

**MEMORIAL DE *AMICUS CURIAE***

**SOBRE LOS AMPAROS CONTRA LA REFORMA A LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO**

**PRESENTADO POR**

**LA RED INTERNACIONAL DE ABOGADOS QUE ASISTEN A  
TRABAJADORES (ILAW)**

**23 de JUNIO 2020**

# Tabla de contenido

- I. DECLARACIÓN DE INTERESES DEL AMICUS CURIAE..... 3**
  
- II. INTRODUCCIÓN ..... 3**
  
- III. ARGUMENTOS .....13**
  - A. LA COMPOSICIÓN DE LOS SINDICATOS .....13**
  - B. LAS ELECCIONES SINDICALES.....23**
  - C. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....28**
  - D. LA ADMINISTRACIÓN SINDICAL.....32**
  - E. LOS ACUERDOS INSTITUCIONALES .....35**
  
- IV. CONCLUSIÓN .....39**
  
- ANEXO I .....40**
  
- ANEXO II .....42**

## I. DECLARACIÓN DE INTERESES DEL AMICUS CURIAE

La **Red Internacional de Abogados que Asisten a Trabajadores** (ILAW por sus siglas en inglés)<sup>1</sup> es una red global de abogados y académicos que ejercen la abogacía internacional, representando tanto a trabajadores como a sus organizaciones, incluyendo a sindicatos verdaderamente democráticos. La Red ILAW incluye a más de 400 miembros en más de 55 países, incluyendo a México. La Red ILAW tiene un fuerte interés en asegurar que los sistemas jurídicos nacionales cumplan con los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo aquellos protegidos por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (ambos ratificados por México). Argumentamos que las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día 1 de mayo de 2019,<sup>2</sup> son compatibles con estos convenios y, por lo tanto, se deberán rechazar todos y cada uno de los amparos interpuestos en su contra por una supuesta, aunque falsa, falta de apego a la ley internacional.

## II. INTRODUCCIÓN

Por décadas, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la práctica jurídica relacionada con ella en México, han evitado que los trabajadores ejerzan su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. El problema central ha sido el uso de los “contratos de protección”, que son “contratos colectivos de trabajo” firmados entre un empleador y un sindicato de “protección”

---

<sup>1</sup> [www.ilawnetwork.com](http://www.ilawnetwork.com). Véase el Anexo I para una lista completa de los miembros de la junta asesora de la Red ILAW.

<sup>2</sup> 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, Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019. Disponible en:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

patronal sin el involucramiento ni incluso el conocimiento de los trabajadores supuestamente representados por el sindicato. En algunos casos, los contratos de protección ya fueron firmados con el sindicato elegido por el patrón antes de que éste haya siquiera contratado al primer trabajador.<sup>3</sup> El propósito del contrato de protección es fijar salarios bajos y malas condiciones de trabajo, además de “proteger” al empleador para no tener que negociar con un sindicato independiente y democrático, que exigiría mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. De hecho, la mayoría de los contratos de protección les otorgan a los empleadores una amplia discrecionalidad en el establecimiento de los salarios, las jornadas y otras condiciones de trabajo. Esto ha implicado que millones de trabajadores mexicanos trabajen jornadas extremadamente largas (las más largas entre los países de la OCDE),<sup>4</sup> a cambio de salarios extremadamente bajos (los salarios promedio más bajos entre los países de la OCDE),<sup>5</sup> muchas veces en condiciones peligrosas e insalubres y sin contar con medios efectivos para reivindicar sus derechos laborales.

Aunque se desconoce el número exacto de contratos de protección,<sup>6</sup> los funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social calculan que actualmente, por lo menos, un 75%

---

<sup>3</sup> Ver, por ejemplo, David Welch y Nacha Cattán, *How Mexico's Unions Sell Out Autoworkers*, Bloomberg, 5 de mayo de 2017, disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-rsell-out-autoworkers>.

<sup>4</sup> OCDE, Data – Hours Worked: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

<sup>5</sup> OCDE, Data – Average Wages: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

<sup>6</sup> Actualmente existen 27,500 contratos colectivos de trabajo registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y 532,469 ante las Juntas Locales (sin incluir los datos para los estados de Morelos y Querétaro), representando un total de 559,969 contratos colectivos de trabajo. STPS, Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral, Anexo 14, Diagnóstico Situación de los Archivos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/DSAJLCYA.pdf>

de los contratos colectivos de trabajo son contratos de protección.<sup>7</sup> Una vez que se registra un contrato de protección, para los trabajadores se vuelve prácticamente imposible formar un sindicato auténtico en el centro de trabajo, así como negociar y firmar un contrato colectivo de trabajo legítimo. En primer lugar, los trabajadores muchas veces no saben que los “representa” un sindicato y en la mayoría de los casos ni siquiera pueden obtener una copia del contrato colectivo de trabajo que rige en su centro de trabajo.<sup>8</sup> Si consiguen obtener esta información, solamente pueden cuestionar al sindicato existente a través de formar o afiliarse a un sindicato independiente y realizar un emplazamiento para exigir un contrato colectivo de trabajo nuevo, a lo que el empleador responde con el argumento de que no puede negociar con un sindicato independiente porque ya existe un contrato

---

<sup>7</sup> Ver, por ejemplo, Verónica Gascón, *Advierten libertad sindical simulada*, El Norte, 13 de abril de 2020, disponible en: <https://www.elnorte.com/advierten-libertad-sindical-simulada/ar1921065>; *Hasta 85% de los contratos colectivos existentes se firmaron a espaldas de los trabajadores: Alcalde*, El Financiero, 7 de enero de 2020, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/hasta-85-de-los-contratos-colectivos-existentes-se-firmaron-a-espaldas-de-los-trabajadores-alcalde>.

<sup>8</sup> Antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, no existía el requisito de que se le diera a los trabajadores copia de su contrato colectivo de trabajo, ni que se acreditara la representatividad del sindicato como condición para negociar. En algunos casos, los trabajadores estaban conscientes de que se les descontaba cuotas sindicales en su nómina y de que podrían obtener una copia del contrato colectivo de trabajo siempre y cuando estuvieran bajo la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, que son las únicas juntas que tienen los contratos colectivos de trabajo disponibles en línea para el público. En otros casos, los empleadores no deducen las cuotas sindicales de la nómina del trabajador, sino que sencillamente hacen un pago directo al sindicato de protección (o a su dirigente), haciendo que en la práctica les resulte imposible a los trabajadores identificar quién es su “representante”. Aunque bajo la Reforma de 2019, se requiere que todos los empleadores les den a los trabajadores copia del contrato colectivo de trabajo, siguiendo las estipulaciones del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, esta medida no se va a implementar plenamente sino hasta el día 1 de noviembre de 2023. Hasta el 27 de abril de 2020, sólo se habían dado 162 votos de legitimación de contratos. Ver, María del Pilar Martínez, *Se ha legitimado sólo el 0.2% de los contratos colectivos*, El Economista, 27 de abril de 2020, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Baja-legitimacion-de-contratos-colectivos-a-un-ano-de-la-reforma-STPS-20200427-0054.html>.

colectivo de trabajo (firmado con un sindicato de protección). El sindicato independiente entonces tiene que interponer una demanda contra el sindicato controlado por el patrón para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, lo cual se resuelve a través de un recuento supervisado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. En la práctica, cuando los trabajadores buscan deshacerse de un sindicato de protección a través de un recuento, el empleador, el sindicato de protección y el gobierno muchas veces se coluden entre sí para intimidar a los trabajadores a través de dilatar el proceso, proferir amenazas verbales y utilizar la violencia física, además de realizar despidos.<sup>9</sup> El sistema de contratos de protección permite que los empleadores paguen a los dirigentes sindicales para suprimir los derechos de sus trabajadores.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ver, por ejemplo, Heather L. Williams, *Of Labor Tragedy and Legal Farce: The Han Young Factory Struggle in Tijuana, Mexico*, 27 SOCIAL SCIENCE HISTORY 525 (2003) disponible en: <http://www.jstor.org/stable/40267825>; Alma Proa, 'Revientan' votaciones trabajadores de Arneses, Zócalo, 29 de noviembre de 2018, disponible en: [https://www.zocalo.com.mx/new\\_site/articulo/interviene-fuerza-coahuila-por-disturbio-en-arneses](https://www.zocalo.com.mx/new_site/articulo/interviene-fuerza-coahuila-por-disturbio-en-arneses); Arely Regalado, *Denuncia FSSP agresión en votaciones de mineros en Sombrerete*, NTR Zacatecas, 27 de noviembre de 2012, disponible en: <http://ntrzacatecas.com/2012/11/17/denuncia-fssp-agresion-en-votaciones-de-mineros-en-sombrerete/>; Rafael de Santiago y Alma Ríos, *Agreden a integrantes del Sindicato Nacional Minero durante recuento de votos de mina San Martín*, en Sombrerete, La Jornada Zacatecas, 28 de febrero de 2018, disponible en: <http://ljz.mx/2018/02/28/agreden-a-trabajadores-durante-recuento-de-votos-de-mina-san-martin/>.

