

FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY

Licenciatura en Derecho



Reforma Laboral 2019: ¿Fin de los Contratos de Protección en México?

¿DE QUÉ MANERA LA REFORMA DEL PRIMERO DE MAYO DE 2019 A LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO PRETENDE ERRADICAR LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE
PROTECCIÓN PATRONAL EN MÉXICO?

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA: IRVIN ALÁN OLIVARES GONZÁLEZ

ASESOR DE FONDO: DR. SERGIO MANUEL VILLARREAL SALAZAR

ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

OCTUBRE, 2020

Santa Catarina, Nuevo León, a 04 de octubre de 2020

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULOS	
I. Principales Reformas Laborales en México (2017 y 2019)	
A. Reforma Constitucional en Materia Laboral del 2017	12
B. Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 01 de mayo de 2019.....	14
a. Aspectos generales de la Reforma.....	14
b. Principales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo	16
c. Proceso de legitimación de Contratos Colectivos en vigor	24
II. Negociación Colectiva y Contrato Colectivo	
A. Concepto Legal	28
B. Concepto Doctrinal	31
C. Concepto Jurisprudencial	35
D. Antecedentes Históricos	38
E. Naturaleza Jurídica	40
F. Contenido y Estructura	41
G. Características y Efectos	43
III. Los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México.	
A. ¿Cómo surgen los Contratos Colectivos de Protección en México?	46
B. ¿Qué son los Contratos Colectivos de Protección Patronal?	52
C. Contratos de Protección: una realidad en México	55
D. Regulación del Contrato de Protección a través del Contrato Colectivo	57
CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	73

Con especial dedicatoria a:

- a) Mi familia por su incondicional apoyo en todo momento;
- b) Mi estimado Maestro Sergio Villarreal por transmitirme su amplia sabiduría y conocimiento en la materia laboral;
- c) Mi estimado Maestro Fabián Ruiz por su apoyo y gran dedicación al presente trabajo; y
- d) Mis estimados Maestros Roble y Gonda por ser durante el transcurso de mi carrera, Amigos, Jefes de Trabajo, pero, sobre todo, mis Mentores....

Resumen. El primero de mayo de 2019 se llevó a cabo lo que algunos laboristas consideran: la reforma más importante en materia laboral en toda la historia del Derecho del Trabajo Mexicano. Entró en vigor el 2 de mayo de 2019, con la intención implementar, entre otras cosas: (i) la judicialización del derecho laboral; (ii) la efectiva democracia sindical; y (iii) la efectiva negociación colectiva. Para comprender el origen de la reforma es necesario entender el contexto histórico del Derecho del Trabajo en México desde 1917. Desde su origen, el derecho a la negociación colectiva quebrantó el equilibrio en las relaciones jurídicas obrero-patronales mediante los denominados Contratos de Protección. Estos reducen al mínimo legal los derechos de los trabajadores, quebrantando el fin del Contrato Colectivo de Trabajo. Para combatir a los Contratos de Protección, en 2017 se reformó la Constitución Mexicana, y en 2019 se reformó la Ley Federal del Trabajo. Con la creación de los sindicatos de protección, el ejercicio de la negociación colectiva en México ha sido nulo. La reforma del 2019 pretende hacer efectiva la negociación colectiva; por ello, se revisará en qué manera se pretende terminar con los Contratos de Protección

Palabras clave. (i) Contrato Colectivo; (iii) Reforma del 2019; (iv) Reforma del 2017; (v) Democracia Sindical; (vi) Libertad Sindical; (vii) Derechos Sociales; (viii) Negociación Colectiva; (ix) Sindicatos de Protección; (x) Constitución Mexicana; (xi) Contratos de Protección; y (xii) Justicia Social.

Irvin A. Olivares González[□]

[□] Abogado corporativo y migratorio en Santamarina + Steta, y ex-investigador jurídico de la Facultad Libre de Derecho de Monterrey.

INTRODUCCIÓN

¿Qué significa la palabra trabajo? Para comprender desde una perspectiva íntegra el ¿por qué?; y ¿cómo? de las regulaciones universales en materia del trabajo, es necesario remontarnos al origen de la palabra trabajo. Desde una perspectiva etimológica, el concepto de trabajo deriva de la palabra en latín *tripalium* que significa “yugo fabricado con tres palos (*tri* = *tres* y *paliu* = *palo*).”² Este concepto se interpreta como torturar, en referencia el instrumento que utilizan los romanos para castigar a los esclavos, reos y condenados. Desde una perspectiva cristiana, la interpretación de este concepto se establece en Génesis 3:19 “te ganarás el pan con el sudor de tu frente.”³ Se observa como la palabra trabajo tiene orígenes etimológicos relacionados con: (i) esfuerzo; (ii) tortura; (iii) opresión; y (iv) servir.

El diccionario de la Real Academia Española lo define trabajo, como: “*el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.*”⁴ Jurídicamente, la Ley Federal del Trabajo (la “LFT”) define (i) trabajo y (ii) trabajador, respectivamente, como: (i) “*toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*”; y (ii) “*persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*” Con base en lo anterior, se observa cómo trabajo, consiste en servir a otra persona, similar a las épocas de la esclavitud. La principal diferencia con las épocas antiguas radica en qué en la actualidad, el ejercicio de un trabajo conlleva el pago de una contraprestación. No obstante, en esencia, el trabajo sigue comprendiendo el servir a alguien.⁵

Derivado de la ola capitalista que ha desarrollado la sociedad, el trabajo es el concepto por excelencia para la producción de la riqueza. La riqueza puede ser producida por (i) alguien para alguien más; y (ii) por alguien para sí mismo. En relación con el punto (ii), para que se pueda dar una

² Benjamin Veschi. Etimología Origen de la Palabra. Año: 2018. Disponible en línea: En <https://etimologia.com/trabajo/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

³ Ídem.

⁴ Real Academia Española. Definición de Trabajo. **RAE**. Disponible en línea: <https://dle.rae.es/trabajo?m=form> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

⁵ Representado por excelencia mediante dos de los principios por excelencia en las relaciones laborales: poder de mando de los patrones, y el deber de obediencia de los trabajadores.

efectiva producción de riqueza, y sea repartida de forma equitativa, se debe dar una relación jurídica entre una persona física denominada trabajador y una persona física o moral denominada patrón. Relación regulada directamente por el Estado.⁶ A diferencia de otras ramas jurídicas, los actos jurídicos en materia laboral históricamente han evidenciado un desequilibrio entre las partes (obrero-patrón). Por eso, el intervencionismo del Estado.

El derecho humano al trabajo ha sido altamente debatido, luchado e idealizado (principalmente por la clase oprimida: los trabajadores). Para comprender el origen de este desequilibrio, es tan sencillo como analizar a las partes que pactan una relación de trabajo. El primero de ellos, y quién está en una posición privilegiada, el *patrón*. Jurídicamente, el patrón es: “*la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*” La segunda de las partes, y quien está en una posición de vulnerabilidad, el “*trabajador*” (definido anteriormente). Con la simple definición de las partes de la relación laboral, se evidencia, cómo el trabajador sirve y está a disposición y control del patrón. En principio pareciera ser que las partes parten del mismo punto para negociar una relación de trabajo. El patrón requiere los servicios de un trabajador para producir riqueza, por otro lado, el trabajador está dispuesto a prestar sus servicios a cambio de una remuneración. El equilibrio se rompe por cuestiones económicas. La alta desigualdad en la repartición de la riqueza ha desencadenado que existan muchos trabajadores, sin embargo, muy pocos patrones. Desde una perspectiva económica, en cuestión laboral, existe una alta desigualdad entre la oferta-demanda de empleos. Poca oferta de empleo, y mucha mano de obra, ha puesto al patrón en las relaciones de trabajo, en un plano paralelo a la supra-subordinación.

En la actualidad, y bajo el sistema capitalista que caracteriza a gran parte de las regiones del mundo, habrá una persona con poder de mando (patrón) y otra con un deber de obediencia (trabajador), similar a la esclavitud en épocas antiguas. Desde los inicios de la civilización humana ha estado presente el concepto del trabajo como producción de riqueza (anteriormente conocido como esclavitud), derivando grandes abusos y opresiones en contra de los trabajadores. Fue sino hasta la revolución industrial que este concepto comenzó a tomar mayor relevancia en cuanto a su regulación y equidad. Derivado principalmente, de la desigualdad que se creó entre las clases sociales.

⁶ Intervencionismo por parte del Estado para equilibrar las relaciones jurídicas (individuales y colectivas).

En principio, el Estado ⁷ adoptó una política de no intervención, sin embargo, los abusos capitalistas desencadenaron una alta desigualdad que culminó en sabotajes, manifestaciones y huelgas en contra de los patrones. Con el objeto de culminar la desigualdad en las relaciones laborales, los trabajadores se unieron creando agrupaciones de trabajadores, hoy en día, los *sindicatos*.

Ante la presión de los trabajadores y las escuelas socialistas e intervencionistas del siglo XIX por excelencia, representada por Karl Marx, se desencadenó la regulación de las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, teniendo en principio evitar los abusos por parte de los patrones. Época conocida como constitucionalismo social, teniendo como fin primordial velar por el bienestar y derechos humanos de los trabajadores o más bien conocido como: *justicia social*. En aras de buscar la justicia social, entre otras cosas, (i) se promulgó en rango constitucional el derecho de *negociación colectiva*; y (ii) se creó la Organización Internacional del Trabajo (la “OIT”).⁸ Se buscó establecer la igualdad de los trabajadores frente al patrón desde una perspectiva de derechos sociales, sin embargo, se quedó en un plano meramente adjetivo.

Recapitulando lo anteriormente mencionado: (i) la revolución industrial desencadenó un sistema capitalista predominante en el mundo, que conlleva inmerso abusos hacia los trabajadores por estar en un plano de desigualdad; (ii) el constitucionalismo social culminó con la creación de los derechos humanos de segunda generación, o los denominados derechos sociales; y (iii) la verdadera problemática radica en la efectiva implementación de los derechos sociales.

El constitucionalismo social comenzó en Europa y permeó los sistemas jurídicos de todas las naciones, entre ellas, México. La época conocida como el Porfiriato y la Revolución Mexicana desencadenó la búsqueda por la igualdad en las relaciones obrero-patronales. Con el objeto contar con una legislación que evitara los abusos hacia los trabajadores, el Congreso Constituyente de 1917 elevó a rango constitucional los derechos sociales de la clase obrera, mediante la promulgación en 1917 de los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (la

⁷ Estado como personificación metafórica del derecho. Al igual que una persona jurídica colectiva (por ejemplo: una sociedad anónima) no es algo distinto que los estatutos sociales que la instituyen, el Estado no es algo distinto del orden jurídico vigente en cierta porción del globo. D'Auria Aníbal. Academia. Revista sobre enseñanza del derecho. Año 6, número 12, 2008. Disponible en línea: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/12/ciencia-del-derecho-y-critica-del-estado-kelsen-y-los-anarquistas.pdf (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

⁸ Hoy en día, la institución internacional laboral más importante en materia laboral.

“Constitución de 1917”). Este evento dio paso a lo que se conoce en el argot jurídico como: *el derecho del trabajo y previsión social mexicano*. Con la promulgación de la Constitución de 1917 se buscó implementar derechos sociales para todos aquellos grupos vulnerables de la nación, entre ellos los trabajadores. En favor de la clase señalada anteriormente, se buscó implementar constitucionalmente los siguientes derechos fundamentales: (i) **libertad de asociación**; (ii) **autonomía sindical**; (iii) **derecho a huelga**; y (iv) **derecho a la contratación colectiva**.⁹ Por primera vez en México, se comenzaba a hablar de los derechos sociales de los trabajadores. Formalmente contaban con un texto normativo que de derecho los posiciona en un plano igualitario frente al patrón, pero, materialmente las cosas eran distintas.

Posterior a la regulación de los derechos sociales en favor de los trabajadores, y como consecuencia de la etapa de crecimiento económico y estabilidad política, se desarrolló de forma progresiva lo que se conoce como el *sindicalismo mexicano*.¹⁰ En 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo (la “LFT de 1931”). Se pretendió regular de forma más concreta los derechos sociales de los trabajadores y evitar abusos hacia la clase obrera. Asimismo, se reglamentó uno de los derechos fundamentales de los trabajadores que es la negociación colectiva.¹¹ La negociación colectiva, se implementó mediante la institución jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo (el “CCT” o el “Contrato Colectivo”, indistintamente). Los Contratos Colectivos tienen como objetivo equilibrar la relación jurídica obrero-patronal, y fungir como mecanismo de protección y mejora de las prestaciones legales y salarios para los trabajadores más allá de los mínimos legales que establece la Ley Federal del Trabajo. Como primera aproximación de los Contratos Colectivos, y bajo el axioma fundamental en materia del trabajo de: “*la unión hace la fuerza*”, los trabajadores unen su consentimiento y ejercen una negociación colectiva. Por sí mismos no pueden negociar y firmar un Contrato Colectivo.

⁹ Principios rectores de la Reforma del 2019.

¹⁰ Época caracterizada por la consolidación autoritaria del poder político, y la organización de instituciones en corporaciones. Entre ellas, los sindicatos. Se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931 que permitió al gobierno tener el control del registro, existencia y subsistencia de los sindicatos. Asimismo, esta época se caracterizó por la opresión a los grupos inconformes, entre ellos, los trabajadores.

¹¹ Mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.”

Organización Internacional de Trabajo. **Negociación Colectiva y relaciones laborales**. 2020. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

Renuncian a su autonomía individual, y la ceden a un sindicato para ejercer una negociación colectiva. Los sindicatos se legitiman bajo el principio de democracia sindical. Legalmente, el sindicato negocia un Contrato Colectivo contando con el apoyo de la mayoría de los trabajadores. Es decir, el sindicato que cuenta con el apoyo de los trabajadores, está legitimado para celebrar un Contrato Colectivo. Los trabajadores renuncian a su autonomía individual, y la ceden para conformar una autonomía colectiva representada por un líder sindical. En principio parecería lógico el hecho de que un sindicato que agrupa la autonomía de voluntades de los trabajadores podría lograr un mejor trato. Fue todo lo contrario, con el surgimiento del *sindicalismo mexicano* se desnaturaliza la figura del Contrato Colectivo hasta llegar al absurdo de los denominados por la doctrina como *Contratos Colectivos de Protección Patronal* (los “CCPP” o los “Contratos de Protección”, indistintamente). Mediante los Contratos de Protección empresarios y líderes sindicales se han valido de la figura del Contrato Colectivo para vulnerar y minimizar las prestaciones y derechos sociales de la clase trabajadora en México por más de 100 años.

La globalización, la reciente ola derecho-humanista, y el contexto económico y social de las naciones, ha obligado paulatinamente a los países a velar íntegramente por los derechos de las minorías, en este caso, las y los trabajadores. Es por esto que, en los últimos años se han ido incrementando las medidas de protección para este grupo vulnerable. Reformas a leyes, ratificación de tratados internacionales, e incluso creación de instituciones públicas. Recientemente, México ha adoptado y ratificado una serie de instrumentos internacionales (entre ellos el T-MEC, y el Convenio 98 de la OIT), que lo han obligado a realizar una serie de reformas en materia del Derecho del Trabajo. Dichas reformas fueron meramente por presiones extranjeras. En México el trabajo es muy mal remunerado a diferencia de nuestros países vecinos Estados Unidos y Canadá. A fin de mantener una competitividad entre las demás naciones, y cumplir con los principios universales en materia de derechos sociales de los trabajadores, se reformó la Constitución Mexicana y la LFT.

Los Contratos de Protección son una realidad en México. Desde principios del año 2000, se dieron una serie de reformas en beneficio de los trabajadores. Entre ellas, la reforma en materia de Derechos Humanos del 2011 (la “Reforma del 2011”). La Reforma del 2011 desencadenó grandes cambios en la Constitución Mexicana, así como en diversas leyes federales en materia laboral.

