalado en este convenio 87, en el cual se brinda la libertad para las organizaciones sindicales de redactar sus estatutos y reglamentos, prohibiendo que las autoridades puedan intervenir, basta con hacer

²⁸⁹ Vid Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado el 12 de septiembre de 2022 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

la lectura del artículo 3 de dicho documento para afirmar lo mencionado, que a letra dice:

“Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”²⁹⁰

Por lo tanto y con base en lo establecido en el numeral 371 de la LFT, en el cual se ordena que: “los estatutos de los sindicatos contendrán...” y se enumeran dieciocho fracciones, con lo cual se da una injerencia a la organización interna del sindicato, misma, que como ya se señaló en el propio convenio 87 está prohibida, y si analizamos el contenido de seis de dichas fracciones, vemos como se indican condiciones y requisitos a cubrir por parte de los sindicatos, por ejemplo las fracciones IX, IX Bis y IX Ter del artículo 371 establece el mecanismo de elección de directiva sindical con las normas, lineamientos y requisitos que deben cubrirse para considerarlas legales, los cuales se plasman en el artículo 371 Bis; misma suerte corre el artículo 390 Ter.

Vemos pues, que la libertad sindical que protege el convenio de la OIT al establecer el derecho de los trabajadores de “redactar sus estatutos” y prohibir a la autoridad a “abstenerse de toda intervención que tienda a limitar” ese derecho o a “entorpecer su ejercicio” está siendo vulnerado, pese a lo anterior ya el máximo tribunal de este país ya se posicionó al respecto, mediante la siguiente tesis:

²⁹⁰ Vid Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado el 13 de septiembre del 2022 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA FACULTAD QUE TIENE DE VERIFICAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS RESPETE LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS QUE RIGEN A DICHAS ORGANIZACIONES, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).

[..]

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelve que la facultad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de verificar que el procedimiento de elección de las directivas sindicales cumpla con los requisitos legales y estatutarios para su celebración es constitucional, al tratarse de una medida idónea para garantizar la libertad sindical de los agremiados.

Justificación: **En el artículo 3 del Convenio Número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** se reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores para redactar sus propias constituciones y estatutos, así como elegir libremente a sus representantes; asimismo, prohíbe toda intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar o impedir el ejercicio de dicho derecho. Al interpretar el precepto mencionado, **el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la prohibición de intervenir en la elección de las directivas, no implica que la autoridad estatal no tenga la obligación de garantizar la democracia interna de las organizaciones, así como el apego a las normas estatutarias y legales en el desarrollo de las elecciones sindicales.** En ese sentido, se advierte que la medida contenida en el artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la participación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a solicitud de los dirigentes sindicales, o bien de por lo menos el treinta por ciento (30%) de los afiliados del sindicato, en el auxilio de las organizaciones, a efecto de certificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la elección de las directivas sindicales, no constituye una intervención prohibida en el derecho a la elección de los representantes sindicales, pues dicha verificación no implica que la validez de los resultados electorales esté sujeta a la aprobación por parte de la autoridad administrativa, en tanto que la actuación del registrador, como órgano independiente, se limita a la verificación razonable y objetiva de que los resultados correspondan a la voluntad de los agremiados, de acuerdo con los principios de confiabilidad, certeza y legalidad.²⁹¹

La tesis jurisprudencial anterior fue aprobada por la segunda sala bajo el número 13/2021 (10a.), en sesión privada, con fecha diez de marzo de dos mil veintiuno y se publicó el 26 de marzo de 2021 en el Semanario Judicial de la Federación, siendo obligatoria su aplicación y observancia a partir del 29 de marzo de 2021.

Sostenemos pues, la idea de una violación al Convenio con la actual reforma laboral en el sentido de que al marcar una serie de requisitos y procedimientos nuevos las autoridades van más allá del derecho reconocido en materia internacional, ya que, si se da la intromisión al interior de los sindicatos vulnerando su autonomía sindical, y dejando a las organizaciones en estado de indefensión.