<sup>10</sup> Ver, por ejemplo, Graciela Bensúsan, *Los "contratos de protección" en México*, Nexos, 1 de junio de 1997, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>; José Alfonso Bouzas, coord., *Contratación Colectiva de Trabajo en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, Organización Regional Interamericana de Trabajo (2007); Carlos de Buen Unna, *Los contratos colectivos de trabajo de protección patronal en México*, Friedrich-Ebert-Stiftung (2011), disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08467.pdf>; Inés González Nicolás, coord., *Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección: ¿Corrupción Sindical o Mal Necesario?* Friedrich-Ebert-Stiftung (2006), disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50435.pdf>; María Xelhuantzi López, *La Democracia Pendiente: La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México* (2000).

Este sistema ha persistido por décadas con el conocimiento y la aceptación del gobierno federal y los gobiernos estatales. A nivel estatal y federal, las Juntas tripartitas de Conciliación y Arbitraje (Juntas de Conciliación y Arbitraje) registran los contratos de protección y atraen las disputas colectivas de trabajo. En la mayoría de los casos, los sindicatos de protección que son titulares de estos contratos también son “representantes” de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Junto con los representantes del empleador y del gobierno, estos sindicatos frenan los esfuerzos de los trabajadores por organizar sindicatos independientes y negociar colectivamente. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de México han sido justamente criticadas por su ineficiencia, favoritismo político y corrupción.

El sistema de los contratos de protección ha sido regularmente objeto de críticas por parte de la OIT, argumentando que constituye una grave violación al derecho de libertad sindical protegido por el Convenio 87 de la OIT.<sup>11</sup> También violaría el derecho de negociación colectiva bajo el Convenio 98 de la OIT, pero México no ratificó este convenio fundamental sino hasta el 23 de noviembre de 2018.<sup>12</sup> El Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió varios informes sobre una queja interpuesta por IndustriALL Global Union y varios sindicatos mexicanos (Caso Núm. 2694 del Comité de Libertad Sindical) que revisó el problema de los contratos de protección de manera muy detallada e instó a los interlocutores sociales a identificar las reformas necesarias tanto a la ley como a la práctica.<sup>13</sup> La Comisión de Aplicación de Normas

---

<sup>11</sup> México ratificó este convenio el 1 de abril de 1950. OIT, Ratificaciones de México, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNT\\_RY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNT_RY_ID:102764)

<sup>12</sup> El Convenio 98 entró en vigor el 23 de noviembre de 2019. *Ibíd.*

<sup>13</sup> Otros casos del Comité de Libertad Sindical concernientes a los contratos de protección incluyen los casos Núms. 2393, 2478, 2774, 2919, y 3156. OIT, Casos de Libertad Sindical (México), disponibles en:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::>

de la OIT llegó a conclusiones semejantes.<sup>14</sup> La cuestión de los contratos de protección como una violación de los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva también ocupó un lugar central en casos presentados ante el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.<sup>15</sup>

Con el fin de permitir el derecho legal a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en el año 2016, el entonces presidente Enrique Peña Nieto propuso reformas a la Constitución. Las reformas buscaban lograr tres cosas. En primer lugar, eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y transferir sus funciones legales al poder judicial. Antes de las reformas (y todavía mientras no se constituyan y entren en funcionamiento los primeros centros de conciliación y los primeros tribunales especializados en la materia laboral, dentro de los poderes judiciales de las entidades federativas y de la Federación) las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ocupan de la conciliación y de la jurisdicción, tanto en los conflictos individuales como en los colectivos, de manera que los vicios propios de cada una de estas funciones, derivados de intereses ajenos a la correcta función jurisdiccional, se trasladaban a la otra.<sup>16</sup> En segundo lugar, una nueva entidad federal descentralizada y autónoma, cuyo presidente sería elegido por votación en el Senado, asumiría las funciones administrativas de

---

<sup>14</sup> Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, Convenio 87 – México, 104ª Reunión de la CIT (2015) (“la Comisión pidió al Gobierno que:… identifique, en consulta con los interlocutores sociales, las reformas legislativas adicionales a la reforma laboral de 2012 que sean necesarias para dar cumplimiento al Convenio núm. 87. Lo anterior incluye reformas que impidan el registro de sindicatos que no demuestren el apoyo de la mayoría de los trabajadores que pretenden representar a través de un proceso de elección democrático (es decir, los llamados sindicatos de protección”), disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENTS\\_ID:3241939](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENTS_ID:3241939).

<sup>15</sup> Ver Caso 9702 (Han Young) y Caso 9703 (ITAPSA). Estos casos llevaron al Acuerdo Ministerial del 18 de mayo de 2000 entre Estados Unidos y México, lo cual, en parte, pretendía ayudar a abordar el problema de los contratos de protección. Disponible en: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/reports/minagreement9702-9703.htm>

<sup>16</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción XX.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el registro de los sindicatos.<sup>17</sup> En tercer lugar, la votación para determinar los resultados de las disputas entre sindicatos por la titularidad de los contratos colectivos, la elección de dirigentes sindicales y la aprobación de los contratos colectivos de trabajo sería “personal, libre, universal y secreta” y para efectos de la negociación colectiva, en caso de que el sindicato emplace a huelga para obligar al empleador a negociar, tendría que demostrar que representa a los trabajadores en el centro de trabajo.<sup>18</sup> El 13 de octubre de 2016, se adoptaron las reformas en el Senado, siendo ratificadas por la mayoría de los estados de la Federación el 12 de enero de 2017, y entrando en vigor el 24 de febrero del mismo año.

Subsiguientemente, el gobierno federal y el Congreso de la Unión impulsaron la legislación secundaria. Sin embargo, las enmiendas al primer borrador en muchos aspectos no lograron dar curso a las reformas constitucionales y, en gran medida, no lograron dismantelar el marco legal y administrativo que mantenía a los contratos de protección. Durante todo este tiempo, en gran medida se marginó a los sindicatos independientes del debate y de la redacción de la legislación. No obstante, bajo la iniciativa del gobierno de López Obrador, la legislación mejoró notoriamente y el día 1 de mayo de 2019, se publicaron las reformas a la legislación secundaria para hacer efectivas las reformas constitucionales de 2017.<sup>19</sup> De manera importante, estas reformas ayudaron a alinear la Ley Federal del Trabajo con los Convenios

---

<sup>17</sup> Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, disponible en:

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020)

<sup>18</sup> Constitución Política, artículo 123, apartado B, fracción XXII Bis; artículo 123, apartado A, fracción XVIII.

<sup>19</sup> 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, 1 mayo 2019, disponible en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

87 y 98 de la OIT, que se incorporan a la ley mexicana a través del artículo 1 de la Constitución).<sup>20</sup> Una vez implementadas (a lo largo de un período de transición de cuatro años)<sup>21</sup> los trabajadores contarán con las herramientas para constituir y registrar sindicatos *de su propia elección*, deshacerse de los sindicatos de protección a través de un proceso de recuento más ágil y negociar contratos colectivos de trabajo con el empleador que sean revisados y ratificados por la membresía a través del voto personal, secreto y directo, como en su momento lo había ordenado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>22</sup> Por otro lado, las funciones de las instituciones que ayudaron a mantener

---

<sup>20</sup> Ver, por ejemplo, Christina M. Cerna, *Status of Human Rights Treaties In Mexican Domestic Law*, 20:4 Am. Soc. of Int'l L., (2016), disponible en: <https://www.asil.org/insights/volume/20/issue/4/status-human-rights-treaties-mexican-domestic-law>; Stanley Gacek, *Mexico's Ratification of ILO Convention 98 and the Future of Protection Contracts*, XXII:1, *Mexican L. Rev.* 157, (2019), disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-05782019000200157&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-05782019000200157&lng=es&nrm=iso)

<sup>21</sup> Las principales fechas límite de implementación incluyen: el 2 de mayo de 2020 – la mayoría de los trabajadores deberán ratificar tanto los nuevos contratos colectivos como los contratos colectivos renegociados. El 2 de mayo de 2021– el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) asumirá el registro de los contratos que previamente realizaban las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (Juntas de Conciliación y Arbitraje). El 2 de mayo de 2023 – el CFCRL deberá revisar todos los contratos colectivos de trabajo Juntas de Conciliación y Arbitraje (hayan o no hayan sido renegociadas) para determinar si los trabajadores están conscientes de ellos y los han aprobado.