Constitucionalmente, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (el “DOF”) el *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral* (la “Reforma del 2017”). El cual buscó en esencia de acuerdo con el doctrinario en materia del trabajo Kaplan lo siguiente:

“..... erradicar los llamados “sindicatos de protección patronal”, se hace obligatorio que un sindicato compruebe que representa a los trabajadores, a través del voto libre y secreto.”¹²

Constitucionalmente se dio una primera aproximación para erradicar los Sindicatos de Protección, y consecuentemente, los Contratos de Protección. Para implementar jurídicamente los objetivos de la Reforma del 2017, el primero de mayo de 2019 se promulgó mediante el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, bautizada por distintos juristas como: “la reforma laboral más importante que se hace a la Ley Federal del Trabajo desde 2017”¹³ (la “Reforma del 2019”).

Doctrinalmente se han establecido causales internas y externas de que llevaron al Congreso de la República (el “Congreso”) a realizar la Reforma del 2019. Algunas de ellas son: (i) la presión externa por parte de Estados Unidos para firmar el T-MEC; y (ii) la ratificación del Convenio 98 de la OIT. Internamente, está la alta desigualdad entre la clase trabajadora y patronal que existe en el país, derivada en gran parte por los Contratos de Protección. Así como el nulo ejercicio de los derechos sociales de los trabajadores.

Los Contratos de Protección son una realidad en el país. De acuerdo con recientes investigaciones, se estima que más del 90% de los Contratos Colectivos de Trabajo en México, son de

¹² Kaplan S., David y Sadka Joyce. **La reforma de justicia laboral más profunda en más de un siglo**. Revista jurídica Animal Político. Enero, 2019. Disponible en línea: <https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/la-reforma-de-justicia-laboral-mas-profunda-en-mas-de-un-siglo/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

¹³ Pricewaterhousecooper. **Reforma Laboral 2019**. Junio, 2019. Disponible en línea: pwc.com/mx/es/reformalaboral2019.html (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

protección patronal. Según Bouzas catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, nueve de cada 10 contratos colectivos de trabajo son contratos de protección patronal.¹⁴ Bouzas menciona que, desde ya hace muchos años, todas las ramas industriales han denunciado este tipo de prácticas, sin embargo, fue sino hasta que se dio una presión internacional (firma del T-MEC) que el estado mexicano tomó cartas en el asunto. Internacionalmente es vergonzoso las prácticas en las que están incurriendo los abogados patronales mediante la figura del Contrato de Protección. El uso del Contrato de Protección se convirtió en un negocio sumamente lucrativo para empresarios, abogados y líderes sindicales. Comprar un Contrato de Protección representa la imposibilidad material de cualquier huelga en el Centro de Trabajo.

Ante esto, la necesidad de erradicar los Contratos de Protección, que el pasado 6 de junio de 2019, la Secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde, señaló que: *“para mantener en línea el modelo laboral mexicano y dar cumplimiento a las exigencias de Estados Unidos y Canadá, asentadas en el T-MEC México avanzará de manera muy rápida en la eliminación de los contratos de protección.”*¹⁵ Era imperante la necesidad de una reforma, y la implementación de esta. De acuerdo con Franco:

*“Con la reforma laboral constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, en armonía con las obligaciones contraídas con motivo del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y el Tratado Trans Pacífico se replantea el ejercicio de los derechos laborales colectivos, lo que ha obligado a que se otorgue rango constitucional a la negociación colectiva y la libertad sindical, lo cual crea nuevas reglas del juego para los actores del mundo del trabajo, incorporando a un jugador hasta ahora marginado: la persona trabajadora.”*¹⁶

En esencia la Reforma del 2019 busca terminar de manera progresiva todos los Contratos de Protección en México. Para ello, se dio la promulgación y reformas de más de 500 artículos a la Ley Federal del Trabajo, protocolos y acuerdos entre ellos.

¹⁴ Carrasco, Patricia. **Más del 90% de los contratos colectivos en México son de protección.** La Prensa. Agosto de 2020. Disponible en línea: <https://www.la-prensa.com.mx/mexico/mas-del-90-de-los-contratos-colectivos-en-mexico-son-de-proteccion-5674231.html> (fecha de consulta: 30 de agosto de 2020).

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Hernández Franco, Pablo. **Más Reforma Mejor Trabajo.** Noviembre 2020. Disponible en línea: <https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/sociedad/democracia-y-libertad-sindical/item/4284-la-democracia-y-la-libertad-principios-y-corazon-de-los-sindicatos> (fecha de consulta: 4 de noviembre de 2020).

La Reforma del 2019 es reciente, y establece un periodo de 4 años para su implementación mediante acciones concretas.¹⁷ actualmente se vive una incertidumbre sobre si realmente la Reforma del 2019 logrará su objetivo. Actualmente la opinión de los juristas más destacados en materia laboral está dividida, hay quienes afirman que efectivamente la Reforma del 2019 erradica los Contratos Colectivos de Protección Patronal, mientras que otros doctrinarios señalan que materialmente será un fracaso.

Mediante el presente trabajo, se analizará y se dará respuesta al siguiente problema jurídico: Reforma Laboral 2019: ¿Fin del Contrato de Protección en México? Para dar respuesta a la problemática jurídica, se responderá la siguiente pregunta de investigación: *¿de qué manera la Reforma del primero de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo pretende erradicar los Contratos Colectivos de Protección Patronal?* Metodológicamente, se abordará el trabajo de la siguiente manera: (i) revisión de la Reforma del 2017 y la Reforma del 2019; (ii) análisis del Contrato Colectivo; (ii) análisis del Contrato de Protección; y (iv) Conclusiones. En una primera hipótesis, se establece que: la Reforma del 2019 logrará: (i) erradicar los Contratos de Protección; (ii) consolidar los principios de democracia sindical, y autonomía sindical; y (iii) equilibrar las relaciones laborales obrero-patronales en México mediante la efectiva implementación de la negociación colectiva.

¹⁷ Revisar Anexo 1.- Cronología de la Reforma Laboral.

CAPÍTULO I. Principales Reformas Laborales en México (2017 y 2019)

A. Reforma Constitucional en Materia Laboral del 2017

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (el “DOF”) el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral (la “Reforma del 2017”).¹⁸ Mediante la Reforma del 2017 se reforma el (i) inciso d) de la fracción V del artículo 107; (ii) las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; (iii) se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y (iv) se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

(i) **Art. 107.-** Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes: **Fracción V.-** El amparo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente de conformidad con la ley, en los casos siguientes: **Inciso (d)** En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

(ii) **Art. 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo¹⁹ digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el

¹⁸ **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.** (P.O. 24 de febrero de 2017). Disponible en línea: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

¹⁹ El legislador establece el trabajo como un derecho. En la doctrina se ha debatido altamente si el trabajo es un derecho o un deber. Respecto de si el trabajo es un derecho o un deber, se abordará la concepción del Maestro Mario de la Cueva: “*La concepción moderna de la sociedad y el derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.*”

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

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción,²⁰ armonizando los derechos del trabajo con los del capital. [...] 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.²¹

Fracción XX.- La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas...

Fracción XXII Bis.- Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la *libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones*, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: **(a)** Representatividad de las organizaciones sindicales; y **(b)** Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

Fracción 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

²⁰ La base constitucional del principio de equidad laboral en las relaciones obrero-patronales.

²¹ Con esto se busca legitimar los Contratos Colectivos futuros, sin embargo, es omisa en señalar que sucederá con los Contratos Colectivos que fueron celebrados previo a la Reforma del 2017.

relativos a: **Inciso (c).**- (i) El registro de todos los contratos colectivos ²² de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; y (iii) Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

La Reforma del 2017 entró en vigor el 25 de febrero de 2017, estableciendo mediante sus artículos transitorios que: (i) la obligación del Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas de realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo; (ii) durante el tiempo en que tardan en iniciar operaciones las nuevas instituciones laborales, seguirán resolviendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

B. Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 01 de mayo de 2019

a. Aspectos generales de la Reforma

El primero de mayo de 2019, se publicó en el DOF el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva* (la “Reforma del 2019”). ²³ La Reforma del 2019 surge de la presión nacional e internacional. Internacionalmente, está la ratificación por parte del Senado de la República del Convenio 98 de la Organización Mundial del Trabajo, respecto del derecho de sindicación y negociación colectiva. Paralelamente a la firma del Convenio 98, se comenzó a renegociar el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. Durante las

²² El registro del Contrato Colectivo es el acto jurídico principal para desarrollar un Sindicato de Protección. Por ello, el registro se le atribuyó a la federación. Primera evidencia de la corrupción y mal funcionamiento de las Juntas Locales. El inciso (c) refleja lo que se pretende erradicar mediante la Reforma del 2019: (i) el registro del Contrato Colectivo (eliminar el Contrato de Protección comprobar legitimidad); (ii) registro de sindicatos (eliminar Sindicatos de Protección); (iii) acabar con la corrupción que se presenta en los trámites administrativos ante las Juntas Locales y Federales.

²³ **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** (P.O. 1 de mayo de 2019). Disponible en línea: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

negociaciones, uno de los capítulos más discutidos fue el relacionado al ámbito laboral dentro del territorio mexicano. Los salarios en el país a diferencia de las otras dos naciones no representaban un panorama competitivo, por ello, fue necesario realizar ajustes a la regulación laboral.

En la negociación del Tratado de Libre Comercio, Canadá y Estados Unidos remarcaron la falta de derecho de negociación colectiva y libertad sindical por parte de los trabajadores. Por ello, los trabajadores mexicanos reciben de los salarios menos remuneradores en América. El Estado Mexicano, con el objeto de llegar a un acuerdo comercial con las otras dos naciones aceptó tomar una serie de medidas para hacer que se respeten los derechos anteriormente señalados. Sin embargo, la reforma en materia laboral no fue únicamente por presión extranjera, sino que fue resultado directo de la Reforma del 2017.

Ahora bien, dentro de las medidas que México se comprometió a adoptar para velar por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, y las cuales posteriormente se convertirían en la reforma están: (i) “crear órganos independientes e imparciales encargados de las elecciones sindicales, de las disputas por los contratos colectivos, la conciliación y el registro sindical; (ii) crear de tribunales laborales; (iii) crear procedimientos de elección de las y los líderes sindicales, y en general la participación de las y los trabajadores en los asuntos sindicales, a través del voto personal, libre y secreto; (iv) buscar solución de los conflictos de representación sindical mediante voto secreto y con plazos claros; (v) verificar que los contratos colectivos vigentes son conocidos y cuentan con el apoyo de las y los trabajadores; (vi) verificar que los nuevos contratos colectivos sean conocidos y cuenten con el apoyo de las y los trabajadores además de que el lugar de trabajo ya esté en funcionamiento; y (vii) verificar que las revisiones salariales y contractuales cuenten con apoyo de la mayoría de las y los trabajadores cubiertos por el contratos colectivos.”²⁴

Ahora bien, el primero de mayo de 2019 se publicó la reforma en materia laboral donde se evidenciaron los compromisos asumidos por México ante Estados Unidos y Canadá, así como la materialización de muchos años de lucha por parte del sindicalismo democrático e independiente, y

²⁴ Calvillo, Elizabeth y Vargas, Eduardo. **Reforma laboral: ¿el fin de la simulación sindical?** Revista Común. Agosto, 2019. Disponible en línea: <https://www.revistacomun.com/blog/reforma-laboral-el-fin-de-la-simulacin-sindical>(fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

diversos grupos que constantemente y por muchos años lucharon por la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva.

b. Principales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo

Mediante la Reforma del 2019 se reformaron 569 artículos, 555 de la Ley Federal del Trabajo. Está compuesta por poco más de 1000 artículos, por lo que se reformó más de la mitad de la Ley. Las principales disposiciones normativas que fueron modificadas, en relación con la búsqueda de la erradicación de los Contratos de Protección, son las siguientes:

DISPOSICIONES GENERALES.

- (i) **Artículo 3o. Ter.-** Para efectos de esta Ley se entenderá por: Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- (ii) **Artículo 5o.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: **Fracción XIV.- Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados** para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.²⁵

OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

- (iii) **Artículo 132.-**²⁶ Son obligaciones de los patrones:

Fracción XXX.- Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;²⁷

Fracción XXXII.- Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro

²⁵ **Prohíbe la simulación sindical.**

²⁶ Mediante este artículo se busca hacer del conocimiento a los trabajadores de los Contratos Colectivos. Una de las características de los Contratos de Protección, es que se firman sin el conocimiento del trabajador.

²⁷ Conocimiento del trabajador del Contrato Colectivo a fin de darle legitimidad.

Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;²⁸ y

Fracción XXXIII.- Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

(iv) **Artículo 133.**- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: (i) **Fracción IV.**- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; y (ii) **Fracción XVII.**- Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores (libertad sindical).

DE LOS SINDICATOS.

(v) **Artículo 357.**- ... Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia;

(vi) **Artículo 357 Bis.**- El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a

²⁸ Principio de democracia sindical.

condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a: Elegir libremente sus representantes;

(vii) **Artículo 358.-** Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías: (i) Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación; (ii) Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado

(viii) **Artículo 364 Bis.-** En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal;²⁹

(ix) **Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia: **Fracción II.-** II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá: (a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; (b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores;

(x) **Artículo 365 Bis.-** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros

²⁹ Prevalece la legitimidad sobre la legalidad.

de los sindicatos. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: (a) número de socios; y (b) padrón de socios;

(xi) **Artículo 369**.- El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente: Fracción III.- Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas;

(xii) **Artículo 371**.- Se establece el procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto; y

(xiii) **Artículo 378**.- Queda prohibido a los sindicatos: (a) Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores; (b) Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades; (c) Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y (d) Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

DEL CONTRATO COLECTIVO.

(xiv) **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.... 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;

(xv) **Artículo 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. 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. 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;

(xvi) **Artículo 390.-** ... Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación: (a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad; (b) El contrato colectivo de trabajo; (c) La Constancia de Representatividad; y (d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

(xvii) **Artículo 390 Bis³⁰.**- Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de

³⁰ Procedimiento para obtener la Constancia de Representatividad.

representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

Fracción I.- Deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante;

Fracción III.- ... el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

Inciso (a).- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto;

Inciso (b).- Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral emitirá la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación. Dicho Centro deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

Inciso (d).- El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer

previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad;

Inciso (f).- En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada;

Inciso (i).- En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que los trabajadores ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta Ley.

(xviii) **Artículo 390 Ter.**- ³¹ Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

Fracción I.- Una vez acordados los términos del Contrato Colectivo, se someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso³² deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta;

Fracción II.- El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

³¹ Procedimiento de registro del Contrato Colectivo.

³² Señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes.

Inciso (a).- El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

Inciso (c).- Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

Fracción III.- De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

Inciso (a).- Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y

Inciso (b).- Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;

Fracción IV.- En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:

Inciso (a).- Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y

Inciso (b).- Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.

En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.³³

³³ Establece los principios democráticos en materia laboral.

(xix) **Artículo 391.-** ... La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Autoridad Registral;³⁴

(xx) **Artículo 399 Ter.-** El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda;

(xxi) **Artículo 400 Bis.-** Cada dos años, en la revisión contractual, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores;

(xxii) **Artículo 401.-** El contrato colectivo de trabajo termina: Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter;

D. Proceso de legitimación de los Contratos Colectivos en vigor

De conformidad con el artículo décimo-primero transitorio de la Reforma del 2019, se debe legitimar a los Contratos Colectivos de Trabajo existentes, con el objeto 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 existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma del 2019.

³⁴ El legislador implementó el uso de las tecnologías de la información.

Dichas 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 y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que este contrato cuente 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.

Si al término de 4 años el Contrato Colectivo 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.

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.

Consecuencia de la Reforma del 2019, en fecha 31 de julio de 2019 la Secretaría del Trabajo publicó en el DOF el Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes (el “Protocolo”). El Protocolo fue publicado considerando: (i) que para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se disponen reglas democráticas novedosas al exigir que éstos sean validados dentro de los próximos cuatro años; (ii) que será indispensable que el contenido del contrato colectivo de trabajo sujeto a legitimación sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto; y (iii) que la Ley Federal del Trabajo establece lineamientos de consulta a los trabajadores que les permita expresar su voluntad para aprobar el contenido de los contratos colectivos de trabajo que los rigen.