291 Semanario Judicial de la Federación. México. 2022. Recuperado el 18 de septiembre del 2022 en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022881>

La jurisprudencia se sustenta con base en las siguientes ejecutorias.

1.Amparo en revisión 1109/2019. Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Aparatos y Material Eléctrico, Electrónicos e Instalaciones en el Distrito Federal. 25 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

2.Amparo en revisión 18/2020. Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Panificadora, Hotelera, Restaurantes, Cantinas, Centros Nocturnos y Actividades Conexas en el Distrito Federal. 25 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

3.Amparo en revisión 28/2020. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Transporte Aéreo de la República Mexicana. 25 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretarios: Gabriela Zambrano Morales y Héctor Orduña Sosa.

4.Amparo en revisión 47/2020. Confederación Auténtica de Trabajadores del Estado de Veracruz. 3 de febrero de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales.

5.Amparo en revisión 49/2020. Sindicato Nacional de Trabajadores de Laboratorios y de las Industrias de la Química y el Plástico, Similares y Conexas. 3 de febrero de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales.

B) Convenio 98 de la OIT

En el año de 1998 surge la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, sobre la cual descansan los convenios 87 y 98, los cuales son complementarios para su aplicación, y pese a su vinculación México se negó a ratificar el convenio 98 debido a las presiones corporativistas y empresariales que suscribían los denominados contratos de protección o creaban los denominados sindicatos blancos. Este convenio, fue firmado en 1949 en Ginebra, Suiza, durante la trigésima segunda reunión de la Conferencia General de la OIT, en la cual se discutió y analizó el derecho de sindicación y de negociación colectiva, entrando en vigor en 1951.

Cabe señalar que nuestro país no había ratificado dicho acuerdo, sin embargo y por los reclamos de naturaleza internacional el 5 de febrero del 2009 se presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la OIT, quedando bajo el registro Caso 2694 (México)²⁹² en la cual se cuestionó la práctica de dichos contratos colectivos de protección patronal, a lo anterior les podemos sumar el capítulo laboral del Tratado de Asociación Transpacífico (TPP) de 2016, en el que los Estados parte se obligan a adoptar y mantener en sus leyes y normativas los derechos laborales fundamentales que están reconocido por la OIT, como son: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación²⁹³.

²⁹² Las organizaciones que presentaron la queja fueron: Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares (STIMAHCA), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM). Recuperado el 21 de septiembre del 2022 en <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:::NO:>

²⁹³ Capítulo 19, artículo 19.3 del Tratado de Asociación Transpacífico (TPP). Recuperado el 21 de septiembre del 2022 en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86770/Capitulo_completo_del_Tratado_de_Asociaci_n_Transpac_fico_en_espa_ol.pdf

Así mismo el acuerdo comercial del T-MEC y su capítulo 23 y su anexo 23-A ordena que se garantice el derecho de los trabajadores para participar en el proceso de negociación colectiva, así como afiliarse al sindicato de su elección; también se pugna por el establecimiento de procedimientos transparentes con la finalidad de que la base obrera conozca y aprueben o no el contenido de los acuerdos de la negociación colectiva; en ese mismo tenor se estipula el establecimiento de organismos o entidades que sean imparciales, confiables e independientes para registrar las elecciones sindicales y resolver controversias relacionadas con los contratos colectivos y la creación de organismos jurisdiccionales o tribunales para la resolución de controversias laborales.

Es así que después de casi 70 años el Senado Mexicano ratificó este convenio en septiembre de 2018, sancionado por el ejecutivo federal en noviembre de ese mismo año, y que entró en vigor en noviembre de 2019, conforme al decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 7 de noviembre de 2019. La ratificación del convenio 98 conlleva la creación y aplicación de nuevas obligaciones de naturaleza laboral colectiva, tal y como se desprende de la ley federal del trabajo vigente desde el 2 de mayo de 2019, ya que dicho instrumento dispone que la legislación mexicana será la que determine el alcance de las prerrogativas del convenio.