<sup>22</sup> Ver la jurisprudencia de la Segunda Sala 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” (2a./J. 150/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, T. XXVIII, octubre de 2008, p. 451, reg. 168569). Conforme con las reformas, el gobierno de México también emitió el 31 de julio de 2019, el *Protocolo para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes*, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-para-la-legitimacion-de-contratos-colectivos-de-trabajo-existentes>. El protocolo es un medio para exponer los contratos de protección. Estipula que, a lo largo de un periodo de cuatro años, se sometan a votación todos los contratos colectivos de trabajo en México. Si los trabajadores cubiertos por estos contratos votan a su favor, se considerará que el contrato es “auténtico”. Si los trabajadores se oponen a él, se dará por terminado el contrato y las disposiciones superiores a lo que fija el código del trabajo permanecerán vigentes.

los contratos de protección, incluyendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pasan a un Poder Judicial, es decir, a un órgano independiente del Poder Ejecutivo.

Los sindicatos corporativos, incluyendo la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), que se beneficiaron tanto económica como políticamente del sistema de contratos de protección, han lanzado un ataque legal a la legislación secundaria a través de interponer más de 400 juicios de amparo a lo largo y ancho del país, para evitar que la legislación entre en vigor.<sup>23</sup> Posteriormente, el Consejo de la Judicatura Federal emitió una circular en la que ordenó que todos los futuros amparos interpuestos en contra de la reforma laboral se concentren en el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México y que todos los recursos pendientes de resolver se turnen al Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.<sup>24</sup> A partir del 31 de octubre de 2019, el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México recibió 116 amparos y el 26 de noviembre sobreseyó algunos de ellos.<sup>25</sup> El juzgado halló que las disposiciones cuestionadas de la Ley todavía no entraban en vigor y/o que los demandantes no habían aducido que se les habían aplicado en perjuicio de sus

---

<sup>23</sup> En cuatro casos (uno en San Luis Potosí, uno en Baja California Sur y dos en Tamaulipas), los tribunales emitieron una suspensión definitiva, impidiendo la aplicación de las secciones de la ley que estaban siendo cuestionadas a lo largo del procedimiento. En otros dos casos, se emitieron suspensiones provisionales: uno en Baja California Sur y otro en Tamaulipas. La Secretaría del Trabajo ha interpuesto los recursos correspondientes en contra de las suspensiones.

<sup>24</sup> Consejo de la Judicatura Federal, Secretaría de Creación de Nuevos Organismos, Circular SECNO/7/2019; María Del Pilar Martínez, *CJF ordena concentrar los amparos contra reforma laboral para agilizar el proceso*, EL ECONOMISTA, 26 de noviembre de 2019, disponible en <https://www.economista.com.mx/empresas/CJF-ordena-concentrar-los-amparos-contra-reforma-laboral-para-agilizar-el-proceso-20191126-0079.html>

<sup>25</sup> Ver Rubén Mosso, *Batean amparos contra reforma laboral y abren camino al T-MEC*, MILENIO, 25 de noviembre de 2019, disponible en: <https://www.milenio.com/politica/batean-amparos-reforma-laboral-abren-camino-t-mec>.

derechos constitucionales.<sup>26</sup> En febrero de 2020, se informó que el Décimo Sexto Tribunal Colegiado turnó 108 casos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>27</sup>

Se informa que de los amparos promovidos contra la Ley Federal del Trabajo en los que se ordenó remitir los autos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el estudio de la constitucionalidad los artículos 110, 371, 371 Bis, 390 Ter, 399 Ter, 400 Bis, así como los transitorios décimo primero, vigésimo segundo y vigésimo tercero, únicamente se cuenta con el número de toca 110/2020 del amparo indirecto 1109/2019, que en un principio había sido radicado a la ponencia de la Ministra Yazmin Esquivel Mossa.

No obstante, mediante acuerdo publicado de 25 de febrero del año en curso se turnó a la ponencia de Ministro José Fernando Franco González Salas integrante de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que la materia del asunto corresponde a su especialidad.

Asimismo, en el acuerdo de 25 de febrero se señala que el Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito informó que existen 72 amparos en revisión en el mismo sentido, sin embargo, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social únicamente le han sido notificadas 66 resoluciones de dicho supuesto.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México. Juicio de Amparo Indirecto: 2305/2019. 26 de noviembre de 2019.

<sup>27</sup> Magali Juárez, *SCJN recibe recursos contra la ley laboral; Tribunal envía 108 recursos de la CTM*, EXCÉLSIOR, 10 de febrero de 2020, disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/scjn-recibe-recursos-contra-la-ley-laboral-tribunal-envia-108-asuntos-de-la-ctm/1363177>.

<sup>28</sup> Ver Anexo II.

Las declaraciones prácticamente idénticas de quienes interpusieron los juicios de amparo, sin un sustento legal, cuestionan las reformas, argumentando que son inconstitucionales porque interfieren tanto con la autonomía sindical como con la libertad sindical, derechos contemplados por los Convenios 87 y 98 de la OIT. Al contrario, como se explica más adelante, las modificaciones son congruentes con esos convenios y, por vez primera en la historia de la nación, les otorgan a los trabajadores la oportunidad de ejercer la libertad sindical fuera de los límites del modelo corporativo que ha predominado por más de un siglo. Los argumentos presentados por estos demandantes carecen de mérito jurídico y parecen más bien orientados a dilatar la implementación de las reformas lo más posible para permitir que se consoliden y extiendan su control los sindicatos que se benefician de los contratos de protección.

### **III. ARGUMENTOS**

Individualmente y en su conjunto, las modificaciones de 2019 a la Ley Federal del Trabajo para promover la participación democrática de los trabajadores en la gobernanza sindical no son violatorias de los convenios internacionales relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. De hecho, los artículos cuestionados en los diferentes amparos no solamente son compatibles con las normas internacionales y la práctica de los estados a nivel mundial, sino en muchas instancias promueven y fortalecen tales normas. Más adelante, rebatimos las declaraciones comunes realizadas por quienes se oponen a las modificaciones de 2019, tema por tema.

#### **A. LA COMPOSICIÓN DE LOS SINDICATOS**

- 1. La legislación que permite que los sindicatos incluyan miembros de diferentes industrias, oficios, etcétera, es compatible con los principios de la libertad sindical**

Se modificó el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo para agregar un párrafo que dispone que la clasificación de los sindicatos “tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma en que ellos decidan”. Se añadió esta redacción para trascender el principio del “radio de acción”, bajo el cual las autoridades laborales mexicanas han prohibido a los sindicatos representar a los trabajadores afuera de un ámbito específico y estrechamente definido. Por ejemplo, antes de la modificación, se determinó que un sindicato que representa a trabajadores mineros y metalúrgicos no podría representar a trabajadores del sector automotriz.<sup>29</sup> Las clasificaciones estrechas de los sindicatos limitan los poderes colectivos de los trabajadores y son contrarias a la libertad sindical y a la capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente. Al mismo tiempo, protegen a los sindicatos que tradicionalmente han apoyado a los patrones, pero no a sus trabajadores miembros, quienes son víctimas de los contratos colectivos de protección patronal que esas organizaciones suelen suscribir, impidiendo que acudan a sindicatos auténticos a los que no se les reconoce el derecho de representarlos, por no corresponde a un determinado ámbito de acción como sindicatos exclusivos de alguna rama industrial.