El Protocolo tiene por objeto, establecer las reglas y procedimientos para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes. Para llevar a cabo la legitimación, se establece el siguiente procedimiento:

- (i) Notificar consulta a la autoridad.³⁵ El sindicato titular de Contrato Colectivo deberá dar aviso a la Secretaría del Trabajo que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el Contrato Colectivo de trabajo que tiene celebrado (el “Aviso”). El Aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta;
- (ii) Notificar consulta al patrón.- Una vez que el sindicato promovente emita la convocatoria³⁶ deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón;
- (iii) Proporcionar Contrato Colectivo a trabajadores.- El patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta;
- (iv) Fe de hechos.- En caso de que el sindicato decida realizar el procedimiento de consulta con el acompañamiento de un fedatario público, el promovente emitirá la convocatoria correspondiente; en caso de que el sindicato requiera el acompañamiento de autoridad laboral para verificar el procedimiento de consulta, se deberá confirmar la disponibilidad del día y la hora seleccionada por el promovente;
- (v) Convocatoria, boletas y acta de votación.- El sindicato promovente deberá imprimir la convocatoria, boletas³⁷ y acta de votación que se generen a través de la plataforma electrónica que establezca la Secretaría del Trabajo para tal efecto;
- (vi) Condiciones para llevar a cabo la consulta.- (i) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria; (ii) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que

³⁵ Deberá realizarse vía electrónica a través del sitio web "<https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>".

³⁶ La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

³⁷ El sindicato deberá imprimir, foliar y sellar tantas boletas de votación como trabajadores tenga inscritos en el listado de trabajadores con derecho a votar. Las boletas no deberán contener el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador.

puedan ser coaccionados de forma alguna; (iii) Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva; (iv) El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta, y (ii) Para la disposición e instalación de las urnas y el escrutinio y cómputo de las boletas, se garantizarán los principios de seguridad, transparencia, confiabilidad y certeza;

(vii) Acta de votación.- El sindicato fijará el acta de votación en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical. Asimismo, dará aviso a la Secretaría del Trabajo a través de la plataforma electrónica, bajo protesta de decir verdad, del resultado de la votación dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta;

(viii) Verificación del proceso de consulta.- La Secretaría del Trabajo, al recibir el aviso de resultado de la votación y sus anexos, resguardará la información relativa al procedimiento y podrá verificar que el proceso de consulta cumplió con los requisitos legales de este Protocolo.

(ix) Resultados.- (i) Si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a legitimación, que sean superiores a las establecidas en la Ley; o (ii) En caso de que la Secretaría del Trabajo no realice observaciones durante los veinte días hábiles siguientes a la fecha en que el sindicato remita el aviso de resultado, el contrato colectivo de trabajo sometido a consulta se tendrá por legitimado. El sindicato promovente podrá solicitar a la Secretaría del Trabajo, la constancia de legitimación correspondiente.

Por efectos metodológicos, en este apartado se abordó de manera enunciativa las partes más trascendentales de la Reforma del 2019 en relación con la negociación colectiva y la libertad sindical. En apartados posteriores, se realizará un análisis de los artículos reformados.

CAPÍTULO II.- Negociación Colectiva y Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo es una institución jurídica que le da forma a la negociación colectiva. Para comprender de forma más atinada el concepto del Contrato Colectivo, se debe comprender que es la negociación colectiva. La Organización Internacional del Trabajo ³⁸ (la “OIT”) mediante el *Convenio número 154 denominado - Promoción de la Negociación Colectiva* establece que la negociación colectiva es:

“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.” ³⁹

La negociación colectiva, comprende: (i) Contratos Colectivos de Trabajo; (ii) Contrato-Ley; y (iii) Reglamento Interno de Trabajo. Sin embargo, para efectos de este trabajo se abordará la negociación colectiva únicamente desde la institución jurídica del Contrato Colectivo.

Por lo que dentro de este capítulo primero se abordará desde un aspecto legal, doctrinal y jurisprudencial la definición del Contrato Colectivo. Posteriormente, se analizarán las principales corrientes doctrinales del CCT para establecer su naturaleza, características, antecedentes y regulación estatal y federal. Lo anterior, debido a que para determinar cómo nacieron los Contratos Colectivos de Protección Patronal en México, es necesario comprender la institución jurídica que les dio origen.

A. Concepto Legal

La institución jurídica del Contrato Colectivo está regulada en la Ley Federal del Trabajo, en la Constitución, y diversos Tratados Internacionales. Sin embargo, propiamente su concepto legal se establece en el artículo 386 de la LFT en vigor, el cual a la letra dice:

*“Contrato colectivo 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 objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos...”*

³⁸ México forma parte desde el año 1931.

³⁹Convenio núm. 154 “**Promoción de la negociación colectiva**”. OIT. 1981. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

En relación al artículo 386, está el artículo 388 de que viene a complementar el concepto del Contrato Colectivo. Señalando que en caso de que existan diversos sindicatos dentro de la misma empresa, se deberá atender a lo siguiente:

(i) Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el **mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa**⁴⁰;

Las principales características y elementos del Contrato Colectivo se pueden extraer mediante una interpretación literal de ambas disposiciones normativas. En este orden de ideas, el legislador contempló como elementos principales de esta institución los siguientes: (i) un convenio o acuerdo de voluntades; (ii) sólo se puede celebrar entre sindicatos y patrones; y (iii) tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, el legislador se limitó a definir tan importante figura jurídica en materia del Derecho del Trabajo en tres enunciados de la Ley. Dentro de esta figura jurídica básicamente se plasma uno de los derechos sociales más importantes de los trabajadores, la negociación colectiva, y de forma inmersa la democracia laboral. Con la Reforma se adicionaron diversos artículos para dotar de operatividad y control a todos aquellos que quisieran celebrar un Contrato Colectivo. Esto lleva a concluir que por sí misma la figura del Contrato Colectivo es simple de definir, no obstante, la verdadera problemática está en su control, regulación e implementación más allá de la institución jurídica perse. Por ello, desde antes de la Reforma, se carecía de normas que efectivamente regularan esta institución jurídica. Por ello, los abogados patronales se valían de las lagunas jurídicas que presentaba la LFT para desnaturalizar el Contrato Colectivo para emplearlo como un mecanismo de control de los sindicatos en perjuicio de los trabajadores.

Sin embargo, la definición de Contrato Colectivo establecida en la Ley no siempre ha sido la misma, sino que de cierta forma ha ido evolucionando y adaptándose a la sociedad. Si bien, no se podría afirmar que la definición contemplada en la Ley en vigor es mejor que en Leyes abrogadas, si

⁴⁰ Se observa como la legislación laboral federal atiende al principio de democracia sindical para resolver problemas.

se pudiera mencionar para efectos de estudio. Por ello, a continuación, se señalan las diversas reformas que se han llevado a cabo a la Ley Federal del Trabajo respecto de la regulación de los CCT en México.

En 1931, el artículo 42 establecía que: “*contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.*” Por lo que, a diferencia de lo contemplado en la LFT en vigor, no se menciona nada respecto “a una o más empresas o establecimientos”, por lo que este artículo no limitaba el campo de aplicación de los Contratos Colectivos. No era necesario el artículo 388 de la LFT en vigor, toda vez que el artículo 42 de la LFT de 1931 aplicaba según Puig a los tres tipos de convención colectiva, es decir, gremial, empresarial y colectiva. Esta disposición al igual que la establecida en la LFT en vigor, es omisa en cuanto a la forma en que se deben de reglamentar e implementar los CCT en México.

A la luz del Derecho Internacional existe una definición legal por parte de la OIT para el contrato colectivo de trabajo. En su *Recomendación número 91 de 1951* establece que:

*“a los efectos de la presente recomendación, la expresión “contrato colectivo” comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y 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.”*⁴¹

A manera de conclusión de este apartado, el concepto legislativo es de gran importancia para poder comprender la aplicación normativa de esta institución jurídica en el mundo laboral. Sin embargo, a diferencia del concepto doctrinal, la doctrina señala la naturaleza, características y elementos principales de la figura explícitamente. Para esto se abordarán los principales conceptos doctrinales del CCT en el apartado siguiente.

⁴¹ Puig Hernández, Carlos Alberto. ¿Qué es en realidad el Contrato Colectivo de Trabajo? IJ UNAM, 2003. Disponible en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/38.pdf> (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

B. Concepto Doctrinal

La definición legislativa se limita a definir al Contrato Colectivo en tres enunciados. Por lo tanto, es necesario remontarnos a las principales corrientes doctrinales en materia laboral que abordan esta figura jurídica. Siguiendo este mismo orden de ideas se analizará en apartados posteriores sus características y antecedentes en México.

En 2018 Dávalos Morales ⁴² realizó una investigación sobre el Contrato Colectivo en México, donde estableció de manera genérica que es: “una institución democrática y de conquista de los trabajadores.” ⁴³ Tan sencilla frase lleva inmersa la lucha por parte de los trabajadores desde 1917 para hacer valer sus derechos sociales en búsqueda de una efectiva justicia social. Analizando los elementos de la definición genérica de Dávalos, podemos ver reflejados los principios constitucionales de 1917 en materia de justicia social, y como en principio el CCT sería una conquista para la clase trabajadora. Por ello, la importancia de la presente investigación jurídica. El Contrato Colectivo en teoría debería ser una institución que expandiera la esfera de derechos sociales de los trabajadores, sin embargo, eso se quedó meramente en un plano de derecho. Desde una perspectiva de hecho, ha sido una de las instituciones jurídicas más sobre usadas para vulnerar los derechos laborales.⁴⁴ Con base en lo señalado por el Maestro Dávalos, es que introducimos al presente trabajo un concepto de suma importancia como lo es la democracia sindical. Presupuesto jurídico base para el ejercicio de los derechos sociales de los trabajadores. En el momento en el que se quebranta la democracia sindical, los trabajadores pierden toda injerencia en la defensa de sus intereses, y por ende se incrementa el plano de desigualdad entre los patrones y los trabajadores. En relación a este concepto, es importante señalar que la democracia sindical puede ser ejercida de dos formas: (i) directa y (ii) representativa. En el Contrato Colectivo se ejerce la democracia representativa, pues los trabajadores ceden su autonomía para votar o negociar el convenio.

⁴² Destacado Profesor de Derecho Laboral en la Facultad de la UNAM.

⁴³ Dávalos Morales, José. **Contrato Colectivo de Trabajo**. Revista Jurídica de la UNAM “Hechos y Derechos”. Abril, 2018. Disponible en línea: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12135/13818> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

⁴⁴ Nos atrevemos a afirmar que, ha sido la figura por excelencia para disminuir al mínimo legal los derechos sociales de los trabajadores.

Ahora bien, bajo la corriente doctrinal del Maestro Dávalos, es importante señalar la definición específica del Contrato Colectivo, sobre esto señala que es:

*“Uno de los derechos más preciados de los trabajadores. Como resultado de su lucha sindical con el patrón, los trabajadores establecen los derechos que van conquistando en la empresa arriba de los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Ahí se establece la jornada de trabajo máxima en la empresa, los descansos, las vacaciones, el salario, el pago del tiempo extraordinario, el aguinaldo y todas las demás prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo. Estas bases del trabajo en la empresa son resultado de la estira y afloja en la negociación del sindicato con la empresa.”*⁴⁵

Por lo que de la definición anteriormente señalada, se puede desprender como el autor define el Contrato Colectivo desde un aspecto pragmático, histórico y social. Hace alusión a lo que representa de derecho y hecho para los trabajadores, la gran lucha sindical de los trabajadores, y en teoría los mayores beneficios para esta clase desprotegida. Más allá de un concepto operativo de una institución jurídica, el Maestro Dávalos define al CCT por lo que representa para la clase obrera, y la importante finalidad que tiene en el Derecho del Trabajo: **lograr la efectiva democracia sindical y la efectiva negociación colectiva.**

El Contrato Colectivo no tiene por finalidad establecer relaciones de trabajo, sino plasmar las condiciones en que deberá de prestarse. Estas condiciones vienen establecidas en la LFT y la Constitución, sin embargo, el texto legal establece los mínimos, dejando abierta la puerta a poder pactar entre patrón y sindicato condiciones por encima de la Ley. Como mencioné en un principio, la negociación del CCT se da únicamente entre patrón y sindicato, quien, en principio, este último se supone que representa a la mayoría de los trabajadores de la empresa. Por lo que la ley no contempla la opción de una negociación directa entre trabajador y patrón, sino que es únicamente mediante el sindicato. Por lo tanto, esta figura es de naturaleza contractual múltiple, más allá de una negociación individual. El hecho de limitar la negociación entre el sindicato y el patrón tiene sentido. Los sindicatos al agrupar las diversas voluntades de los trabajadores, conlleva un mayor peso a la hora de

⁴⁵ Ídem.

la negociación. Incluso este tipo de negociación es una representación de lo que se considera como la democracia representativa. No obstante, dicha democracia, no está siendo efectiva.

Sin embargo, la problemática real radica en que la legislación laboral previa a la reforma contemplaba un mecanismo de voto del trabajador ineficaz, que desencadenó los Sindicatos y Contratos de Protección. Esto, mediante la creación de sindicatos “de papel” o los denominados “sindicatos blancos”, los cuales son quienes negocian los Contrato Colectivo directamente con el patrón, vulnerando la autonomía de los trabajadores, y fijando casi los mínimos legales. Si bien estos sindicatos vulneran en todos los sentidos los derechos de los trabajadores, estos están registrados y regulados conforme al derecho vigente (previo a la Reforma), es decir, son legales, pero ilegítimos.

El Contrato Colectivo tiene naturaleza contractual múltiple, lo anterior, debido a que la Ley Federal del Trabajo considera al trabajador en una posición vulnerable frente al patrón, por lo que negociación mediante el sindicato iguala la posición para negociar. Como mencioné en el párrafo previo, esto parecería ser lo más lógico y justo para llevar a cabo la negociación, sin embargo, en la práctica resulta ser lo menos benéfico para los trabajadores, toda vez que sindicatos y patrones se ponen de acuerdo para negociar pésimas condiciones para los trabajadores y en cambio el sindicato recibe una contraprestación, es ahí cuando nace un Contrato Colectivo de Protección Patronal. Este tipo de contratos quebrantan la libertad y democracia sindical. Adicionalmente, el Contrato de Protección puede surgir de una segunda manera, mediante la creación de un Sindicato Blanco. Esta modalidad fue creada en Monterrey, Nuevo León, y consta que los empresarios crean sus propios sindicatos. En este supuesto se pactan condiciones por encima de la Ley, pero constriñe el derecho a huelga de los trabajadores. En este escenario, el Contrato Colectivo es legal y legítimo, pero constriñe el derecho de huelga. Ambos temas serán abordados a mayor profundidad en el siguiente apartado.

Ahora bien, por otro lado, está la corriente doctrinal del laboralista mexicano, Puig Hernández. Recientemente realizó un estudio publicado en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM titulado: *¿Qué es en realidad el CCT?* A diferencia de Dávalos, este autor realiza una definición del Contrato Colectivo a partir de una crítica al artículo 386 de la LFT. Con relación a esto, señala que:

“Resulta inaplicable —por incompleta— la definición contenida en dicho artículo 386, ya que el objeto del pacto será establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo

en una o más empresas o establecimientos, sino que su finalidad será fixar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la profesión, oficio o especialidad cuyos servicios reciba la empresa o establecimiento.”⁴⁶

Sin embargo, Puig señala que la aplicación de la definición señalada por el legislador si aplica en el supuesto de que:

*“el conjunto de los sindicatos gremiales mayoritarios que representen a las profesiones esté conforme con celebrar el contrato colectivo o el número de afiliados a los sindicatos gremiales sea menor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.”*⁴⁷

Lo anterior toda vez que como señala Puig, las condiciones de trabajo del gremio quedarán incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que celebre la empresa con el sindicato de empresa o industrial.