De la lectura de la Ley Federal del Trabajo encontramos que varios de sus artículos como son el 110 en el segundo párrafo de la fracción IV, 357, 357 Bis, 358, 364, 364 Bis, 365 Bis han sido armonizados a las exigencias del convenio en mención, garantizando así que tratándose de materia sindical se brinde protección a los trabajadores en contra de cualquier tipo de acto que conlleve limitantes a su libertad sindical o que sea objeto de discriminación o que sea despedido por su afiliación o no a un sindicato o que se le condicione el trabajo por esa misma razón; de la misma manera se contemplan medidas de protección para la creación de nuevos sindicatos y la libertad para que les descuenten o no su cuota sindical y en el caso de las autoridades del gobierno mexicano se obligan a vigilar los derechos de sindicación mediante la creación de organismos que garanticen dichos derechos y el establecimiento e inspección de los procedimientos democráticos de participación y elección por parte de los trabajadores en sus dirigencias y negociación colectiva.

IV. Conclusiones

Con la Reforma Laboral de 2019 nuestro país enfrenta un nuevo paradigma legal y social, ello implica nuevas formas de construcción y manejo del sindicalismo mexicano; trajo consigo cambio de paradigma y retos para los patrones, pero especialmente para la clase trabajadores, quienes se reasume como el verdadero protagonista en el ámbito de la negociación colectiva, ya que se le brinda mayor protección y alcance a la libertad y la democracia sindical, es decir la reforma laboral es un parteaguas, un momento histórico al regresarle a la base sindical el poder de decisión.

También conlleva una nueva forma de conceptualizar al trabajo, mecanismos de elección democráticos, la creación del protocolo para erradicar casos de violencia y la búsqueda de la equidad de género, en busca de lograr la igualdad sustantiva de las mujeres. Además, esta reforma obliga al Estado Mexicano a ratificar acuerdos internacionales con la finalidad de lograr la firma del Tratado Comercial con sus vecinos del Norte (Estados Unidos y Canadá), para poder detonar nuestra economía y generar oportunidades en el mercado laboral para nuestros trabajadores.

El reto es grande, ya que sindicatos y empresas deben adecuar sus formas de interacción con los trabajadores, debido a que se enfrentan a un nuevo esquema de participación por parte de sus agremiados, ya que son ellos quienes retoman las riendas de su sindicato al participar en este primer ejercicio democrático, que si bien no garantiza la defensa de sus derechos laborales, si lo hace más justo, transparente e inclusivo con miras a la obtención de sistema laboral apegado al respeto y protección de los derechos humanos laborales.

VII. Fuentes de consulta

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5522403&fecha=11/05/201

Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/ACUERDO_02-31-05-20119.pdf

ARÁMBULA REYES, Amalia, Tratados Internacionales Vigentes en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de trabajadores) <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>

ASCENCIO ROMERO, Ángel; Ascencio López Noemí. “Las nuevas reformas del derecho procesal del trabajo”. Editorial Trillas, México, 2021.

CAVAZOS, BALTAZAR, et all, “Ley Federal del Trabajo Comentada”, Editorial Trillas, México, 2019

BENSUSÁN, Graciela, La efectividad de la legislación laboral en América Latina, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007. Disponible en <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>

Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf

Cámara de Diputados, Ley Federal del Trabajo, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Cámara de Senadores. Gobierno de México, Convenio 98 OIT. Ejecutivo Federal https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2018-09-20-1/assets/documentos/Convenio_98_Ginebra_200918.pdf

Caso Lagos del Campo vs. Perú, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, párrafo 156, consultable en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Castellanos Villalobos María de Lourdes. Libertad sindical en México. Aplicación de los convenios 87 y 98 de la OIT en relación con las obligaciones derivadas del T-MEC. Revista Vox Juris. ISSN 1812-6804, Vol. 41, N°. 1, 2023 Universidad San Martín de Porres. Perú. DOI: 10.24265/VOX JURIS 2023.v41n1.09

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Gobierno de México. 2021. Disponible en <https://centrolaboral.gob.mx/>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Gobierno de México. 2021. Disponible en <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>

Cuadernos de Gobernabilidad y Fiscalización. Cuaderno 17: La Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral http://sug.unam.mx/docs/publicaciones/cuaderno_17.pdf

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral (Proceso legislativo) http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DO_24feb17.pdf

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Proceso legislativo) http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DO_30nov12.pdf

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ift/LFT_ref30_01may19.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF). Disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ift/LFT_ref30_01may19.pdf.