La OIT declara con claridad que: “El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre

---

<sup>29</sup> Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, Junta Especial N° 15, Expediente N° IV-54J2012. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana vs. Arneses y Accesorios de México, S.R.L. de C.V. y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedoras de Autopartes en General, sus Derivados y Similares de la República Mexicana, "Miguel Trujillo López", 20 de febrero de 2012. Ver *Semanario Judicial de la Federación*, 8a. Época; T.C.C.; S.J.F.; XV-II, febrero de 1995; p. 276, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. TITULARIDAD DEL DEBE PROMOVERLO UN SINDICATO DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL DE LA EMPRESA DEMANDADA.

determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos.”<sup>30</sup> En múltiples ocasiones, el Comité de Libertad Sindical ha criticado a legislaciones que prohíben a los trabajadores formar sindicatos que abarquen diferentes líneas ocupacionales. En el caso de Guatemala, el Comité de Libertad Sindical concluyó que: “el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de los sindicatos y subraya que en este caso debería ser posible que una organización sindical del sector de la educación agrupe a la vez a trabajadores de centros educativos públicos y privados.”<sup>31</sup> En el caso de Panamá, el Comité de Libertad Sindical criticó la legislación que evitó constituir “un sindicato de industria que agrupe a trabajadores de una empresa y a trabajadores autónomos.”<sup>32</sup> En Malasia, el Comité criticó la legislación que disponía que “ninguna persona podrá adherirse a ningún sindicato, ser miembro o aceptado o elegido como miembro del mismo, si no está empleada o contratada en cualquier establecimiento, oficio, ocupación o industria respecto de los cuales está registrado el sindicato”.<sup>33</sup> El Comité explicó que “bajo el artículo 2 del Convenio Núm. 87, los trabajadores tienen el derecho de constituir organizaciones de su preferencia, incluyendo

---

<sup>30</sup> OIT, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6ª ed., 2018), párr. 502, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

<sup>31</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 3042, Informe Núm. 376 (2015), párr. 551, disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:3254212,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:3254212,es:NO)

<sup>32</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 3048, Informe Núm. 373 (2014), párr. 426, disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:3189058,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:3189058,es:NO)

<sup>33</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2717, Informe Núm. 356 (2010), párr. 844, disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:2911989,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911989,es:NO)

organizaciones que agrupen trabajadores de diferentes centros de trabajo y de diferentes ciudades”.<sup>34</sup>

En México, el Comité de Libertad Sindical ha abordado este problema directamente. En el Caso Núm. 2115, “La Dirección General de Registro de Asociaciones negó la toma de nota de las reformas del artículo 8 del estatuto, única y exclusivamente en lo que a la ampliación del objeto del Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción se refiere, porque lo consideró improcedente toda vez que, de hacerlo, se desvirtuaría el carácter original del Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción”.<sup>35</sup> El Comité de Libertad Sindical halló que esta acción era incompatible con “el principio según el cual el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos y que la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor” y solicitó que México “tome medidas para que se modifique la legislación a fin de que se respete plenamente el mencionado principio.”<sup>36</sup>

De manera semejante, en el Caso Núm. 2207, un sindicato que representa a trabajadores de la industria metálica, del plástico, del vidrio, similares y conexos buscaba modificar sus estatutos para incluir la industria del hule y del látex. Las autoridades del trabajo se negaron a inscribir las reformas a los estatutos. El

---

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2115, Informe Núm. 327 (2002) , párr. 675 disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEX\\_T\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:2906147,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEX_T_ID,P50002_LANG_CODE:2906147,es:NO)

<sup>36</sup> Ibid., párr. 683.

Comité de Libertad Sindical solicitó que se registraran los estatutos, agregando: “no obstante, el Comité debe subrayar que el hecho de que los estatutos sindicales impliquen una extensión del campo de actuación del sindicato no prejuzga de ninguna manera su representatividad en los sectores que cubre y por lo tanto de su derecho a negociar colectivamente con los empleadores u organizaciones de empleadores interesados”.<sup>37</sup> En el Caso Núm. 2308, el Comité de Libertad Sindical solicitó al Gobierno que registre las modificaciones a los estatutos de un sindicato de la industria eléctrica a la que se le había denegado la inscripción de sus estatutos extendiendo su campo de actuación.<sup>38</sup>

No existe base alguna para argumentar que la libertad para constituir y elegir el sindicato según convenga a los intereses de los trabajadores - un derecho reconocido explícitamente en el artículo 2 del Convenio 87 - sea violatoria de este convenio.

## **2. La legislación que autoriza a los sindicatos gremiales para pilotos y asistentes de vuelo es compatible con los principios de la libertad sindical**

El artículo 245 bis de la LFT, tal cual se modificó, dispone que la existencia de un contrato colectivo de trabajo que cubra a todos los trabajadores de una empresa no debería evitar la negociación de otro contrato colectivo de trabajo realizado con un sindicato de la rama de los pilotos o asistentes de vuelo, siempre y cuando la mayoría de los trabajadores de la misma profesión voten a favor del sindicato. Esta modificación fue realizada en respuesta a

---

<sup>37</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2207, Informe Núm. 330 (2003), párr. 908, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:2907168,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907168,es:NO).

<sup>38</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2308, Informe Núm. 335 (2004), párr. 1042, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2908355](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908355)

anteriores esfuerzos infructuosos por obtener el reconocimiento de sindicatos gremiales, como el sindicato de pilotos, para efectos de la negociación colectiva, cuando tales trabajadores ya estaban afiliados a un sindicato de empresa que incluía a todos los trabajadores de una aerolínea específica. Estos esfuerzos se encaminaban a procurar una representación independiente a grupos ocupacionales de trabajadores miembros de sindicatos de protección elegidos por los patrones.

Muchos sistemas de relaciones industriales de todo el mundo se caracterizan por el hecho de permitir la representación de los trabajadores en múltiples niveles, los cuales resultan cubiertos por más de un contrato colectivo de trabajo. El marco de la negociación colectiva debería permitir que los empleadores y los sindicatos firmen contratos colectivos en los ámbitos de negociación de su preferencia. De hecho, la Recomendación 163 sobre la negociación colectiva de la OIT en su artículo 4 dispone:

4. (1) En caso necesario, se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva puede desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

(2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberán velar por que exista coordinación entre ellos.

La Comisión de Expertos, en su Estudio General de 2012, profundiza en la explicación de lo que significa el artículo 4:

En virtud de lo establecido en el párrafo 4(1) de la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), “en caso necesario, deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel,

y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”. **En varias ocasiones, la Comisión recordó que es preciso garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, tanto en el plano nacional como en el empresarial. También deben poder desarrollarla las federaciones y las confederaciones. Por consiguiente, una legislación que imponga unilateralmente el nivel de la negociación colectiva o lo fije imperativamente plantea problemas de incompatibilidad con el Convenio.** En la práctica, se trata de una cuestión que incumbe sobre todo a las partes; éstas, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevar a cabo la negociación, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa. La Comisión tomó nota de que se había introducido la posibilidad de la negociación colectiva en todos los niveles en Argentina.<sup>39</sup>

Por lo tanto, no es incompatible con el Convenio 87 permitir que se efectúe la negociación colectiva y al nivel de la ocupación y al nivel de la empresa, con un sindicato representando los intereses de los trabajadores de una determinada ocupación o profesión, y otro sindicato al nivel de la empresa negociando de parte de todos los trabajadores de la empresa. De hecho, esta posibilidad está expresamente contemplada en las fracciones II y III del artículo 388 de la LFT, pero en una cuestionable interpretación de la norma, se ha limitado a los nuevos contratos colectivos y no se ha permitido el ejercicio de este derecho, por la vía del juicio de

---

<sup>39</sup> OIT, Comisión de Expertos, Estudio General – Dar un rostro humano a la globalización, 101a Reunión de la CIT (Ginebra, 2012), párr. 222, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf)

titularidad del contrato, cuando un contrato colectivo comprende ya a todos los trabajadores de la empresa.

### **3. El permitir que los trabajadores despedidos participen en la constitución de un sindicato o que sean miembros de un sindicato es compatible con los principios de la libertad sindical**

El artículo 364 de la LFT, con sus modificaciones actuales, permite que los trabajadores despedidos mantengan la afiliación a su sindicato y participen en actividades sindicales. Lamentablemente, es una práctica común en gran parte del mundo que los empleadores despidan a activistas y dirigentes sindicales, en represalia por realizar actividades sindicales legales. Muchas veces, esto ocurre cuando los trabajadores se están organizando y buscan constituir y registrar un sindicato, durante una negociación colectiva, o bien en relación con la realización de acciones colectivas, como una huelga. Si se excluyera a los trabajadores despedidos ilegalmente del proceso de constitución de un sindicato, o de la posibilidad de permanecer como miembro afiliado a un sindicato, le otorgaría al empleador un poder irrestricto para determinar quién se puede afiliarse a un sindicato. De hecho, los empleadores en muchos países, incluyendo México, aprovechan el alargamiento de los procesos legales para marginar a los activistas sindicales.<sup>40</sup> Aunque se invalide posteriormente el despido, la prolongada dilación en llegar a una resolución puede socavar la constitución de un sindicato, o, si ya está constituido, su capacidad de realizar sus actividades.

---

<sup>40</sup> Los estudios académicos demuestran que una demanda por despido injustificado, que debe ser resuelto dentro de 105 días, en realidad toma un promedio de dos años, y no infrecuentemente hasta seis u ocho años. Ver, por ejemplo, David Kaplan y Joyce Sadka, *Justicia laboral: dos años de proceso si bien le va*, ANIMAL POLÍTICO, 1 marzo 2016, disponible en: <https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/la-importancia-de-una-reforma-de-justicia-laboral-en-mexico/>; Graciela Bensúsan, *El modelo mexicano de regulación laboral* (Plaza y Valdés 2000), p. 268.