Ahora bien, bajo esta misma corriente doctrinal, Puig señala la definición y clasificación del jurista español Manuel Alonso García sobre los Contratos Colectivos. Este autor establece a diferencia a otros autores y la definición legal como, “*pactos colectivos de trabajo*” clasificando los mismos por el ámbito funcional de extensión. Clasificándolos de la siguiente manera:

(i) De empresa: cuando se aplican únicamente a ésta, pudiendo todavía, en ciertos casos, subdistinguirse dependiendo si el pacto abarca todos los centros de trabajo de esta (en caso de que tenga más de uno), solo alguno o algunos;

(ii) Industriales (o por rama de actividad): se extiende, por tanto, a todas las empresas que desenvuelven su actividad en la rama de producción a que el contrato se refiere; y

(iii) Profesionales (gremiales): toman en cuenta la profesión (oficio o especialidad) y no la industria, para aplicar el pacto, considerando la función que se presta, independientemente de la empresa o actividad en que el servicio profesional se realice.⁴⁸

Con relación a la clasificación y denominación de García, de la Cueva coincide en con la primera de ellas, más no con la segunda. Por lo que Puig siguiendo el orden de ideas de De la Cueva y

⁴⁶ Ob. cit. Puig.

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, 4a. ed., España, Ediciones Ariel, 1973, p. 224.

García, señala que sería más acorde la definición de CCT establecida en el artículo 42 ⁴⁹ de la LFT de 1931, señalada en el apartado anterior.

C. Concepto Jurisprudencial

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (la “SCJN”) es el órgano máximo en materia judicial en el país, desde la cuarta época la Corte se ha pronunciado sobre este tema, sin embargo, no se ha abordado el tema a profundidad.

Si bien no se ha ahondado en el tema de la definición del CCT, la SCJN tiene diversos criterios, e inclusive una Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala en el año 2009 donde se define el CCT, la cual se señala a continuación:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN.

De los artículos 33, 386, 387, 391, 396 y 400 a 403 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores; y si bien del contenido de dichos numerales se infiere que en la elaboración del contrato colectivo imperan los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes, esa libertad no es absoluta, pues está condicionada a que no se estipulen derechos inferiores a los consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a que no se vulneren garantías individuales. Por otra parte, si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo posee naturaleza normativa, esa circunstancia no es bastante para otorgarle el rango de ley, pues no posee las características formales ni los efectos materiales propios del acto legislativo...sino únicamente las partes contratantes, que se obligan en los términos de su texto- y que, por ende, incida en forma unilateral en la esfera jurídica de los contratantes...”⁵⁰

⁴⁹ “Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.”

⁵⁰CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN. Jurisprudencia Laboral. Segunda Sala. Número de registro: 166703. Disponible en línea: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8df8cfcd&Apendice=1000000000000&Expresion=166703&Dominio=Rub>

De la Jurisprudencia anteriormente señalada se puede establecer la definición que la SCJN le ha dado en la última década al CCT. Como se puede observar, la Corte se ha remontado a la LFT para definir al CCT, señalando como definición y principales características lo siguiente:

- (i) Carácter contractual y materialmente normativo. - Es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores;
- (ii) Regido por derechos sociales. - Al momento de celebrar un CCT imperan los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad de las partes;
- (iii) Autonomía de voluntad limitada. - El derecho fundamental a la autonomía de la voluntad de las partes está limitado dentro del CCT, a los mínimos legales establecidos en la CPEUM y la LFT; y
- (iii) Materialmente normativo, formalmente contractual. - El CCT no tiene rango de ley por no seguir un procedimiento formal y materialmente legislativo.

El Contrato Colectivo es de naturaleza contractual, como en todo contrato, se aplica el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, no obstante, en esta institución en concreto, no es absoluto, sino que está limitado a que las condiciones sean por encima de los mínimos legales, y no vulnerar Derechos Humanos. Al ser parte de una negociación entre el patrón y sindicato, el segundo de ellos al representar a la colectividad de trabajadores podría ampliar por mucho los mínimos legales de los trabajadores. Para esto, debemos comprender que el sindicato no funciona como un ente jurídico propiamente, sino que es mediante su representación por medio de personas físicas. Por lo tanto, una o un grupo de personas representa a miles de trabajadores para una determinada empresa. Teniendo en

cuenta esto, realmente la negociación de un CCT se lleva a cabo entre un grupo muy pequeño de personas, hecho que pudiera generar un acto de corrupción entre el patrón y los representantes de los trabajadores, teniendo esto como consecuencia, el detrimento de los derechos de los trabajadores, fijando derechos ligeramente por encima del mínimo legal.

Por otro lado, como referencia histórica de la definición del CCT a la luz de la Corte, se señala a continuación una tesis aislada de la quinta época judicial, donde la SCJN definió por primera vez el CCT. Sobre esto sostuvo lo siguiente:

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El concepto de que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre uno y varios sindicatos opuestos para regular las relaciones del trabajo, de la categoría a que pertenecen los sindicatos, es una entidad híbrida que tiene el cuerpo del contrato y el alma de la ley; a través del mecanismo contractual, hay una fuerza que trasciende del derecho subjetivo, y que va más allá de las relaciones jurídicas entre las partes; es el que se acerca más a la concepción del contrato colectivo obligatorio del trabajo de nuestros legisladores, expuesto en el artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo, porque efectivamente, la génesis de esta figura jurídica, se inicia con las manifestaciones de voluntad expresadas por los patronos y las partes que cuando llegan a la mayoría de las dos terceras partes, es cuando excitado el Ejecutivo Federal por cualquiera de ellas, expide el decreto respectivo, estableciendo la obligatoriedad para todos los que forman la rama industrial o profesional, y aun para aquellos que no intervinieron en su celebración.”⁵¹

Del criterio anteriormente señalado se puede desprender como se definió por primera vez el CCT por la SCJN. Al igual que la interpretación actual se habla sobre un convenio, sin embargo, se diferencia al establecer como este acuerdo será entre sindicatos opuestos con objeto de regular las relaciones de trabajo. Asimismo, es de suma importancia resaltar cómo la Corte materialmente le da fuerza de Ley, trascendiendo más allá de los derechos subjetivos.

La principal relevancia de esta tesis histórica de la SCJN es para dimensionar la importancia del CCT dentro del Derecho del Trabajo Mexicano. Sobre esto la Corte señala que esta institución tenía tal importancia que le otorgaba un rango material de Ley. Por ello, el quebrantar y desnaturalizar esta figura jurídica por parte de patrones y sindicatos, era prácticamente crear al margen de la

⁵¹CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Tesis aislada (laboral). Cuarta Sala. Número de registro: 377518. Disponible en línea: https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=&Dominio=&TA_TJ=&Orden=1&Clase=DetalleTesisMarcadasBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=&ID=377518&Hit=4&IDs=367553,374230,376117,377518,377828&tipoTesis=&Sesion=daytm5hmijmmhnmrujhuahtc&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema= (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

legislación laboral, una ley injusta para los trabajadores. De conformidad con esta tesis, un CCT que era “arreglado” entre patrones y líderes sindicales, sería bajo el axioma jurídico **una lex iniusta non est lex**, inválida.

D. Antecedentes Históricos del CCT

Los antecedentes más remotos del Contrato Colectivo se remontan a la Edad Media, los tratadistas alemanes encontraron diversos pactos celebrados en esa época que se asemejan a nuestros contratos colectivos.⁵² Ahora bien, los primeros orígenes se dieron cuando los maestros artesanos tomaron una actitud reacia hacia los aprendices dejando de comportarse como paterfamilias. Posterior a esto, los aprendices se reunieron en asociaciones y se comenzaron a dar pactos entre ambos grupos con la finalidad de mejorar los derechos de la clase trabajadora. Desde estas épocas se puede apreciar como la unión de los trabajadores representaba una mayor fuerza a la hora de negociar contra el patrón. Hecho que el legislador mexicano replicó.

Posteriormente se dio la evolución del CCT conforme aparecieron las figuras del sindicato y huelga, esta época se caracterizó por la prohibición, tolerancia y reconocimiento de derechos. Sobre esto, De la Cueva señala como las etapas de evolución las siguientes: (i) prohibición; que es una etapa previa; (ii) tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; (iii) su explicación por el derecho civil; (iv) su reglamentación en las leyes especiales; y (v) su elevación a garantía constitucional.”⁵³

Siguiendo el orden de ideas de De la Cueva, la época de la prohibición comienza en 1810 con el Código Civil Francés y la Ley Chapelier que prohibía los sindicatos. Por lo tanto, al estar prohibidos los sindicatos y al ser este una figura indispensable para pactar CCT, eran ilícitos por contravenir normas de orden público. Por lo que la aparición del primer CCT de acuerdo con De la Cueva se dio en Inglaterra hasta el año de 1862 por los tejedores de lana, mismo que está reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo.

⁵² De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1960, pg. 471.

⁵³ Ídem p. 474

Posterior a la prohibición, está la época del reconocimiento. Esta época comenzó en Inglaterra en el año 1824, donde *“fue posible celebrar contratos colectivos muy limitados en Inglaterra; sin embargo, los patrones no tenían la obligación de aceptarlos.”*⁵⁴ Aunado a esto, los movimientos huelguistas estaban en auge en Francia, Inglaterra, Alemania y Bélgica los cuales permitieron a la clase trabajadora luchar por una “verdadera” negociación colectiva. Para 1850 los sindicatos habían logrado consolidarse, y la negociación colectiva comenzaba a sonar dentro del Derecho Laboral. Fue así como se nació el CCT como lo conocemos hoy en día, sin embargo, con la distinción de que en principio fue clasificado dentro del derecho privado por regular relaciones jurídicas entre particulares. El primer país en regular expresamente el CCT fue Holanda en 1909 y posteriormente Suiza en 1912.

Ahora bien, en México señala De la Cueva que comenzó una etapa de tolerancia hacia los sindicatos posterior a la Independencia de México. Sobre esto señala que:

*“El Gran Círculo de Obreros dio a conocer un proyecto de Reglamento General para regular “el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México”, posiblemente fue el primer intento por lograr un contrato colectivo en nuestro país. Se refiere a la firma de un convenio de condiciones laborales colectivas en enero de 1875 en beneficio de los mineros de Pachuca, Hidalgo. No obstante, esta información y otras similares, son hechos dispersos que no forman en sí, la historia.”*⁵⁵

No obstante, el movimiento sindicalista comenzó a tomar importancia posterior a la Revolución Mexicana, siendo su principal detonador la Huelga de Cananea Sonora. Posteriormente en 1915 se promulgó en México la Ley Reguladora del Contrato de Trabajo inspirado en los códigos de Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, España, Estados Unidos e Italia. Fue modelo de la legislación de Yucatán y Coahuila. *“Más adelante, la Ley del Trabajo del estado de Veracruz de 1918, reguló el contrato colectivo dentro de un esquema contractualista; se hacía referencia a “un acuerdo al que llegaban los patrones y los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo.”*⁵⁶ En principio, se reguló sin tener a un sindicato de intermediario, sino que directamente los trabajadores negociaban con el patrón, eliminando por ende posibles actos de corrupción. Qué mejor que los mismos trabajadores para defender, pero sobre todo extender sus derechos frente a los patrones.

⁵⁴ Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián. Acerca del Contraro Colectivo. UAM. Septiembre, 2012. Disponible en línea: <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/93/Acercadelcontratocolectivo.pdf?sequence=1> (fecha de consulta: abril 9 2020).

⁵⁵Ídem.

⁵⁶ Ídem

Posterior a esto, se promulgó la CPEUM de 1917, donde se incluyó el artículo 123 relativo a los derechos de los trabajadores. *Si bien no se reguló expresamente el CCT, lo que si mencionaba era que “las leyes de trabajo que expidieron, tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados, regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.”*⁵⁷ Si bien no lo menciona explícitamente, interpretando el precepto normativo relativo a la parte de “todo contrato de trabajo”, se podría establecer que ahí se regulan los CCT por primera vez en la Constitución.

E. Naturaleza Jurídica del CCT

La naturaleza jurídica del CCT ha sido altamente debatida entre los grandes laboristas en México, y en general en todo el mundo. La principal discrepancia consiste en que esta institución jurídica es un híbrido por ser de naturaleza civil al ser un contrato, y de naturaleza laboral por regular condiciones de trabajo. Adicionalmente, existe un debate respecto a su naturaleza híbrida por ser de origen contractual, pero materialmente se asemeja a la Ley. Asimismo, históricamente al ser el derecho civil más antiguo que el laboral, el CCT en principio tomó una orientación contractual del Derecho Civil.

Las principales tesis civilistas a las que se asocia el CCT son:

- (i) **Teoría del mandato:** esta teoría establece que los trabajadores al afiliarse a un sindicato, este lo representa para negociar en su nombre las condiciones de trabajo con el patrón. Siendo el mandatario el sindicato, y el mandante los trabajadores. No obstante, esta teoría es falsa toda vez que se puede celebrar un CCT en contra de la voluntad de alguno de los trabajadores.
- (ii) **Estipulación a favor de tercero:** esta teoría establece que es un contrato en el cual el estipulante (sindicato) estipula con otro, llamado promitente (patrón), una prestación a favor de un tercero llamado beneficiario (trabajador). No obstante, esta teoría no es

⁵⁷ Ídem.

correcta toda vez que no se pactan beneficios a determinado trabajador, sino que se pactan condiciones según categorías.

(iii) Contrato innominado: esta teoría establece que es un contrato sui generis, siendo sus principales exponentes Planiol, Kelsen y Tobeñas. El principal crítico de esta teoría es De Buen quien señala que para la existencia de un contrato, *“deben existir las libertades para contratar, no contratar, determinar las condiciones de trabajo, modificarlo y darlo por terminado, requisitos que no se observan en el CCT.”*⁵⁸ Asimismo, señala que el contrato crea o transmite derechos y obligaciones, en cambio el CCT establece una serie de normas.

Una vez señaladas las principales tesis civilistas sobre la naturaleza jurídica del CCT, es necesario establecer la tesis que adoptaremos para el trabajo de investigación. Para esto, se adoptará la tesis de De la Cueva, quien establece que:

*“Se trata de una institución de Derecho Público y es una fuerza autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual en un concepto “dilatado” de lo que es un contrato. Así mismo, explica que constituye un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en el momento de su celebración.”*⁵⁹

F. Contenido y Estructura del Contrato Colectivo

El artículo 386 de la LFT establece que el contenido del CCT serán las condiciones de trabajo. No obstante, de manera específica, el artículo 391 de la LFT establece de manera específica lo que deberá de contener. Sobre esto el artículo anteriormente mencionado establece que:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes;
2. Las empresas y establecimientos que abarque;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;

⁵⁸Tepale Fuentes, Oscar Alejandro. La negociación colectiva. Mayo 2018. Disponible en línea: <https://es.slideshare.net/OscarTepale/contrato-colectivo-de-trabajo-97246260> (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

⁵⁹ Ídem

5. *Los días de descanso y vacaciones;*
6. *El monto de los salarios;*
7. *Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*
8. *Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*
9. *Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,*
10. *Las demás estipulaciones que convengan las partes.*

De acuerdo con el art. 391 de la LFT, se puede observar cómo se regulan prácticamente todos los aspectos más importantes en una relación laboral. La jornada, vacaciones, descanso, monto de salario incluso. Por último, la fracción décima del artículo abre una caja de pandora para que las partes del CCT puedan convenir demás estipulaciones. La LFT no establece propiamente una limitación a lo que convengan las partes, sobre ello como se mencionó en apartados anteriores, la única limitante al momento de pactar entre trabajadores y sindicatos son los mínimos legales y no vulnerar garantías individuales. Por lo que, con base en este artículo, se puede observar cómo básicamente el sindicato pactaba todos los aspectos que regirán la relación laboral del trabajador. Por ello, la importancia del CCT, y sobre todo contar jurídicamente con los mecanismos para que efectivamente se lleve a cabo esa negociación entre sindicato y patrón y extender los mínimos legales en lo mayor posible.