Dictamen en sentido positivo a la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica de Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-04-25-1/assets/documentos/Dict_er_dictamen_senado_definitivo.pdf

ENCINAS NÁJERA, Alejandro, *et al*, "Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: la llave de acceso al nuevo modelo laboral Guía de acción", Editado por el Gobierno Mexicano y la Secretaría del Trabajo y previsión social. Febrero 2021, disponible en <https://www.gob.mx/stps/documentos/legitimacion-de-contratos-colectivos-de-trabajo>

Gobierno de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2021. <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-en-materia-de-justicia-laboral>

INFOBAE, "EEUU busca auditar a empresas mexicanas: "inaceptable" respondieron industriales", 2019, disponible en <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/08/06/eeuu-busca-auditar-a-empresas-mexicanas-inaceptable-respondieron-industriales/>

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia et al., La Justicia Laboral: Administración e Impartición, México, UNAM-IJ, 2005. Disponible en <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10516>

LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo; Larios, Enrique. "Juicios Orales en Materia laboral. IURE editores, Volumen 2, Colección Derecho Procesal Oral tercera serie. Mexico, 2016

MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. "Derecho Laboral: Un enfoque práctico". Mc Graw Hill Educación, Segunda Edición, México, 2009

MOLINA MARTINEZ, Sergio Javier, "El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo" disponible en [Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf](#) (cjf.gob.mx)

MOLINA MARTINEZ, Sergio Javier, "Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral, una propuesta para el Poder Judicial de la Federación, "en Revista Mexicana de Justicia Orales, año 2, número 1, enero – junio 2019, sección labora, México, Oris Prudens <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/requerimientos-tecnologicos-y-digitales-para-la-transicion-de-la-reforma-en-materia-de-justicia-laboral-una-propuesta-para-el-poder-judicial-de-la-federacion/>

MOLINA MARTINEZ, Sergio Javier, "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación". en Revista del Instituto de la Judicatura Federal, número 46, julio-diciembre 2018, México, IJF https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Modelo_Justicia_Materia_Laboral.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Informe del Comité de Libertad Sindical <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-7.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. Origen de la OIT. Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

ORTIZ GUZMAN, Armando, et al., "Análisis de la nueva reforma laboral en México". Mayo 2020. Revista Vinculategica EFAN, disponible en http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/71%20ORTIZ_GUERRA_BARRAGAN.pdf

QUINTERO EUMIR, Legal Engineers, Law Firm. "7 Cambios Principales de la Reforma Laboral en México 2019" 9 de mayo 2019, disponible en <https://www.nafta-law.com/2019/05/7-cambios-principales-de-la-reforma-laboral-en-mexico-2019/>

RIVERA BASULTO, Marcela Cecilia, "Justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Después de Lagos del Campo, ¿qué sigue?", disponible en <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/73206>

ROSS GÁMEZ, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 2015

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, "La jurisdicción laboral: de juntas tripartitas a tribunales de trabajo", en Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 2: Estudios jurídicos, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017 <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13171>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de México. 2021 https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de México. 2018. Libro Blanco "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral" https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437713/Libro_DGAJ__1_.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gobierno de México. Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral <https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>

Semanario Judicial de la Federación. Registro No.2022881. Disponible en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2022881>. [J]; 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 84, marzo de 2021; Tomo II; Pág. 1536.

Suárez Potts, William, "La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931", en Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo 3 Estudios económicos y sociales, ESQUIVEL, Gerardo (coord.) et al., enero, México, UNAM-IIJ, 2017 <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13172>

Valadés, Diego; Gutierrez Rivas, Rodrigo (coords.), septiembre, México, UNAM-ILJ, 2001. Disponible en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/92-justicia>