Por lo general, corresponde a los sindicatos, no a la legislatura, definir los criterios de elegibilidad de su membresía (basados en la autonomía y en la no-discriminación). Los sindicatos pueden decidir en sus estatutos que la membresía se extienda a trabajadores despedidos, a trabajadores desempleados, pensionados y otras categorías de trabajadores; de hecho, muchos sindicatos lo hacen. Sin embargo, la legislación no debiera crear barreras para esto.<sup>41</sup> De hecho, existe una fuerte justificación para permitir que los miembros de un sindicato que hayan sido despedidos de su empleo permanezcan afiliados al sindicato, sobre todo cuando el despido se relacione con el ejercicio de sus derechos sindicales. La Comisión de Libertad Sindical de la OIT ha concluido, de manera repetida, que los trabajadores despedidos deberán tener el derecho de mantener su afiliación al sindicato. Por ejemplo:

Una disposición que excluya la pertenencia a un sindicato es incompatible con los principios de la libertad sindical, dado que ella priva al interesado de afiliarse a la organización de su elección. Además, ella podría incitar a la realización de actos de discriminación antisindical en la medida en que el despido de un trabajador afiliado a un sindicato le impediría continuar ejerciendo actividades en el seno de su organización.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Ver, OIT, Comisión de Expertos, Observación, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización de la OIT, 1948 (Núm. 87) – Rumanía, adoptado en 2019, publicado en la 109a reunión de la CIT (2020) (“La Comisión había recordado anteriormente que la legislación no debía impedir que los trabajadores despedidos y jubilados se afiliaran a organizaciones sindicales, si así lo estimaban conveniente, en particular, cuando hubieran participado en alguna actividad representada por el sindicato”), disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:4024096,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4024096,es:NO)

<sup>42</sup> OIT, *Recopilación de decisiones*, párr. 410.

La pérdida de la calidad de sindicalista como resultado de un despido por motivos de huelga no es conforme a los principios de la libertad sindical.<sup>43</sup>

Este problema ha surgido de manera reiterada en el caso de Corea del Sur. En el Caso Núm. 1865 el Comité de Libertad Sindical instó al gobierno a revocar las Secciones 2(4)(d) y 23(1) de la Ley coreana de sindicatos y relaciones laborales (TULRAA por sus siglas en inglés) que prohíbe a los trabajadores despedidos y desempleados mantener su afiliación sindical y hace que quienes no pertenezcan al sindicato no sean elegibles para presentarse como candidatos para elecciones como dirigentes sindicales.<sup>44</sup> El Comité de Libertad Sindical además ha criticado la anulación del registro del Sindicato Coreano de Maestros y del Sindicato Coreano de Trabajadores del Estado con base en el hecho de que estos sindicatos contaban con trabajadores despedidos entre sus dirigentes elegidos. La ley sobre el establecimiento y operación de sindicatos de maestros (AEOTUT por sus siglas en inglés) y la ley sobre el establecimiento y operación de sindicatos de funcionarios públicos (AEOPOLU por sus siglas en inglés) contienen disposiciones parecidas a la ley TULRAA, prohibiendo que trabajadores despedidos puedan estar afiliados a un sindicato. El Comité de Libertad Sindical “instó al Gobierno a que tomase las medidas necesarias para modificar las disposiciones que restringían la afiliación sindical y a que lo mantuviesen informado sobre todas las medidas adoptadas para facilitar la inscripción en el registro del KGEU y velar por que se concediese nuevamente la certificación al KTU sin demora.”<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> *Ibíd.*, párr. 411.

<sup>44</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 1865, Informe Núm. 346 (2007), párr. 761, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2903785](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903785).

<sup>45</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 1865, Informe Núm. 382 (2017), párr. 33, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEX](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEX)

## B. LAS ELECCIONES SINDICALES

### 1. La legislación que requiere que la elección de funcionarios sindicales se lleve a cabo a través del voto directo, personal, libre y secreto es compatible con los principios de la libertad sindical

El artículo 371 de la LFT estipula cuáles son los asuntos que mínimamente se deben de incluir en los estatutos de un sindicato.<sup>46</sup> La subsección IX dispone que los estatutos deben incluir el "procedimiento para la elección de la directiva y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, y secreto". Además, desglosa los elementos obligatorios del procedimiento para una elección sindical, incluyendo la publicación de la convocatoria en lugares visibles con una anticipación mínima de diez días; que el lugar que se elija para realizar el proceso electoral garantice que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta; que se publique el padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con por lo menos tres días de antelación a la elección; que se establezca un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan el derecho a votar y que haya documentación y boletas claras y completas, entre otros elementos. El propósito de estas salvaguardas es garantizar la elección libre y justa de la directiva sindical, sin amenazas ni la coerción que característicamente ejercen los empleadores o los

---

[T\\_ID,P50002 LANG CODE:3329802,es:NO](#). Ver también: Informe del Relator Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación en su misión a la República de Corea, A/HRC/32/36/Add.2, 15 de junio de 2016, párrs. 58-9, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/257/86/PDF/G1625786.pdf>

<sup>46</sup> La ley requería que los estatutos de todos los sindicatos cumplieran con estas disposiciones dentro de un plazo que vencía el 9 de abril de 2020. Sin embargo, debido a la pandemia del COVID-19, se ha ampliado el plazo indefinidamente. Ver Karina Palacios, *Por covid-19, STPS da prórroga a sindicatos para modificar estatutos*, MILENIO, 6 de abril de 2020, disponible en: <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-stps-prorroga-sindicatos-modificar-estatutos>.

sindicatos elegidos por ellos. Como se explica en los múltiples informes citados en este documento, los trabajadores muchas veces no podían escoger el sindicato de su elección, ni elegir a la directiva sindical; más bien, los empleadores les escogen el sindicato sin su conocimiento, mucho menos con su consentimiento.

Cuando los trabajadores buscan elegir su propio sindicato a través de un recuento, muchas veces las elecciones están plagadas de irregularidades, incluyendo tácticas de anulación de votantes, como proporcionar información falsa sobre el lugar y la hora del recuento, efectuar el recuento en un ambiente hostil y manipular los resultados del recuento a través de incluir votantes inelegibles quienes votan por el sindicato que tiene la titularidad del contrato.<sup>47</sup> Como tal, el artículo 371 responde directamente al problema real y de larga duración de negarle a los trabajadores su derecho a elegir a sus propios representantes con total libertad.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Existen numerosos casos de injerencia e irregularidades. Un caso reciente es el referente a un recuento en la empresa Honda Motors. OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2694, Informe 382, párr. 120 (“el 15 de octubre de 2015, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ordenó el recuento de votos dentro de la empresa; sin embargo, dicho ejercicio habría estado plagado de irregularidades – el registro de los padrones electorales presentaba irregularidades, no se permitió el ingreso del equipo de observadores nacionales e internacionales, la representación sindical y los trabajadores fueron amenazados, los votantes eran aislados del resto de la planta y rodeados por el personal de seguridad”), disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEX\\_T\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:3329826,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEX_T_ID,P50002_LANG_CODE:3329826,es:NO). Ver también, Workers Rights Consortium, Violations of International Labor Standards at Arneses y Accesorios de Mexico, S.A. De C.V. (PKC Group) Findings, Recommendations And Status, 18 de junio de 2013, disponible en: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC-Findings-and-Recommendations-re-Arneses-y-Accesorios-de-Mexico-06.18.13.pdf>; Solidarity Center, Justice for all: The Struggle for Workers Rights in Mexico (2003), disponible en: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2015/02/SolidarityMexicofinal.pdf>.

<sup>48</sup> Ver artículo 3 del Convenio 87 de la OIT (“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar tanto su administración como sus actividades y de formular su programa de acción.”)

No hay absolutamente ningún elemento que sugiera que incluir el requisito de que las elecciones de la directiva sindical sean directas en los estatutos de un sindicato sea violatorio del Convenio 87 de la OIT.<sup>49</sup> De hecho, como lo explica el Comité de Libertad Sindical de la OIT:

La imposición por vía legislativa del voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.<sup>50</sup>

y

Es admisible la existencia de disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales. Ciertamente la votación secreta y directa es una de las modalidades democráticas y en este sentido no sería objetable.<sup>51</sup>

Por otro lado, los códigos laborales de muchos países requieren que los estatutos estipulen que los cargos de la directiva sindical se elijan a través de votación secreta. Estos códigos incluyen, por nombrar tan solo unos cuantos: el artículo 143 de la Ley de Trabajo Justo de Australia<sup>52</sup>, el artículo 5 de la Ley Sindical de Japón<sup>53</sup>, el

---

<sup>49</sup> Se hizo mención antes a la jurisprudencia 2a./J. 150/2008 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la obligación de recurrir al voto personal, libre, directo y secreto de ellos trabajadores para la celebración de los recuentos.