Ahora bien, el artículo 391 establece puntualmente el contenido del CCT, más no su clasificación o partes. Sobre esto, De la Cueva ha sostenido en su teoría que el CCT se compone de las siguientes partes:

- (i) Envoltura:** son las disposiciones relacionadas a la vigencia, revisión, modificaciones, aplicación territorial o personal de validez del CCT. Normas que refieren a la vida e imperio del CCT (art. 391 fracciones I, II, III.)
- (ii) Elemento normativo:** es el conjunto de cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para las prestaciones de los servicios (art. 391 fracciones. IV – VIII, y art. 392-395).
- (iv) Condiciones individuales:** vacaciones, días de descanso, salario, aguinaldo;

(v) **Condiciones colectivas para las prestaciones de los servicios:** obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de los trabajadores.

(vi) **Elemento obligatorio:** Está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo.

(vii) **Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias:** son cláusulas accesorias al contrato relacionadas a la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas.

G. Características y Efectos

Dentro de este apartado más allá de hablar de las características del CCT, se abordará de manera genérica los objetivos del Derecho Colectivo del Trabajo en el mundo. Lo anterior, es más atinado toda vez que mediante el estudio y análisis de las características del Derecho Colectivo, se podrá comprender que caracteriza al CCT.

Bajo las teorías jurídicas de Neves, Haro y Vela, se puede establecer que las principales características del Derecho Colectivo del Trabajo son:

- (i) **Negociación Colectiva**.- “El sujeto principal es la organización sindical, quien busca mediante su acción lograr el nacimiento de nuevos derechos para los trabajadores, aun cuando algunas veces su papel se limite sólo a defender los derechos ya reconocidos para evitar su supresión;
- (ii) **Interdependiente**.- De modo que no existe plena libertad sindical, en el sentido amplio del término, sino se reconocen sus tres instituciones básicas: sindicación, negociación colectiva y huelga. Un sindicato que no puede negociar o hacer huelga, carece de las herramientas esenciales para su funcionamiento;
- (iii) **Nueva fuente generadora de derechos laborales**.- Esta fuente de derechos se materializa en los diferentes convenios colectivos suscritos entre trabajadores y empleadores;

(iv) **Multidisciplinario.**- Se reconoce la importante y gravitante actuación de las organizaciones sindicales no solamente en el campo laboral sino en las actividades política, económica e ideológica;

(v) **Iguala la relación obrero-patronal.**- Se reconoce la gran fuerza equilibradora del derecho colectivo al enmendar los defectos naturales (desequilibrios) en la relación individual de trabajo. El derecho colectivo le proporciona al trabajador una mayor capacidad de negociación; y

Regulado Internacionalmente.- No solo se encuentra conformado por la normativa nacional, sino también por la internacional, principalmente los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.”⁶⁰

Por lo tanto, las principales características del Derecho Colectivo se traducen en el Contrato Colectivo. Mediante la celebración de un CCT se busca equilibrar la balanza entre patrón y trabajadores. Asimismo, otro aspecto fundamental es que mediante el contrato se busca elevar los derechos de los trabajadores más allá del mínimo legal, por eso mismo de conformidad con el artículo 387 de la LFT, la celebración de un CCT es obligatorio cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato.

Bajo la teoría de Neves, podemos observar como el CCT es interdependiente de otros elementos, por ello, en México, no está funcionando esta figura jurídica. La negociación colectiva, libertad sindical y huelga subsisten el uno con el otro. Si no se da uno de los supuestos, los demás no existen. Por lo tanto, bajo este supuesto si se rompe la interdependencia de los elementos del CCT, se da la ineficacia de la figura jurídica.

Bajo esta misma teoría, podemos observar cómo el CCT constituye una fuente de creación de derechos más allá de los que contempla la legislación en materia laboral. La función del CCT en las relaciones de trabajo actualmente no consiste en pactar los mínimos legales, ni mucho menos algo ligeramente arriba de lo legal. Sino que por ello mismo, el artículo 391 de la LFT deja la posibilidad de

⁶⁰ Arévalo Vela, Javier. **El derecho colectivo de trabajo.** Revista Lex n. 20. 2017. Disponible en línea: [Dialnet-ElDerechoColectivoDeTrabajo-6203513.pdf](#). (fecha de consulta 1 de octubre de 2020).

pactar más allá de lo que establece la Ley entre sindicatos y patrones. Por ello, el CCT debería de ser la fuente máxima generadora de derechos para los trabajadores. Si esta figura jurídica se quebranta (como se ha venido haciendo) los trabajadores nunca podrán lograr consolidar sus derechos sociales como una masa.

Ahora bien, Neves señala la importancia de los sindicatos en el plano político, ideológico, económico y social del país. Por ello, la lucha sindical por los derechos de los trabajadores constituye la principal arma de los trabajadores frente a los patrones. Esta característica en concreto del sindicato a la luz de la teoría de Neves deja en claro el poder que tiene un sindicato.

Por último, los efectos del CCT tienden a ser una de las características distintivas de esta figura. Lo anterior, debido a que los efectos del CCT no solo alcanzan a los miembros del sindicato que lo celebró, sino a todos los demás trabajadores de la empresa, incluso a los de confianza, salvo pacto en contrario. En relación con esto, la LFT establece lo siguiente:

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Con base en las disposiciones anteriormente señaladas, se puede destacar como el CCT trasciende a toda la clase trabajadora de determinada empresa. A manera de breve conclusión, el Contrato Colectivo es una figura jurídica de suma importancia para hacer valer los derechos sociales de (i) libertad y democracia sindical; (ii) negociación colectiva; y (iii) derecho de huelga. En el capítulo siguiente se analizará cómo se han constreñido en México estos derechos mediante los Contratos de Protección.

CAPÍTULO III. Los Contratos de Protección en México

A. ¿Cómo surgen los Contratos de Protección?

Los Contratos de Protección no son una novedad en nuestro país, sino que son el resultado de acuerdos que se han perfeccionado con los años entre el sector empresarial, movimientos obreros y el Estado. Todo comenzó con el desarrollo del *sindicalismo mexicano*, y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Los Contratos de Protección, surgen del derecho de negociación colectiva entre patronos y trabajadores. La negociación colectiva contempla los siguientes derechos laborales: (i) democracia sindical; y (ii) autonomía sindical. Para comprender la aparición de los Contratos de Protección, es necesario entender cómo se constituían, registraban y subsistían los sindicatos en México.

Los sindicatos aparecen por primera vez en la época post-revolución-mexicana, mediante la corporativización de los trabajadores en sindicatos. Como consecuencia directa de la lucha revolucionaria, se establece constitucionalmente en la fracción XVI del Aparato A del artículo 123, el *derecho de libertad sindical*, el cual faculta a patronos y trabajadores para agruparse en defensa de sus intereses. Este derecho, aparece “*como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social, en las relaciones colectivas de trabajo.*”⁶¹ Doctrinalmente, la institución jurídica del sindicato se entiende como: “*un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil.*”⁶² Entre tantas definiciones doctrinales de sindicato, la señalada por el Catedrático Italiano en Derecho Laboral Umberto Romagnoli, me parece la más atinada, logra señalar los principales objetivos del derecho sindical, siendo estas: (i) equilibrar la relación obrero-patronal; (ii) la asimétrica ventaja que tienen los patronos sobre los trabajadores al momento de negociar; y por último, y más importante: (iii) demuestra cómo la legitimidad formal o de derecho de los contratos colectivos, está erróneamente regulada sobre

⁶¹Santos Azuela, Hector. **El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical**. SciElo. Bol. Mex. Der. Comp. vol.42 no.124 México ene./abr. 2009. Disponible en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332009000100010#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20principios,sindicales%20o%20cualquier%20otra%20entidad. (Fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

⁶² Ídem.

elementos de existencia de validez en materia civil, y no en específico en la materia contractual. Legislativamente, la LFT establece en su artículo 356 que, un sindicato es la “*asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*”. Adicionalmente, establecía un deficiente ⁶³ procedimiento de constitución, registro y legal subsistencia de los sindicatos. Procedimiento que por omisión y falta de pericia legislativa, se prestó a grandes abusos por parte de empresarios en colusión con sindicatos, y el Estado contra de la clase obrera. Previo a la reforma, para el derecho de constituir sindicatos, estaba simple y sencillamente regulado de la siguiente forma: “*los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.*” Si bien, el derecho sindical no debería de estar supeditado a una autorización por parte del Estado, si debiese velar por el efectivo cumplimiento de libertad sindical, y democracia laboral.

La institución jurídica del sindicato nació para equilibrar los principales derechos laborales en relaciones obrero-patronales, lo siguiente: (i) constitución de agrupaciones (derecho sindical); (ii) negociación (Contrato Colectivo de Trabajo); y (iii) conflictos (derecho a huelga). Derechos de rango constitucional, que a opinión del jurista Fernández Arras, “*en la práctica su imperatividad es tan sólo letra muerta.*” ⁶⁴

Para comprender la falla en el equilibrio obrero-patronal mediante el Contrato Colectivo en México, es necesario analizarlo desde una perspectiva democrática.⁶⁵ La implementación formal de la democracia es un aspecto fundamental para lograr el efectivo desarrollo del Contrato Colectivo y el derecho a huelga. La posibilidad de una negociación individual entre obrero-patrón resultará siempre en favor del patrón. Por ello, el escenario más equitativo para llevar a cabo la negociación es mediante la unión de los trabajadores. La unión de trabajadores representa una autonomía de voluntad colectiva con el objeto de acordar con los patrones distintos convenios y obtener las mejores condiciones

⁶³ Deficiente en cuanto a la protección de los derechos de (i) libertad sindical y (ii) democracia sindical.

⁶⁴ Fernández Arras, Arturo, Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI. Libertad sindical, México, UNAM-UAM-FAT, 1999, p. 177.

⁶⁵ Democracia desde una concepción formal unánimemente compartida por los filósofos en teoría política Kelsen, Bobbio, Schumpeter y Dahl. Entendida como: “un método de formación de las decisiones colectivas: precisamente, en el conjunto de las reglas que atribuyen al pueblo, y por lo tanto a la mayoría de sus miembros, el poder –directo o a través de representantes de asumir decisiones.” Ferrajoli, Luigi. Sobre la definición de “democracia”. Una discusión con Michelangelo Bovero. *SciELO*. Disponible en línea: <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n19/n19a10.pdf> (Fecha de consulta: 04 de octubre de 2020).

laborales para todos los trabajadores de un centro de trabajo.⁶⁶ La problemática en relación a la integración de las autonomías de voluntad de los trabajadores consiste principalmente en el aspecto procedimental, precisamente en la legitimación material. El método por excelencia para el ejercicio de la democracia sindical es el voto. La clase obrera se organiza y ejercita el derecho de voto para legitimar su voluntad tanto con su representante, como con el convenio a celebrarse. No obstante, en cuestión de forma, la LFT previa a la Reforma del 2019 establecía un deficiente mecanismo para ejercer y asegurar el derecho de voto de los trabajadores.

Formalmente, la LFT previa a la Reforma del 2019, establecía que, los sindicatos: (i) deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal (la “Secretaría del Trabajo Federal”) y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (las “Juntas de Conciliación”); (ii) tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción;⁶⁷ (iii) en cuanto a su procedimiento de creación, constituirse por lo menos con 20 trabajadores en servicio activo; (iv) en cuanto a la legitimación material de los trabajadores, no se menciona nada al respecto en las causales para negar el registro de un sindicato; (v) en relación con la cancelación del registro, no se menciona nada respecto a la injerencia en la efectiva democracia sindical; (vi) representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda; y (vii) la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.⁶⁸

Como se mencionó al principio de este apartado, para comprender cómo surgen los Contratos de Protección era necesario analizar: (i) el concepto de *sindicato*; (ii) su regulación; y (iii) su procedimiento de constitución. Los Contratos de Protección surgen como consecuencia directa de la

⁶⁶ Centro de trabajo, empresa, fábrica y cualquiera de sus sinónimos afines.

⁶⁷ Resaltar que: (i) no se establece cómo se eligen a sus representantes; y (ii) el artículo 371 de la LFT establece deficientemente los mínimos requisitos para redactar estatutos. Un sindicato estructuralmente es paralelo a lo que es una sociedad. Estructuralmente son similares, materialmente persiguen intereses distintos. El primero busca la defensa de los trabajadores, mientras que el segundo dependiendo del tipo de sociedad, podría perseguir un fin de especulación económica, acción social, entre otras. En materia laboral, el legislador no regula exhaustivamente el procedimiento de constitución de un sindicato. En cambio, en materia mercantil, el legislador regula exhaustivamente el procedimiento de constitución de una sociedad, existencia y subsistencia legal de una sociedad, así como la designación y funcionamiento de los órganos de administración y vigilancia.

Este paralelismo, tiene especial relevancia para evidenciar la falta u omisión de regular exhaustivamente la existencia, registro y subsistencia de un sindicato. Hecho que desencadenó grandes abusos hacia la clase obrera.

⁶⁸ No establece temporalidad ni posibilidad de reelección.

desnaturalización de la institución de los sindicatos en México, en la época conocida como el sindicalismo mexicano.

Líderes empresariales, sectoriales, y políticos, abusaron de la falta de regulación e implementación de los principios laborales en la institución de sindicato, para crear la categoría de Sindicato Pro-patronal. Qué a su vez se dividen en: (i) Sindicatos Blancos⁶⁹; y (ii) Sindicatos Fantasma⁷⁰. Este tipo de sindicatos son totalmente atípicos, y constriñen los derechos de los trabajadores.

El primero de ellos, de acuerdo con un estudio que realizó el Ramírez Sánchez, han sido definidas doctrinalmente, pero muy poco documentadas, lo que ciertamente la mayoría comparte según el autor, es la característica de ser de creación patronal.⁷¹ Por ello, él prefiere denominarlos como: *“una categoría atípica del sindicalismo mexicano.”*⁷² Con justa razón los define como una categoría atípica del sindicalismo mexicano; ya que son: *“una especie de patente de corso otorgada a los empresarios de una ciudad para organizar a sus trabajadores en sindicatos propios, ajenos al control de los funcionarios del Estado.”*⁷³ Ante el temor de los empresarios de ser emplazados a huelga por sus trabajadores, decidieron crear sus “propios sindicatos”. Estos sindicatos otorgaban la tranquilidad al patrón respecto de que no será emplazado a huelga. Ramírez, estima que nacieron en 1918 en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, y actualmente viven un gran auge. Derivan de un modelo implementado en Estados Unidos, según Ramírez:

*“Siguiendo el ejemplo de Estados Unidos, la élite empresarial de Monterrey organizó sus propios planes de representación. El llamado Plan Rockefeller, el más importante e influyente de los planes de representación en Estados Unidos (Ress, 2007), creado en 1915, fue imitado en Monterrey apenas tres años después por el propietario del mayor negocio de la ciudad, Luis G. Sada, quien creó en 1918 la Sociedad Cuauhtémoc, una cooperativa que se reconoce como el antecedente directo de los actuales sindicatos blancos.”*⁷⁴

⁶⁹ También conocidos como: (i) sindicatos charros; (ii) sindicatos locales independientes; (iii) moderno movimiento libre de sindicatos; (iv) formas de representación no sindical; (v) sindicatos independientes, autónomos, libres o progresistas (para efectos de este trabajo, los “Sindicatos Blancos”).

⁷⁰ También conocidos como: Sindicatos de Protección, para efectos de este trabajo: (los “**Sindicatos de Protección**”).

⁷¹ Por ello Ramírez los categoriza como Sindicatos Pro-patronales.

⁷² Ramírez Sánchez, Miguel Ángel. **Los sindicatos blancos de Monterrey (1931–2009)**. SciELO. Frontera norte vol.23 no.46 México jul./dic. 2011. Disponible en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722011000200007. (Fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

⁷³ Ídem.