<sup>50</sup> Ver OIT, *Recopilación de decisiones*, párr. 599.

<sup>51</sup> *Ibíd.* párr. 572.

<sup>52</sup> Artículo 143 “Reglas para disponer la elección de cargos:

(e) se debe disponer que donde haya votaciones, sea por voto secreto y se deberá establecer disposiciones para:

(i) en relación a un sistema de votación directa (incluyendo un sistema de votación directa que sea una de las etapas de una elección bajo un sistema electoral colegiado), fijar la fecha en la que se cierra la lista de volantes;

<sup>53</sup> Artículo 5(2) La constitución de un sindicato deberá incluir las disposiciones enumeradas bajo cualquiera de los siguientes puntos:

artículo 34 de la Ley de Relaciones Laborales de Kenia,<sup>54</sup> el artículo 16 de la Ley de Ajuste de las Relaciones Sindicales y Laborales de Corea del Sur,<sup>55</sup> y el artículo 250 del Código Laboral de las Filipinas.<sup>56</sup> En ningún caso la Comisión de Expertos o el Comité de Libertad Sindical han expresado preocupación alguna por la compatibilidad de estos artículos con el Convenio 87.

## **2. La legislación que permite la revisión de los resultados del recuento cuando existan dudas razonables sobre la validez de las elecciones es compatible con los principios de la libertad sindical.**

El artículo 371 bis de la LFT, con sus modificaciones actuales, estipula que se podrán verificar los resultados de una elección de directiva sindical bajo ciertas circunstancias limitadas. Dispone que los funcionarios sindicales o por lo menos un treinta por ciento de los miembros del sindicato podrán solicitar que se verifiquen los resultados del recuento a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Dirección General de la Inspección

---

(v) en caso de tratarse de un sindicato local, se deberá elegir a la directiva sindical a través del voto secreto de todos los miembros del sindicato y en caso de tratarse de una federación o de un sindicato nacional, se deberá elegir a la directiva sindical a través del voto secreto ya sea de los miembros de los sindicatos locales o bien de los delegados elegidos por medio del voto secreto directo de los miembros de los sindicatos locales;

<sup>54</sup> Asuntos sobre los cuales se deberán crear disposiciones en la Constitución de una Organización Sindical o de Empleadores:

(8) La toma de cualquier decisión con respecto a la elección de funcionarios, la modificación de la Constitución, las huelgas, paros, disoluciones y cualquier otro asunto que afecte a los miembros de una organización sindical o de empleadores, en general, se hará a través del voto secreto.

<sup>55</sup> 16(4) Los asuntos referentes a la aprobación o modificación de los estatutos, la elección y relevo de funcionarios sindicales se decidirá por parte de los miembros a través del voto directo, secreto y universal.

<sup>56</sup> Artículo 250: La membresía de una organización laboral tiene los siguientes derechos y condiciones:

(c) Los miembros elegirán directamente a sus funcionarios, incluyendo aquellos del sindicato nacional o de la federación a los que ellos o su sindicato estén afiliados, a través del voto secreto por intervalos de cinco (5) años.

Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para certificar que se cumplieron los requisitos de procedimiento del artículo 371, fracción IX. Además, donde hubiera dudas razonables de la veracidad de la documentación presentada, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá ordenar una nueva elección para determinar la verdadera intención de los trabajadores.

Con respecto a las elecciones sindicales, la principal preocupación del Comité de Libertad Sindical es protegerlas de la injerencia de las autoridades.<sup>57</sup> Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical distingue claramente entre la injerencia de las autoridades en la realización de las elecciones y la legislación que permite que las autoridades verifiquen las elecciones cuando existen motivos razonables para sospechar que se han producido irregularidades:

El Comité ha observado que existen en varios países disposiciones legales que prevén que un funcionario independiente de las autoridades públicas –como un registrador de sindicatos– pueda tomar medidas, a reserva de la posibilidad de interponer una apelación ante los tribunales, si se presenta una queja o si existen motivos razonables para suponer que en una elección sindical se han producido irregularidades contrarias a la ley o a los estatutos de la organización en cuestión. Pero esta situación es completamente diferente de la que se plantea cuando las elecciones sólo se consideran válidas después de haber sido aprobadas por las autoridades administrativas. El Comité ha estimado que el requisito por el que se exige la aprobación gubernamental de los resultados electorales de los sindicatos

---

<sup>57</sup> Ver OIT, *Recopilación de decisiones*, párr. 635 (convocatoria de elecciones sindicales), párr. 638 (injerencia en relación con la presidencia del sindicato), párr. 639 (injerencia en el nombramiento del Comité Ejecutivo); párr. 630 (la expresión de opiniones sobre los candidatos); párr. 641 (la participación de funcionarios públicos en las elecciones sindicales); y párr. 645 (intervención de autoridades).

no es compatible con el principio de la libertad de elecciones.<sup>58</sup>

Bajo el artículo 371 Bis, para verificar el resultado de una elección sindical se requiere de la solicitud del sindicato mismo para certificar el cumplimiento de los requisitos previos a las elecciones o para verificar sus resultados. En tales casos, sería difícil sostener que hay injerencia del Estado. Es tan solo cuando hay motivos para creer que la información entregada por el sindicato es incorrecta que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral puede exigir que se realice una elección nueva. Lo que contempla el Comité de Libertad Sindical es precisamente la garantía post-hoc de que, de hecho, la elección se realizó de acuerdo con la legislación y los estatutos del sindicato – es decir, que solo actuaría cuando “existen motivos razonables para suponer que en una elección sindical se han producido irregularidades”. Por último, la determinación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral está sujeta a control judicial, siendo compatible con la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

## **C. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **1. La legislación que requiere la ratificación de los contratos colectivos de trabajo por parte de la mayoría de los trabajadores es compatible con los principios de la libertad sindical**

En las enmiendas de 2019, se incluyó el artículo 390 Ter de la LFT estipulando que para el registro de un primer contrato colectivo de trabajo o para la revisión de dicho contrato, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá verificar que los contenidos del contrato hayan sido aprobados por una mayoría de

---

<sup>58</sup> *Ibíd.*, párr. 647.

los trabajadores amparados por el propio contrato a través del voto personal, libre, y secreto. Este artículo explica cuál es el procedimiento a seguir. Dado que – según las autoridades laborales - un 75% o más de todos los contratos colectivos de trabajo son contratos de protección al empleador que nunca se han sometido a un voto por parte de los trabajadores en cuyo “nombre y representación” supuestamente se negoció el contrato,<sup>59</sup> resulta evidente que este requisito es razonable y que no viola ninguno de los convenios relevantes.

Mientras que algunos países permiten que sean los estatutos de un sindicato los que definan los procedimientos para la adopción de un contrato colectivo, existen varios países que han incluido en la legislación el requisito de que, para la celebración del contrato, se requiere una votación por parte de los trabajadores y que el contrato cuente con el apoyo de una mayoría de ellos para que se pueda ratificar. Estos países incluyen, más no se limitan, a Australia (Sección 182 de la Ley de Trabajo Justo); Brasil (artículo 612 del Decreto de ley núm. 5452, 1 de mayo de 1943); Bulgaria (artículo 51 del Código de Trabajo); China (artículo 36 de la Ordenanza 22 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Popular China); Letonia (artículo 22 de la Ley del Trabajo); Filipinas (Orden departamental Núm. 40-03 (2003) modificando el Libro V de las Normas de Ejecución del Código Laboral, Regla XVI, sección 7); y Vietnam (artículo 72 del Código Laboral). El requisito que haya un apoyo mayoritario al contrato colectivo de trabajo en estos países no ha generado ningún

---

<sup>59</sup> Ver, por ejemplo, Gerardo Hernández, *Va STPS por los contratos de protección, suman 75% de los contratos colectivos*, FACTOR CAPITAL HUMANO, mayo 2019, disponible en: <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/va-stps-por-los-contratos-de-proteccion-suman-75-de-los-contratos-colectivos/2019/05/>; EL FINANCIERO, *Hasta 85% de los contratos colectivos existentes se firmaron a espaldas de los trabajadores: Alcalde*, 7 enero 2020, disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/hasta-85-de-los-contratos-colectivos-existentes-se-firmaron-a-espaldas-de-los-trabajadores-alcalde>.

comentario negativo por parte de la Comisión de Expertos de la OIT.

## **2. La legislación que dispone el registro y publicación de los contratos colectivos y que involucra la verificación del cumplimiento de los mínimos legales y cuestiones de forma, es compatible con los principios de la libertad sindical**

El artículo 399 Ter de la LFT, adicionado en las reformas de 2019, dispone que la revisión o modificación del contrato colectivo de trabajo entrará en vigor una vez que haya sido aprobada por la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El propósito de esta modificación es evitar la perpetuación de los contratos de protección, que normalmente se prorrogan en forma automática al no ser revisados por las partes, por lo que el establecimiento de un proceso transparente para que sea aprobado por la autoridad hará más difícil mantener los contratos de protección.

La OIT rechaza el requisito legal que las autoridades aprueben los *contenidos* de los contratos colectivos de trabajo acordados entre el empleador y el sindicato. Por ejemplo, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical de manera reiterada han criticado la Ley del Trabajo de Zimbabue ya que de forma explícita le otorga al Ministro de Trabajo la discreción para rechazar un contrato colectivo de trabajo si determina que es “poco razonable o injusto” o bien “contrario al interés público”.<sup>60</sup> Sin embargo, la OIT ha concluido que el hecho de que las autoridades, en el proceso de registrar y publicar los contratos colectivos de

---

<sup>60</sup> OIT, Comisión de Expertos, Observaciones (Zimbabue), convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 2018, publicado en la 108ª reunión de la CIT (2019), disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3962132,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3962132,es:NO)

trabajo, tomen medidas para asegurar que cumplan con los mínimos legales y con los requisitos formales no es violatorio de los principios de libertad sindical.

El Comité de Libertad Sindical en el Caso 2699 (Uruguay) pidió al gobierno:

[Q]ue se asegure que en dicho trámite de registro y publicación del convenio colectivo sólo se realice el control del cumplimiento de los mínimos legales y de cuestiones de forma como, por ejemplo, la determinación de las partes y destinatarios del convenio con suficiente precisión y la duración del mismo.<sup>61</sup>

En el caso de México, el propósito de esta modificación no es el permitir que las autoridades cuestionen la negociación entablada entre los trabajadores y la empresa, sino asegurarse de que efectivamente hayan negociado y llegado a un acuerdo. Hasta ahora, en la gran mayoría de los casos, no se ha dado una negociación auténtica.

### **3. La legislación que permite que otro sindicato emplace a huelga cuando el sindicato que detenta la titularidad del contrato no ha renegociado el contrato colectivo de trabajo en los últimos cuatro años, no se contrapone a los principios de la libertad sindical**

El artículo 923 de la LFT, tal cual fue modificado, estipula que, si el sindicato titular del contrato colectivo no ha renegociado dicho contrato en los últimos cuatro años, otro sindicato puede exigir la celebración de un nuevo contrato colectivo emplazando a huelga.

---

<sup>61</sup> OIT, Comité de Libertad Sindical, Caso Núm. 2699, Informe 356 (2010), párr. 1389, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID,P50002\\_LANG\\_CODE:2911845,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911845,es:NO)

Se introdujo la modificación para evitar volver a caer en la situación actual en la que los sindicatos firman un contrato de protección patronal y dejan pasar años, a veces décadas, sin modificaciones, evitando así que otros sindicatos busquen representar a los mismos trabajadores.

La obligación al sindicato de renegociar el contrato colectivo de trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo y otros derechos de los trabajadores, es un incentivo para que los sindicatos representen activamente a sus miembros y negocien los contratos de manera regular y oportuna, so pena que, de no hacerlo, deban enfrentar la competencia de otros sindicatos. Por ello, si un contrato colectivo de trabajo no se revisa o renegocia en un periodo de cuatro años, ello es claro que el sindicato titular del mismo ha incumplido con su objetivo principal de estudiar, defender y mejorar los derechos de sus agremiados<sup>62</sup>, por lo que no debe haber impedimento alguno para que otro sindicato exija la celebración de un nuevo contrato colectivo y pueda emplazar a huelga a la empresa con esa finalidad. La propia Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo transitorio décimo primero que si al vencer los cuatro años contados a partir de la entrada en vigor del Decreto de reformas el contrato colectivo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta correspondiente, se tendrá por terminado, pero se conservarán, en beneficio de los trabajadores, las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato sujeto a revisión que sean superiores a las de la Ley.

## **D. LA ADMINISTRACIÓN SINDICAL**

### **4. La legislación que requiere la realización regular de auditorías financieras es compatible con los principios de la libertad sindical**

---

<sup>62</sup> Artículo 356 de la LFT.

Se modificó el artículo 373 de la LFT para requerir que la directiva de un sindicato, conforme se estipula en sus estatutos, entregue informes financieros a la asamblea general del sindicato, por lo menos cada seis meses. Se requiere que se envíen las minutas de la reunión en la que se haya informado sobre las finanzas al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de un plazo de diez días. La finalidad obvia del requisito es que haya transparencia financiera entre la dirección y la membresía del sindicato de modo que los trabajadores puedan exigir y vigilar el manejo adecuado del patrimonio sindical y de las finanzas del sindicato.

Como se explica en la introducción, durante el último siglo, la gran mayoría de los sindicatos en México han sido sindicatos corporativos dominados por el Estado o bien sindicatos impuestos por el patrón, ninguno de los cuales rendía cuentas a sus miembros. De hecho, en la mayoría de los casos, los miembros del sindicato desconocían que lo eran, no sabían quiénes constituían la dirección sindical ni para qué servían las cuotas sindicales que les deducían de sus salarios. La transparencia financiera y la rendición de cuentas son medidas necesarias para asegurarse que los trabajadores sepan lo que se está haciendo en su nombre y representación y permitirles decidir la manera como se invierten los recursos del sindicato en beneficio de los trabajadores y no de los líderes, como habitualmente ha venido ocurriendo en México.

La preocupación central de la OIT a este respecto es evitar la injerencia del Estado en los asuntos internos de los sindicatos. Con este fin, la OIT ha prohibido a las autoridades que accedan a los registros financieros de estas organizaciones y realicen auditorías que le sirvan para ejercer presiones indebidas sobre de ellas,<sup>63</sup> salvo ciertas circunstancias muy limitadas en las que haya

---

<sup>63</sup> Ver, por ejemplo, Comisión de Expertos, Observaciones (Turquía) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), adoptado en 2018, publicado en la 108ª reunión de la CIT (2019), disponible en:

motivos fundados para pensar que las acciones de un sindicato se contraponen al estado de derecho.<sup>64</sup> Sin embargo, la OIT no ha tenido problema alguno con la legislación que requiere que un sindicato realice sus propias auditorías profesionales y entregue sus resultados a las autoridades. Como explica el Comité de Libertad Sindical:

Mientras muchas legislaciones disponen que los libros contables de los sindicatos sean examinados por un interventor de cuentas, ya sea nombrado por el sindicato, ya por el registrador de sindicatos... es un principio generalmente aceptado que dicho interventor debe poseer las calificaciones normales exigidas en su profesión y ser una persona independiente. Por lo tanto, una disposición que reserve al *gobierno* el derecho de verificar los fondos sindicales es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los sindicatos deben tener el derecho de organizar su administración y que las autoridades públicas deben abstenerse de toda injerencia que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.<sup>65</sup>

A la luz de la corrupción tan profundamente arraigada en el sindicalismo mexicano, no se puede decir que el requisito de que cada seis meses se informe a los miembros del propio sindicato sobre el estado de sus finanzas sea violatorio del derecho de los

---

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3965211](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3965211); Comisión de Expertos, Observaciones (Jamaica) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), adoptado en 2017, publicado en la 107ª reunión de la CIT (2018), disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3339208](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3339208).

<sup>64</sup> Ver, por ejemplo, Comisión de Expertos, Observación (Paquistán) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), adoptado en 2012, publicado en la 102ª reunión de la CIT (2013), disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3084394](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3084394)

<sup>65</sup> OIT, *Recopilación de decisiones*, párr. 708.

sindicatos a administrar sus propios asuntos. A mayor abundamiento, antes de las reformas de 2019, el mismo artículo 373 ya establecía la obligación de rendir cuentas a la asamblea, el derecho de cualquier trabajador de solicitar información a la directiva sobre la administración del patrimonio sindical, el derecho de acudir a las instancias y procedimientos previstos en los estatutos e inclusive el de tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento de dichas obligaciones, de manera que la intervención de la autoridad no es algo nuevo.