⁷⁴ Ídem.

Los **Sindicatos de Protección** surgen en la época del *Sindicalismo de Protección*.⁷⁵ Estos sindicatos, son considerados “*el tipo de corporativismo más extremo*.”⁷⁶ Este tipo de sindicatos vulnera todos los derechos sociales de los trabajadores. Son definidos como: (i) “*los sindicatos que, sin contar con la representatividad obrera necesaria, están registrados ante la ley, con lo que reciben beneficios económicos y hasta tienen la facultad de amedrentar a los patrones*”⁷⁷; y (ii) “*una estructura de monopolio donde unos líderes que llevan muchos años al frente, que generan clientelas y no permiten dinamizar el trabajo, darle frescura al mercado laboral*”⁷⁸. Este tipo de sindicatos se caracterizan por:

- (i) **Ser ilegítimos**.- Por no tener representatividad de los trabajadores;
- (ii) **Estar legalmente registrados**.- Legales conforme a las disposiciones laborales aplicables;
- (iii) **Perseguir un fin económico**.- Patrones y líderes sindicales convienen en contra de los trabajadores. Este tipo de práctica sindical también se ha llamado por la doctrina como: “**Sindicalismo Empresarial**.” Esta corriente deja de lado la lucha por los derechos sociales y se concentra en las relaciones de negocio patrón-abogado patronal. Este tipo de práctica es un negocio sumamente redituable para los abogados patronales pues “*obtienen una renta política que puede ser vitalicia, comprada o heredada*.”⁷⁹ Los abogados patronales, y líderes sindicales, mediante una amplia cartera de clientes, tienen el monopolio de los Contratos de Protección en México; y
- (iv) **Nula transición de líderes sindicales**.- Al no contemplar la LFT un mecanismo para la transición de líderes sindicales, en los Contratos de Protección tienen un líder autoritario

⁷⁵ Corriente sindical definida como: “*el tipo extremo de corporativismo: la afiliación del trabajador es forzosa, colectiva (no sólo sin su consentimiento, sino a sin su conocimiento); el reconocimiento del sindicato proviene del poder (gobierno y patrones), pero no de los trabajadores*.”

Xelhuantzi López, María. La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia. **Friedrich-Elbert-Stiftung: Perspectivas Progresistas**. Octubre, 2011. Disponible en línea: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08741.pdf> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

⁷⁶ Ídem.

⁷⁷ Álvarez, José Luis. **La reforma laboral va contra los sindicatos charros y fantasmas**. Reforma Laboral para Todos. Abril, 2019. Disponible en línea: <http://reformalaboralparatodos.mx/2019/04/06/la-reforma-laboral-va-contra-los-sindicatos-charros-y-fantasmas/> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

⁷⁸ Bote, Abraham. **Persisten sindicatos 'charros' que no velan por los derechos del trabajador**. Más Reforma más Trabajo. Enero, 2020. Disponible en línea: masreformasmejortrabajo.mx/index.php/entorno-laboral/sindicatos/item/578-persisten-sindicatos-charros-que-no-velan-por-derechos-del-trabajador (fecha de consulta: 10 de enero de 2020).

⁷⁹ Obj. Cit. (Xelhuantzi. Página 4).

que hereda a su sucesor el liderazgo del sindicato. Esto se traduce en una completa ausencia de autonomía sindical.

Este tipo de sindicalismo vulnera los siguientes principios:

- (i) La autonomía sindical. - El trabajador es obligado a adherirse de forma colectiva al sindicato, sin previo consentimiento, ni previo conocimiento;
- (ii) Democracia sindical. - El reconocimiento del sindicato proviene del Estado y los patrones. Los trabajadores no lo reconocen, por lo tanto, carece de legitimidad por parte de la clase obrera. Este tipo de sindicato es legal, pero no legítimo por no cumplir con la efectiva democracia sindical;
- (iii) Equilibrio en relaciones obrero patronales. - Las decisiones las toma el patrón sin que los líderes sindicales participen.

A manera de conclusión de la institución de Sindicato de Protección, me parece sumamente atinada, y fundada, la siguiente cita:

*“Estos sindicatos [los sindicatos de protección] usurpan, en complicidad con los patrones, derechos de negociación colectiva que no les pertenecen, aprovechando un vacío legal que permite que los dirigentes de un sindicato acuerden con el patrón la firma de un contrato colectivo de trabajo sin necesidad de consultar a sus supuestos representados (Quintero, 1989; López, 2000; Bouzas, 2007). El resultado es un extraño sindicalismo de trabajadores legalmente representados por sindicatos cuya existencia ignoran. Los sindicatos blancos, en cambio, son conocidos por los trabajadores que dicen representar.”*⁸⁰

Una vez explicados los tipos de sindicatos pro-patronales, se puede comprender cómo surgimiento de los Contratos de Protección en México atiende a: (i) un vacío legal de la LFT; (ii) la falta de representatividad de los trabajadores; (iii) a una red de mafias entre representantes sindicales, empresarios y el Estado.

⁸⁰ Obj. Cit. (Ramírez Sánchez)

B. ¿Qué son los Contratos Colectivos de Protección Patronal?

No existe un precepto jurídico que lo defina. Se podría definir como: *un acuerdo de voluntades que celebran el patrón y un sindicato legalmente registrado, pero, con falta de legitimidad por parte de los trabajadores*. Las principales características de estos tipos de contrato consiste en: “(i) proteger los intereses de los patrones; (ii) llevar a cabo una negociación oculta entre sindicatos y patrones, que se materializa en la firma de un contrato colectivo; y (iii) establece condiciones favorables al patrón, casi siempre se fijan reconociendo unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que por lo general son reiteración de los derechos mínimos que establece la Ley.”⁸¹

Las principales implicaciones jurídicas para los trabajadores que están sujetos a un Contrato de Protección, es que:

- (i) Se obstaculiza el depósito de Contratos Colectivos Legítimos. - Cuando un sindicato sustentado en la representación de los trabajadores pretende exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá demandar la titularidad del contrato colectivo, argumentando que cuentan con la mayoría de los trabajadores (camino largo y oneroso);
- (ii) La vulneración al Derecho de Huelga. - Cuando los trabajadores anuncian que suspenderán las labores con la finalidad de que se firme un contrato colectivo, el presidente de la Junta se niega a dar trámite al emplazamiento, con fundamento en el artículo 923 de la LFT, al no ser el sindicato el titular del contrato colectivo que se encuentra depositado, ni tampoco podrá ese sindicato exigir la firma de un contrato nuevo, pues, como se ha dicho, se encuentra ya uno depositado.”⁸²
- (iii) La falta de Democracia Sindical: se celebran sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es), y a veces aún antes de que se hayan contratado trabajadoras(es) y que sea operacional el lugar de trabajo; e

⁸¹ Ídem.

⁸² Ídem.

(iv) Impiden el equilibrio en las relaciones obrero-patronales. - son una contribución clave a los altos niveles de desigualdad, pobreza, injusticia y bajos niveles de productividad en México.”⁸³

Doctrinalmente se denomina Contrato de Protección: “*al contrato colectivo firmado por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, intercambiando dinero y prebendas de diverso tipo para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales.*”⁸⁴ Su implementación le garantiza al patrón eludir por cierto tiempo la exigencia de una verdadera negociación colectiva por parte de algún sindicato que auténticamente representa a los trabajadores. Lo anterior, ya que cuando el sindicato que sí representa a los trabajadores desee obtener un Contrato Colectivo, se tendrá que enfrentar a un tortuoso juicio de pérdida de titularidad en contra del sindicato que originalmente firmó el contrato. Para oprimir a los trabajadores inconformes, en el lapso que se desarrolla el juicio de pérdida de titularidad, los trabajadores alborotadores pierden su trabajo.

Los Contratos de Protección, derivan de una red de complicidades entre dirigencias sindicales, autoridades laborales y empresas; por la “*la falta de mecanismos para que los trabajadores convaliden o rechacen lo que acuerdan sus dirigencias*”; y por “*la ausencia de un sistema de Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, lo cual crea condiciones favorables para la manipulación del proceso organizativo y reivindicativo.*”

El procedimiento para celebrar un Contrato de Protección consta de:

(i) El otorgamiento por parte de la autoridad del registro del sindicato. - “*Muchas veces estos sindicatos están afiliados a las centrales por lo que reciben su registro en condiciones de privilegio; y*

(ii) El Sindicato ofrece servicios de protección al patrón. - *Este le reconoce la titularidad del contrato colectivo, depositado ante la autoridad laboral. En ocasiones esta práctica tiene lugar incluso antes de que la empresa comience a operar y de que se contrate a los*

⁸³ Clewer, Lorraine, Jeffcott Bob, Olvera Briseño, Rodrigo y otros. **Reforma de la justicia laboral en México**. Documento informativo de la Red de la Solidaridad de la Maquila. Julio 2017. Disponible en línea: https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Reforma_Justicia_Laboral_Mexico_RSM_2017.pdf (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

⁸⁴ Bensusán, Graciela. **Los “contratos de protección” en México**. Revista Jurídica Nexos. Junio, 1997. Disponible en línea: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

trabajadores. Estos últimos desconocen tanto la existencia del sindicato como del contrato colectivo.”⁸⁵

Besunsan señala que el Contrato de Protección, se trata de una “*simulación sindical*.” Por la ausencia de representatividad sindical y por el contenido mismo del contrato, al no existir una verdadera bilateralidad en la determinación de sus condiciones de trabajo.

Las características que un Contrato de Protección tiene a diferencia de los Contratos en general, Alzaga⁸⁶ establece las siguientes:

- (i) Falta de consentimiento. - se suscriben en nombre de los trabajadores sin su conocimiento entre el líder sindical y el patrón;
- (ii) Legales pero ilegítimos. - Son depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cumpliendo en la forma, pero no en el fondo;
- (iii) Establecen los mínimos de Ley. - En empresas medianas, el contenido de los contratos apenas supera el mínimo legal, mientras que en las pequeñas y microempresas, los salarios y prestaciones son los mismos que establece la LFT;
- (iv) Los trabajadores no tienen acceso al Contrato de Protección. - Los contratos son totalmente desconocidos por los trabajadores, al igual que los estatutos;
- (v) Rompen con la bilateralidad de las partes, la democracia sindical y el diálogo obrero-patronal;
- (vi) Aumentan la explotación laboral sin freno ni vigilancia; y
- (vi) Son fuente de corrupción sindical, patronal y de las autoridades.

Los Contratos de Protección representan un gran retroceso a la lucha obrera que se ha dado desde la revolución mexicana. Este tipo de contratos quebranta los principales derechos de los trabajadores, a huelga y negociación colectiva. Por ende, imposibilita jurídicamente a los trabajadores

⁸⁵ Ídem.

⁸⁶ Alzaga, Óscar. **¿Qué son los contratos colectivos de protección patronal?** La Jornada. Abril, 2015. Disponible en línea: <http://ljz.mx/2015/04/07/que-son-los-contratos-colectivos-de-proteccion-patronal/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

hacer valer sus derechos frente a los patrones. El Contrato de Protección puede ser anulado, sin embargo, el proceso para ello es tortuoso y de difícil aplicación, pero sobre todo, es un procedimiento costoso.

C. Contratos de Protección: una realidad en México

Mediante Reforma Constitucional de fecha febrero de 2017, se estableció entre otras cosas, que: (i) para celebrar un Contrato Colectivo se debe acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores; y (ii) la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasando los asuntos al Poder Judicial. La reforma fue trascendental en la materia, ya que anteriormente no se había observado una iniciativa de tal magnitud. Dentro de ésta básicamente se estableció la libertad sindical y la negociación colectiva. En concreto, se veló por la autonomía de los trabajadores y trabajadoras al facilitarles mediante el artículo 123 apartado B fracción XXII Bis a votar para determinar la resolución de conflictos entre sindicatos la elección de dirigentes sindicales, y la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo. La manera en que las y los trabajadores deberán ejercer su voto será de manera **“personal, libre y secreta”**. Ahora bien, el aspecto más relevante para el presente trabajo es la reforma a los artículos 123 apartado A fracción XVIII y 123 apartado B fracción XXII Bis, dentro de estos básicamente se establece la negociación colectiva y tener la representatividad de los trabajadores por parte del sindicato firmante. Por medio de esta reforma es que se comenzó a hablar de una auténtica representatividad por parte de los sindicatos en el país.⁸⁷

Como consecuencia de la Reforma del 2017, atendiendo al principio de la jerarquía de las leyes, las normas secundarias en materia laboral se debían adecuar a lo establecido por la Reforma. Es por lo anterior, que el 22 de diciembre de 2018, fue presentada al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas con la que se adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que presenta el grupo parlamentario del partido Movimiento Regeneración Nacional (MORENA), con el propósito principal de cumplir con lo establecido en la Reforma del 2017. Aunado a lo anterior, el 23 de septiembre del 2018 México ratificó por unanimidad el Convenio 98 de la OIT, el cual había prevalecido sin firmar desde el año de 1956.

⁸⁷ Hecho que culminaría la constancia de representatividad emitido por el Centro Federal de Trabajo y Registro.

Ahora bien, las opiniones en cuanto a la reforma están divididas, existen doctrinarios que establecen que fue un acierto, mientras que existen otros que establecen que será un rotundo fracaso. En lo que sí coinciden las opiniones es respecto de la necesidad de realizar una reforma a fin de combatir los abusos patronales en contra de los trabajadores. Asimismo, se señala que estos abusos en contra de los trabajadores son principalmente mediante los Contratos de Protección, por lo que los doctrinarios coinciden en que este tipo de prácticas deben de ser erradicadas en el país. Respecto a lo anterior, se han realizado una serie de estimaciones con base en estudios donde se mencionan los siguientes datos duros:

1. *“Se estima que el 76% de los contratos colectivos de jurisdicción federal son de protección patronal.”*⁸⁸
2. *“La corrupción se ha extendido a los medios profesionales al punto de que es conocido entre los abogados laboristas el caso de un colega que controla más de 1,200 contratos de protección, después de haber convertido en “secretarios generales” de diversos sindicatos a los abogados adjuntos a su despacho: empresas aéreas, expendios alimenticios, cines, empresas metal-mecánicas y hasta hospitales se benefician de este tipo de contratos y sindicatos simulados.”*⁸⁹
3. *“Algunas investigaciones (Cirila Quintero: “Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana”, Estudios sociológicos VII, no. 21) relativas a la exitosa industria maquiladora registran al respecto datos alarmantes: más de la mitad de los obreros entrevistados en Tijuana desconocían la existencia del sindicato con quien la empresa en la que prestaban sus servicios tenía celebrado un contrato colectivo. Un porcentaje cercano al 60% no conocía a sus líderes mientras que el 64% de los entrevistados tampoco conocía el contrato colectivo.”*
4. *“Tres de cada cuatro contratos sindicales en México se firman a espaldas de los trabajadores, es decir, se trata de contratos cuya finalidad no es proteger a los trabajadores, sino evitar que haya una sindicalización real y que el personal pelee mejores salarios y prestaciones, reveló un estudio.”*⁹⁰ *Del estudio se desprendió que las centrales obreras que mayores contratos de protección tienen son la CTM y CROC.”*

⁸⁸ Ob. Cit. (Kaplan).

⁸⁹ Ob. Cit. (Bensunsán).

⁹⁰ Flores Zenyazen. **3 de cada 4 contratos sindicales en México favorecen a las empresas: estudio**. El Financiero. Noviembre, 2018. Disponible en línea: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/3-de-cada-4-contratos-sindicales-en-mexico-favorecen-a-las-empresas-estudio> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

5. *“Previo a una reforma en 2012 a la Ley Federal de Trabajo, académicas(os) en México estimaba que el 80-90% de los 600.000 CCTs registrados en el país eran contratos de protección patronal.”*⁹¹
6. *“La investigadora Joyce Sadka, del ITAM, realizó un estudio para identificar contratos de protección patronal. Para ello, seleccionó mil 400 contratos de forma aleatoria de los 19 mil Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), a los que después se les aplicó una técnica estadística para determinar qué tan propensos son de ser de protección patronal. El resultado fue que 76 por ciento son propensos a ser de protección patronal, tras analizar si cuentan con un padrón de trabajadores, beneficios adicionales a los de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y si revisan cada año salarios y cada dos años el CCT.”*⁹²

Con base en los datos anteriormente señalados, se puede observar cómo es que los Contratos de Protección son una realidad en el país, e incluso la mayoría de ellos son de esa naturaleza. Por lo que considerando que efectivamente los datos sean verídicos, la mayoría de los trabajadores en México están siendo vulnerados en cuanto a sus condiciones de trabajo. Lo más preocupante es que esos contratos de protección ya están depositados en la Junta. Por lo que será sumamente difícil poder nulificar esos contratos y depositar nuevos.

D. Regulación del Contrato de Protección a través del Contrato Colectivo

Si bien el Contrato de Protección no se encuentra propiamente regulado en la ley, los juristas, empresas y sindicatos se han valido de la legislación laboral previa a la reforma para pactar por muchos años los Contratos de Protección. La LFT permitió por más de 70 años realizar Contratos Colectivos de Protección entre empresas y sindicatos dotándolos de validez por cumplir con la normativa laboral. Por muchos años se realizaron miles de CCT los cuales aparentemente respetaban los derechos colectivos, sin embargo, a la hora de la práctica resultaba todo lo contrario. No obstante, la doctrina poco a discutido respecto si la disrupción del CCT fue debido a una deficiencia del legislador, o bien fue una estrategia jurídica creada por patrones y sindicatos con apoyo de abogados. Lo anterior es de suma importancia, ya que durante muchos años abogados de empresas y de sindicatos alegaron que los CCT que firmaban se ajustan íntegramente a los preceptos de la LFT, sin embargo, esto era en una mera apariencia, se trata de una simulación sindical, acto que no sólo es

⁹¹ Ob. Cit. (Solidarity).

⁹² Ob. Cit. (Zenyazen).

ilegítimo, sino que es ilícito según la doctrina. En un plano estrictamente jurídico, los CCPP violan tres derechos fundamentales de los trabajadores, siendo estos: (i) derecho a la libertad sindical, al obligarlos a pertenecer a un sindicato determinado; (ii) derecho a la negociación colectiva, al someter a los trabajadores a un CCT donde no están debidamente representados y por último; (iii) coartan su derecho a huelga, al entorpecer el procedimiento para estallar en huelga, al tener que demandar primero la pérdida de la titularidad del CCT. Por lo que se puede concluir que los CCPP violan los tres derechos primordiales que tienen los trabajadores en México.

Ahora bien, el desarrollo y crecimiento exponencial de los CCT en el país, no se debe necesariamente a los órganos administrativos (juntas) o jurisdiccionales, la principal responsable es la deficiente LFT. El primero de los artículos es el 386 de la LFT, el cual monopoliza la posibilidad de celebrar un CCT en representación de los trabajadores únicamente a uno o varios sindicatos. El trabajador por sí no puede celebrar el CCT, ni por él ni mediante alguna comisión que formen, sino únicamente la LFT faculta a los sindicatos para celebrarlos. Como mencioné en principio partiendo de la idea del plano de desigualdad entre patrón y trabajador es una idea correcta, sin embargo en la práctica se ha ido distorsionando. Posteriormente, previo a la reforma estaba únicamente el artículo 390 de la LFT como mecanismo de control y registro de los CCT. Dicho artículo no preveía algún tipo de mecanismo que acreditará que el sindicato firmante realmente representaba a los trabajadores, sino que únicamente bastaba con que alguna de las partes depositará el CCT en la Junta de Conciliación y Arbitraje para que surtiera efectos. Asimismo, la LFT establece distintos tipos de sindicatos, sin embargo, los más factibles a presentar CCPP son los de industria. Lo anterior, toda vez que una vez obtenido el registro, el representante sindical puede celebrar un CCT con cualquier empresa de esa rama industrial.

Ahora bien, si en principio, la LFT da la posibilidad de firmar CCT a través de una simulación sindical, la misma ley establece un mecanismo de protección para cuando esto suceda. Respecto a esto, se establece que el sindicato que verdaderamente represente a los trabajadores demande la titularidad del CCT desplazando al sindicato que no cuenta con representatividad. Sin embargo, dicho procedimiento conlleva un recuento de los trabajadores que apoyen a uno u otro sindicato, el cual en la práctica culmina con el despido de todos aquellos trabajadores alborotadores y aunado a ello, es un

procedimiento costoso. Con relación a esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a fin de brindarles una mayor protección a los trabajadores al momento de ejercer su voto en el recuento para depositar otro CCT en la junta, emitió el siguiente criterio:

RECuento PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN SEÑALAR PARA SU DESAHOGO EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO HAYA OBJECCIÓN FUNDADA DE ALGUNO DE LOS SINDICATOS EN CONFLICTO.

En los conflictos intersindicales surgidos de la necesidad de determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la prueba de recuento señalada debe desahogarse en las condiciones más favorables para la independencia de los trabajadores, por lo que la autoridad laboral debe vigilar que cumpla su cometido, esto es, proteger la libertad en la manifestación de la voluntad de la persona que expresa su preferencia mediante su voto. Es por ello que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente debe garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical, asegurándose de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento sea el apropiado, además de que existan las condiciones físicas y de seguridad mínimas para que su desahogo sea rápido, ordenado y pacífico (acorde con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 150/2008, de rubro: "RECuento PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO."), pues se trata de asegurar las condiciones para la emisión del voto personal, libre, directo y secreto, a fin de hacer efectivo el sistema de vida democrático y favorecer las condiciones para una auténtica representación y libre determinación de los trabajadores. En ese sentido, la Junta debe valorar las peticiones que de común acuerdo formulen los sindicatos en pugna respecto del lugar donde estimen pueda llevarse a cabo el recuento, así como considerar las objeciones que en su caso se presenten. Ciertamente, tratándose del procedimiento especial para la tramitación de los conflictos derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, cualquiera de los sindicatos en conflicto puede objetar que para el desahogo del recuento se designe el local de la empresa, considerando que al demandar la pérdida de titularidad o administración al sindicato que la ostente, la resolución del conflicto queda sujeta a las pruebas que ofrezcan precisamente los contendientes, entre ellas y de importancia fundamental, el recuento, cuyo resultado podrá dar cuenta de cuál es el sindicato en disputa que cumple con la condición para obtener y mantener la titularidad del pacto colectivo, esto es, la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Consecuentemente, las instalaciones del patrón no constituyen necesariamente un lugar inapropiado para el desahogo del recuento y, por ello, la autoridad laboral puede señalar ese lugar cuando lo estime pertinente, considerando incluso la petición que al efecto pudieran hacer de común acuerdo los sindicatos en conflicto; en cambio, debe señalar un lugar distinto para su desahogo cuando haya objeción fundada.

Contradicción de tesis 461/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 2012. Cinco votos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

El anterior criterio es de suma importancia, toda vez que previo al criterio emitido por la Suprema Corte, las votaciones eran organizadas y realizadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sobre esto, De Buen señala que: *“lo común era que lo organizaron en forma abierta, a mano alzada, registrando el sentido del voto de cada trabajador ante la mirada del patrón, lo que derivó en toda clase de venganzas del propio empleador o del sindicato vencedor.”*⁹³

Por lo tanto, el hecho de que la Suprema Corte haya emitido un criterio en relación con el sistema de contabilización de los votos, y la forma en que las votaciones deberían de llevarse a cabo, evidencia cómo el sistema de recuento (que es un mecanismo de defensa indispensable para el trabajador) es ineficiente por no poder velar un ejercicio de voto personal, libre, directo y secreto.

⁹³ De Buen Unna, Carlos. **Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección en México**. Friedrich Ebert Stiftung. Agosto, 2011. Disponible en línea: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf>(fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

CONCLUSIONES

Primera. El ejercicio de la negociación colectiva en México es casi nulo.

La legislación laboral previa a la Reforma del 2019 favoreció a los empresarios y líderes sindicales para deformar el Contrato Colectivo de Trabajo e imposibilitar el ejercicio de la negociación colectiva. Quedó demostrado en el presente trabajo que la negociación colectiva en México es casi nula. De acuerdo con los datos duros, la gran mayoría de los Contratos Colectivos en el país, son de protección. Las principales causas de esto es la falta de pericia legislativa para hacer efectiva la negociación colectiva. Esto se atribuye principalmente a la falta de mecanismos para hacer valer la democracia sindical por parte de los trabajadores. Por más de 80 años, la negociación colectiva en México no pudo ser efectiva. La Reforma del 2019 pretende implementar los siguientes mecanismos para hacer efectiva la negociación colectiva:

- (i) **Publicitar el Contrato Colectivo en los centros de trabajo.** Mediante la Reforma del 2019, es obligación de todos los patrones de publicar dentro de los centros de trabajo el Contrato Colectivo a celebrar o legitimar. Con esto, se hace del conocimiento de los trabajadores el Contrato, y en caso de no estar de acuerdo, podrían oponerse a firmarlo. Considerando que previo a la Reforma, los trabajadores no tenían conocimiento alguno del Contrato Colectivo que los regía, es un gran acierto por parte de la Reforma.
- (ii) **Implementación de un procedimiento de consulta.** Mediante este proceso se hará valer la democracia sindical de los trabajadores. Para ello, los patrones están obligados por Ley a informar a los trabajadores del proceso de consulta a celebrar. Esto, mediante la publicación de la consulta en los centros de trabajo.
- (iii) **Informar a los trabajadores del proceso de consulta.** Los patrones deberán fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión. Con esto, los trabajadores tendrán conocimiento del contenido del Contrato Colectivo que los rige.

Segunda. La simulación sindical ha imposibilitado el ejercicio del derecho a huelga.

Con el objeto de reactivar el derecho de huelga que tienen los trabajadores, la Reforma del 2019 implementó los principios de libertad, afiliación y participación sindical como a continuación se indican:

- (i) **Efectiva Libertad Sindical.** Los patrones no podrán obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; no podrán realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores. Con esto, se prohíbe al empresario la posibilidad de constituir un Sindicato Blanco. Asimismo, se establece la libertad sindical de los trabajadores para afiliarse al sindicato de su elección. Asimismo, con la Reforma se prohíben los actos de injerencia por parte de los patrones hacia los sindicatos.
- (ii) **Implementación de la libre afiliación y participación.** Mediante la imposibilidad de formar parte o no de un sindicato. El procedimiento de elección de líderes sindicales deberá salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.
- (iii) **Efectiva representación del trabajador.** La Reforma del 2019 contempla mecanismos de elección de líderes sindicales, así como su funcionamiento y sucesión de cargo. Con esto se pretende erradicar el autoritarismo en los sindicatos. Asimismo, el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados.
- (iv) **Aplicación de principios.** Con la Reforma del 2019, en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus

garantías. Con esto se busca que, mediante la aplicación de principios, los trabajadores sean efectivamente representados.

(v) **Implementar un Centro de registro de los Contratos Colectivos en México.** Este Centro se encargará de velar que efectivamente los Contratos Colectivos que se registren cuenten con el apoyo y legitimación de los trabajadores. Los sindicatos tienen la obligación de registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

(vi) **Cancelación del registro.** El legislador tomó medidas extremas para combatir la simulación sindical, por ello, se procederá a cancelar el registro cuando un sindicato: incumple con su objeto o finalidad que es cuando sus dirigentes, incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. Esta disposición en concreto es una medida sumamente atinada. Toda vez, que muchas veces la falta de negociación colectiva y el uso de Contratos de Protección deriva principalmente de extorsiones y amenazas que reciben los empresarios. Con esta medida, se protegen los intereses de los empresarios. Con esta posibilidad de cancelar el registro, los sindicatos se abstendrán de extorsionar empresarios, y con ello, los empresarios no tendrán que recurrir a los Sindicatos y Contratos de Protección. Literalmente el legislador está ofreciendo una solución a una de las prácticas más usadas en el país por parte de los sindicatos. Legalmente parece un gran acierto, será importante ver materialmente cómo serán los procedimientos de cancelación del registro sindical.

(vii) **Procedimiento de elección de directiva sindical.** La Reforma establece el procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

(vii) **Prohibición expresa de la simulación sindical.** Mediante la Reforma se establece expresamente que, los sindicatos no podrán participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades; obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus

directivas sindicales; y Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

(ix) **Interdependencia entre simulación sindical y derecho a huelga**. La falta de libertad sindical ha imposibilitado a los trabajadores para que ejerzan su derecho a huelga. Si se logra erradicar los Sindicatos de Protección, nuevamente los trabajadores podrán ejercer su derecho a huelga. En tanto no se logre erradicar la simulación sindical, el ejercicio de huelga será ineficaz.

Tercera. Los Contratos de Protección son legales pero ilegítimos.

Esta es una de las partes fundamentales de la Reforma del 2019, podríamos afirmar que actualmente los Contratos de Protección son legales por estar pactados conforme a Ley, pero son ilegítimos por no tener el apoyo de los trabajadores. Con el objeto de dar legitimidad a los Contratos de Protección en vigor y futuros, estableció lo siguiente:

(i) **Legitimidad sobre legalidad**. Mediante la Reforma del 2019 se establece que, en materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal

(ii) **Libertad de negociación colectiva**. La Reforma establece que para que un Contrato Colectivo sea válido, deberá contar con el apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto. Con esto, se constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses.

(iii) **Constancia de representatividad**. Todo sindicato que pretenda celebrar un Contrato Colectivo deberá tener previamente una Constancia de Representatividad. Con esto se legitima que el sindicato cuenta con el apoyo de los trabajadores. El legislador limita esta legitimidad a una temporalidad de 6 meses, que es la vigencia de la constancia. Este mecanismo velará por la efectiva representación del trabajador. Esta misma constancia será requisito fundamental para registrar cualquier Contrato Colectivo.

(iv) **Constancia de representatividad y legitimación de los trabajadores.** Para que una constancia sea expedida y se demuestre que el sindicato cuenta con el apoyo de los trabajadores, el sindicato deberá presentar ante el Centro de Registro un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respaldan al sindicato solicitante. El Centro tendrá la obligación de verificar esta lista, y elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto. Posterior a esto, se llevará a cabo una convocatoria para realizar una votación por parte de los trabajadores. El Centro deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

(v) **Procedimiento de consulta del Contrato Colectivo.** A fin de legitimar los Contratos Colectivos por celebrarse, la autoridad deberá consultar el contenido del mismo a los trabajadores. Para esto, previo al registro ante la autoridad del contrato, verificará mediante un procedimiento de consulta que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. Para llevar a cabo este proceso de consulta y salvaguardar los derechos sociales de los trabajadores, se deberá dar aviso al trabajador de la consulta, posteriormente, el sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta. Para hacer efectivo el ejercicio de la democracia sindical, se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

(vi) **Subsistencia de los Contratos Colectivos.** Con el objeto de regular la existencia, revisión o modificación del Contrato Colectivo, toda revisión o modificación deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda.

Asimismo, es obligatorio que cada dos años se deberá realizar un convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

(vii) **Terminación de los Contratos de Protección en vigor.** Con el objeto de terminar lo más pronto posible con los Contratos de Protección, la Secretaría del Trabajo publicó el Protocolo con el objeto de legitimar los Contratos Colectivos en México. Sobre esto, el sindicato deberá mediante la implementación de reglas democráticas demostrar mediante el procedimiento señalado en el Protocolo que cuenta con el apoyo de los trabajadores. Dicho procedimiento será mediante la revisión por parte de la autoridad con los trabajadores, si están de acuerdo o no, con el Contrato Colectivo. En caso de que los trabajadores no apoyen el Contrato Colectivo, la autoridad lo dará por terminado.

Cuarta. México: paraíso laboral para empresas extranjeras.

El nulo ejercicio de la negociación colectiva, derecho a huelga y libertad sindical fomentan un ambiente ideal para establecer empresas extranjeras en México. Si imposibilitas la materialización del derecho a huelga y negociación colectiva, las empresas pueden estar operando bajo los mínimos legales, y no tener problemas con el Estado, y tampoco con los trabajadores, puesto que, no pueden ejercer su derecho a huelga. Por más de 80 años se implementó este mecanismo en México. Esta práctica es vergonzosa frente a otras naciones. Derivado de esto, el salario mínimo es uno de los más bajos actualmente. Socialmente esto crea una alta desigualdad entre las clases sociales, y fomenta la emigración a otros países que ofrecen mejores sueldos. Estados Unidos y Canadá se vieron en la necesidad de presionar a México para reformar la legislación laboral. Lo anterior, debido a que la mayoría de las empresas extranjeras se establecen en México por el “paraíso laboral” que existía previo a la Reforma del 2019.

Quinta. Interdependencia de la negociación colectiva, libertad sindical y derecho a huelga.

Los derechos sociales de los trabajadores son dependientes el uno con el otro. Si suprimes o limitas alguno, repercuten directamente en los demás. Por ello, la falta de negociación colectiva, y la supresión material del derecho a huelga, se dieron por la falta de autonomía sindical. Es interesante ver cómo los trabajadores no podían exigir su derecho a huelga por estar corrompido el sindicato que los representa.

Sexta. Las relaciones obrero-patronales están desequilibradas.

Actualmente las relaciones obrero-patronales presentan un alto desequilibrio. Con la Reforma del 2019 se pretende equilibrar esta relación jurídica. Principalmente mediante el ejercicio de la democracia sindical, y la efectiva representación de los trabajadores mediante los sindicatos. Al lograr ese plano de igualdad, los derechos de los trabajadores serán incrementados.

Séptima. Podrá la Reforma del 2019 terminar los Contratos de Protección.

Se puede concluir las principales causas de los contratos colectivos de protección en México se debe a los siguientes supuestos: (i) un alto índice de simulación sindical, esto ocasiona la pérdida de la representatividad sindical y por ende nulifica la bilateralidad en las negociaciones del contrato; (ii) la ausencia de mecanismos y métodos para que los trabajadores convaliden o rechacen lo que acuerdan sus dirigentes, es decir una completa ausencia participativa por parte de los trabajadores en la toma de decisiones; y (iii) la ausencia de un sistema de Registro Público de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

Ahora bien, es sumamente pertinente establecer de qué manera es que la reforma pretende combatir las causas atribuibles a los contratos de protección en México. En primer lugar, es de suma importancia establecer los tres momentos en que la reforma pretende tomar parte, siendo el primero al legitimar los contratos existentes, es decir esta medida combatirá directamente la cuestión de representatividad respecto de los CCT existentes. Aunado a lo anterior, se someterá a debate de los trabajadores si es que están a favor o en contra del fondo del contrato, dotándolos de autonomía para que mediante el ejercicio de su voto puedan determinar si es que lo plasmado los beneficio por encima

del mínimo legal. El compromiso por parte de la autoridad es tal, que el mismo protocolo establece un término máximo de cuatro años para que todos los contratos estén legitimados, por lo que se puede observar que se pretende delimitar en tiempo la aplicación de esta medida.

En cuanto al segundo de los momentos de aplicación de la reforma, nos encontramos al momento de la negociación y firma del CCT. Para esto es que los artículos 390 Bis y 390 Ter establecen los mecanismos y procedimientos de involucramiento de los trabajadores en este proceso. Respecto a esto, la LFT establece que una nueva figura jurídica denominada “Constancia de Representatividad”, al respecto se puede señalar que dicho constancia en principio es un instrumento que podrá determinar de manera transparente la representatividad de los trabajadores, sin embargo, dicha medida está sujeta a que tanto involucramiento tenga la clase obrera en las negociaciones, así como a qué tan factible será que la autoridad logre proteger a los trabajadores de todo tipo de coacción y presión por parte del patrón para que vote por determinado sindicato. Aunado a este principio de autonomía mediante el ejercicio del voto está vinculada la tercera etapa que consiste en la disputa de la titularidad del CCT. La vinculación entre estas dos etapas se relaciona con relación al ejercicio del voto para la designación de la representatividad.

Por lo que de las tres etapas podemos destacar un elemento en común que es el voto. La reforma le apuesta al ejercicio del voto de las y los trabajadores, por lo que la autoridad le da una gran facultad y responsabilidad a la clase trabajadora. La autoridad brinda los mecanismos y procedimientos para que los trabajadores se involucren, sin embargo, para que esto funcione se debe de dar un proceso de votación pacífico y sin coacción por parte del patrón. Elemento que deberá de velar atentamente la autoridad, ya que sino, se obstaculizará el involucramiento de los trabajadores en la negociación del CCT.

Ahora bien, es de suma importancia destacar el hecho de que anteriormente no se contaba con una institución independiente que llevará el registro y control de los CCT en el país, sino que era la Junta de Conciliación y Arbitraje la encargada por ley para llevar el registro únicamente. No se cercioraba de manera idónea que los sindicatos realmente representarán a los trabajadores, sino que únicamente se encargaban de llevar el registro. Por lo que con la reforma, se deberá de crear el Centro

Federal de Trabajo y Registro, el cual será el encargado de velar por la real representación sindical, elaborando padrones, así como pudiéndose auxiliar de demás autoridades laborales y administrativas para verificar los centros de trabajo. Aunado a lo anterior, con la desaparición de las Juntas, se pretende terminar con el monopolio de corrupción que se había desarrollado a lo largo de los años entre funcionarios del gobierno, empresarios y sindicatos. Mediante tribunales se pretende acabar con estas redes de corrupción.

Por lo que se puede establecer que la reforma en principio pretende acabar con los contratos de protección, dotando de los mecanismos y procedimientos legales para que los trabajadores puedan realmente tener una injerencia en todo lo relacionado con los CCT, sin embargo, dependerá de cada trabajador ejercer su voto e involucrarse en los procedimientos, así como por parte de la autoridad en brindar acciones pacíficas y libres de coacción.

BIBLIOGRAFÍA

A. Doctrina

Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, 4a. ed., España, Ediciones Ariel, 1973, p. 224

Álvarez, José Luis. **La reforma laboral va contra los sindicatos charros y fantasmas**. Reforma Laboral para Todos. Abril, 2019. Disponible en línea: <http://reformalaboralparatodos.mx/2019/04/06/la-reforma-laboral-va-contra-los-sindicatos-charros-y-fantasmas/> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

Alzaga, Óscar. **¿Qué son los contratos colectivos de protección patronal?** La Jornada. Abril, 2015. Disponible en línea: <http://ljz.mx/2015/04/07/que-son-los-contratos-colectivos-de-proteccion-patronal/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Arévalo Vela, Javier. **El derecho colectivo de trabajo**. Revista Lex n. 20. 2017. Disponible en línea: [Dialnet-ElDerechoColectivoDeTrabajo-6203513.pdf](http://dialnet-el-derecho-colectivo-de-trabajo-6203513.pdf).

Bensusán, Graciela. **Los “contratos de protección” en México**. Revista Jurídica Nexos. Junio, 1997. Disponible en línea: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Benjamin Veschi. Etimología Origen de la Palabra. Año: 2018. Disponible en línea: <https://etimologia.com/trabajo/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Bote, Abraham. **Persisten sindicatos 'charros' que no velan por los derechos del trabajador**. Más Reforma más Trabajo. Enero, 2020. Disponible en línea: masreformasmejortrabajo.mx/index.php/entorno-laboral/sindicatos/item/578-persisten-sindicatos-charros-que-no-velan-por-derechos-del-trabajador (fecha de consulta: 10 de enero de 2020).

Calvillo, Elizabeth y Vargas, Eduardo. **Reforma laboral: ¿el fin de la simulación sindical?** Revista Común. Agosto, 2019. Disponible en línea: <https://www.revistacomun.com/blog/reforma-laboral-el-fin-de-la-simulacin-sindical> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Clewer, Lorraine, Jeffcott Bob, Olvera Briseño, Rodrigo y otros. **Reforma de la justicia laboral en México**. Documento informativo de la Red de la Solidaridad de la Maquila. Julio 2017. Disponible en línea: https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Reforma_Justicia_Laboral_Mexico_RSM_2017.pdf (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Dávalos Morales, José. **Contrato Colectivo de Trabajo**. Revista Jurídica de la UNAM “Hechos y Derechos”. Abril, 2018. Disponible en línea: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12135/13818> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

De Buen Unna, Carlos. **Los Contratos Colectivos de Trabajo de Protección en México**. Friedrich Ebert Stiftung. Agosto, 2011. Disponible en línea: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1960, pg. 471.

Ferrajoli, Luigi. Sobre la definición de “democracia”. Una discusión con Michelangelo Bovero. **SciELO**. Disponible en línea: <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n19/n19a10.pdf> (Fecha de consulta: 04 de octubre de 2020).

Fernández Arras, Arturo. Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI. Libertad sindical, México, UNAM-UAM-FAT, 1999, p. 177.

Flores Zenyazen. **3 de cada 4 contratos sindicales en México favorecen a las empresas: estudio**. El Financiero. Noviembre, 2018. Disponible en línea: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/3-de-cada-4-contratos-sindicales-en-mexico-favorecen-a-las-empre-sas-estudio> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Kaplan S., David y Sadka Joyce. **La reforma de justicia laboral más profunda en más de un siglo**. Revista jurídica Animal Político. Enero, 2019. Disponible en línea: <https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/la-reforma-de-justicia-laboral-mas-profunda-en-mas-de-un-siglo/> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Pricewaterhousecooper. **Reforma Laboral 2019**. Junio, 2019. Disponible en línea: pwc.com/mx/es/reformalaboral2019.html (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

Puig Hernández, Carlos Alberto. ¿Qué es en realidad el Contrato Colectivo de Trabajo? IIJ UNAM, 2003. Disponible en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/38.pdf> (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

Ramírez Sánchez, Miguel Ángel. **Los sindicatos blancos de Monterrey (1931–2009)**. SciELO. Frontera norte vol.23 no.46 México jul./dic. 2011. Disponible en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722011000200007. (Fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

Real Academia Española. Definición de Trabajo. RAE. Disponible en línea: <https://dle.rae.es/trabajo?m=form> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2020).

Santos Azuela, Hector. **El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical**. SciELO. Bol. Mex. Der. Comp. vol.42 no.124 México ene./abr. 2009. Disponible en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332009000100010#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20principios,sindicales%20o%20cualquier%20otra%20entidad. (Fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

Tepale Fuentes, Oscar Alejandro. La negociación colectiva. Mayo 2018. Disponible en línea: <https://es.slideshare.net/OscarTepale/contrato-colectivo-de-trabajo-97246260> (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

Organización Internacional de Trabajo. **Negociación Colectiva y relaciones laborales**. 2020. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

Xelhuantzi López, María. La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia. **Friedrich-Elbert-Stiftung: Perspectivas Progresistas**. Octubre, 2011. Disponible en línea: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08741.pdf> (fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

B. Legislación

Ley Federal del Trabajo (P.O 1 de abril 1970/ U.R 2 de julio 2019).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (P.O 5 de febrero 1917/ U.R 9 de septiembre 2019).

Convenio núm. 154 “Promoción de la negociación colectiva”. OIT. 1981. Disponible en línea:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

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. (P.O. 24 de febrero de 2017). Disponible en línea:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

C. Jurisprudencia

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Tesis aislada (laboral). Cuarta Sala. Número de registro: 377518. Disponible en línea: https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=&Dominio=&TA_TJ=&Orden=1&Clase=DetalleTesisMarcadasBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=&ID=377518&Hit=4&IDs=367553,374230,376117,377518,377828&tipoTesis=&Sesion=daytm5hmijmmhnmruhjuahc&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema= (fecha de consulta: 9 de abril del 2020).

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN. Jurisprudencia Laboral. Segunda Sala. Número de registro: 166703. Disponible en línea: https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=166703&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=166703&Hit=1&IDs=166703&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema= (fecha de consulta 9 de abril del 2020).

RECuento PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN SEÑALAR PARA SU DESAHOGO EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO HAYA OBJECCIÓN FUNDADA DE ALGUNO DE LOS SINDICATOS EN CONFLICTO. Segunda Sala SCJN. Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2, Tesis: 2a./J. 28/2012 (10a.). Décima época. SJF. Número de registro: 2000645. Disponible en línea: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=2000645&Clase=DetalleTesisBL> (fecha de consulta: 10 de noviembre del 2019).

ANEXOS

I. Anexo I

Cronología de la Implementación de la Reforma Laboral²⁴

1. **Publicación** en el Diario Oficial de la Federación (1 de mayo de 2019);
2. **Entrada en vigor** al día siguiente de su publicación (2 de mayo 2019);
3. Plazo para **crear ley orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** – 180 días después de publicado decreto el 1 de mayo de 2019 (aproximadamente 6 meses, es decir, 1 de noviembre de 2019);
4. **Inicio de funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, dentro de 2 años siguiente a la publicación de la ley (1 de mayo de 2021);
5. **Listado y soporte electrónico de expedientes** asociaciones sindicales al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 6 meses antes de inicio de funciones, es decir, 6 meses antes del 1 de mayo de 2021 (1 de noviembre de 2020);
6. **Traslado físico de expedientes** de las asociaciones sindicales al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 1 año después de inicio de funciones, es decir, 1 año después del 1 de mayo de 2021 (1 de mayo de 2022);
7. **Entrada en funciones del Centro de Conciliación locales y Tribunales locales**, plazo de 3 años, a partir del 1 de mayo de 2019 (1 de mayo de 2022);
8. **Entrada en funciones del Centro de Conciliación federal y Tribunales federales**, plazo de 4 años, a partir del 1 de mayo de 2019 (1 de mayo de 2023);

⁹⁴ Palma Leslie. México fija la cronología de la Reforma Laboral. Holland and Knight Alert. Mayo de 2019. Disponible en línea: <https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2019/05/mexico-fija-la-cronologia-de-la-reforma-laboral> (Fecha de consulta: 4 de octubre de 2020).

9. **Revisión Extraordinaria de Contratos Colectivos de Trabajo** para no extinguirlos, por lo menos 1 vez dentro de los 4 años siguientes a la reforma (es decir, máximo el 1 de mayo de 2023);
10. **Protocolo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la verificación de la consulta de contratos colectivos** mediante respaldo mayoritario de trabajadores por voto personal libre y secreto, tres meses siguientes a la publicación de la reforma (es decir, 1 de agosto de 2019);
11. **Primera Sesión junta gobierno del Centro**, 90 días a partir de la designación de su titular. Las Juntas Federal y Locales presentarán al Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral, el plan y programa de trabajo para la conclusión de asuntos en trámite, dentro de los siguientes 120 días naturales (aproximadamente 4 meses, esto es, 1 de septiembre de 2019);
12. **Revisión por parte del Órgano Interno de Control de cada Junta sobre indicadores de los resultados del plan y programas para conclusión de asuntos**, cada 6 meses a partir de la reforma;
13. **La Secretaría de Trabajo y Previsión Social emitirá lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión del Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral**, dentro de los 45 días siguientes (es decir, 17 de junio de 2019);
14. **Las organizaciones sindicales se ajustan al procedimiento de 30% de mayoría de trabajadores mediante voto directo, personal, libre y secreto, para obtener constancia de mayoría del centro federal de registro**, 1 año a partir de la reforma (es decir, 1 de mayo de 2020);
15. **Creación de directivas sindicales y adecuación de estatutos para seleccionar a la directiva mediante voto directo, personal, libre y secreto**, dentro de los 240 días posteriores a la reforma, es decir aproximadamente 8 meses a partir del 1 de mayo de 2019 (es decir, plazo máximo el 1 de enero de 2020);

16. **Creación de plataforma informática en materia de seguridad social para consulta del tribunal**, plazo máximo de 2 años a la entrada en vigor de la ley (1 de mayo de 2021).