## **E. LOS ACUERDOS INSTITUCIONALES**

### **1. Las instituciones públicas a cargo del registro de los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo no necesitan tener una estructura tripartita**

El artículo 590 de la LFT establece la constitución de un nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) cuyas funciones incluyen, entre otras, la conciliación y llevar un registro de todos los sindicatos y contratos colectivos de trabajo. Como se explicó anteriormente, este organismo asume algunas de las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje – mientras que ahora es el poder judicial el que está a cargo de la jurisdicción de las disputas colectivas. El artículo 590-D, relativo al cuerpo de gobierno del CFCRL, incluye solamente a representantes gubernamentales, por lo que quedan fuera tanto los representantes de los trabajadores como los de los patrones. Como se explicaba anteriormente, fue necesario tomar esta decisión para evitar que los empleadores y los sindicatos de protección impidieran el registro de sindicatos independientes y de los contratos colectivos legítimos, como ha sido práctica común con las Juntas de Conciliación y Arbitraje tripartitas.

Una revisión de los instrumentos relevantes de la OIT confirma que no existe ningún requisito que estipule que un

organismo administrativo establecido para registrar a los sindicatos y a los contratos colectivos deba ser co-gobernado de manera tripartita. El Convenio 144 de la OIT sobre la consulta tripartita no dice nada sobre los acuerdos institucionales a nivel nacional; de hecho, el Convenio se limita a asuntos referentes a la OIT misma, como elaborar informes, responder a cuestionarios y examinar los convenios no ratificados (ver los artículos 2 y 5). El Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo, en su artículo 5, dispone que el gobierno deberá promover la *colaboración* con los trabajadores y los representantes patronales. El Estudio General sobre la Inspección del Trabajo más reciente, de 2006, proporciona un resumen de los métodos comunes de colaboración utilizados por los gobiernos, incluyendo los comités consultivos y los acuerdos de colaboración, subrayando la importancia que tiene una “colaboración efectiva” para lograr sus objetivos.<sup>66</sup> Sin embargo, el Estudio General pone énfasis en “la importancia de asegurar que las formas de colaboración con los interlocutores sociales sean plenamente compatibles con la imparcialidad y la autoridad de los inspectores laborales en sus relaciones con empleadores y trabajadores”.<sup>67</sup> Es la falta misma de imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la que llevó a la decisión de jamás dejar a los interlocutores sociales intervenir en la determinación de qué sindicato tiene el derecho de representar a los trabajadores y así poder registrarse legalmente.

Quizás el instrumento más relevante es el Convenio 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo, en particular los artículos 1 y 5. El último Estudio General sobre el Convenio 150, realizado en 1997, hace un número de observaciones sobre la organización del sistema de administración del trabajo en los

---

<sup>66</sup> OIT, Estudio General sobre la Inspección del Trabajo, 95ª reunión de la CIT (Ginebra, 2006), párrs. 163-72, disponible en:

[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf).

<sup>67</sup> *Ibíd.* p. 171.

Estados miembros. En particular, la Comisión de Expertos explica claramente que:

Por su parte, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas intervienen de distintas maneras en relación con las cuestiones de la política nacional del trabajo. La naturaleza de esta participación condiciona en gran parte la estructura institucional adoptada por los Estados Miembros. En efecto, el artículo 5 del Convenio No. 150 define tres formas de participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas: “la consulta”, “la cooperación” y “la negociación”, pero dispone a este respecto que “se debería dejar a cada país la decisión, de acuerdo con la práctica nacional, sobre cuál sería el objeto, el nivel y la forma de consulta, cooperación y negociación en cada caso”. Las “estructuras institucionales” creadas con miras a coordinar las relaciones tripartitas en el seno del sistema de administración del trabajo son, pues, por una parte, los órganos de consulta, y, por otra, los organismos de cooperación. Estos organismos que constituyen verdaderos foros de discusión tripartita tratan de lograr que las autoridades públicas competentes soliciten cuando corresponda las opiniones, el asesoramiento y la participación de las organizaciones en cada caso.<sup>68</sup>

Sin lugar a duda, tiene un gran valor contar con un sistema de administración del trabajo que promueva el diálogo social, lo cual significa que tanto los empleadores y los trabajadores como sus respectivas organizaciones participen activamente al lado de las autoridades públicas en el diseño e implementación de la política nacional del trabajo. El Estudio General proporciona un resumen útil de las muchas maneras en las que los gobiernos

---

<sup>68</sup> OIT, Comisión de Expertos, Estudio General – Administración del Trabajo, 85ª reunión de CIT (Ginebra, 1997), párr. 143, disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1997-85-1B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1997-85-1B).pdf)

involucran a los interlocutores sociales de los sindicatos en la política nacional de desarrollo del trabajo.<sup>69</sup> Pero ni el Convenio, la Recomendación 158 que le acompaña, ni el Estudio General, contienen nada que sugiera que cualquier gobierno tenga obligación alguna, más allá de la asesoría y cooperación con los interlocutores sociales e incluso en estos casos, los medios utilizados para realizar las asesorías son flexibles y cada país tiene la libertad de decidir cómo desempeñar este trabajo. El artículo 5 del Convenio 150 también deja en claro que la asesoría y la cooperación son “adecuadas a las condiciones nacionales.”

Ya existen numerosos foros, tanto formales como informales, en los cuales los interlocutores sociales participan con el gobierno mexicano en el desarrollo e implementación de la política nacional del trabajo, incluyendo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) entre otros. Ciertos aspectos de las políticas laborales nacionales pueden plantearse en estos espacios tripartitos. Sin embargo, a la luz de la larga historia de colusión entre empleadores y sindicatos controlados por los patrones, su participación en el gobierno del CFCRL, que en tanto institución registral, desempeña una función esencialmente administrativa, podría gravemente socavar sus tareas, más que facilitarlas. Está bien documentado que las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje fueron –y siguen siendo en la mayoría de los casos– el principal instrumento del sistema de los contratos de protección. De hecho, es evidente que lo que les preocupa ahora a quienes cuestionan esta modificación a la LFT, no es el aspecto tripartito de las juntas, sino el mantener su control sobre un sistema corrupto de administración laboral disfrazado de tripartismo.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibíd.* párrs. 169-95.

<sup>70</sup> Las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación del Convenio 150 en México, no indican otra cosa. Las observaciones más relevantes, que interpretan el artículo 5, instan a que se realicen asesorías entre el gobierno y los

## IV. CONCLUSIÓN

No cabe duda de que las modificaciones adoptadas por el gobierno de México, tanto individualmente como en su conjunto, son compatibles con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos laborales y que están cuidadosamente formuladas con el propósito específico de ponerle fin al sistema corrupto de los contratos de protección que ha frenado el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva en México a lo largo de todo un siglo. Por lo tanto, instamos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a rechazar los amparos, que son un reflejo del último intento desesperado de quienes solían beneficiarse del viejo orden, por aferrarse a sus beneficios mal habidos.

---

interlocutores sociales para responder al desastre de la mina de Pasta de Conchos, incluyendo el fortalecimiento de la ley de seguridad minera, el mejoramiento del sistema de inspección labor y la ratificación del Convenio 81. Ver, por ejemplo, Comisión de Expertos de la OIT, Convenio sobre la administración del trabajo 1978 (Núm. 150), México, publicado para la 102ª reunión de la CIT (2013), disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3087868,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3087868,es:NO); Comisión de Expertos de la OIT, Convenio sobre la administración del trabajo 1978 (Núm 150), México, publicado para la 101ª reunión de la CIT (2012), disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:2700206,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2700206,es:NO)

## **Anexo I**

- Australia:** Trevor Clarke, Director, Industrial Relations and Legal Affairs, Australian Council of Trade Unions
- Bangladesh:** AKM Nasim, President, Labour Court Bar Association
- Brasil:** Maximiliano Garcez, Founder, Advocacia Garcez
- Canadá:** Steve Barrett, Partner, Goldblatt Partners LLC
- Colombia:** Mery Laura Perdomo, Counsel, Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Colombia
- Alemania:** Torsten Walter, Counsel, German Trade Union Confederation (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund)
- Ghana:** Samson Lardy, Partner, A-PARTNERS @ LAW
- Honduras:** Maria Elena Sabillion, Counsel, Solidarity Center - Central America
- Italia:** Antonio Loffredo, Professor of Law, University of Siena
- Malasia:** Sumitha Shaanthinni, Chair, Migrant Forum in Asia
- Nigeria:** Nkechi Odinukwe, Senior Program Officer, Solidarity Center

- Georgia:** Raisa Liparteliani, Vice President, Georgian Trade Union Confederation
- Corea del Sur:** Dahye Park, Counsel, Korean Confederation of Trade Unions
- Sud Africa:** Rudiger Helm, Counsel
- Tailandia:** Mrs. Nadthasiri Bergman, Director, Human Rights Lawyers Association
- Reino Unido:** Tonia Novitz, Professor of Labour Law, University of Bristol
- EE.UU.:** Mary Joyce Carlson, Counsel
- Unión Europea:** Isabelle Schoemann, Confederal Secretary, European Trade Union Confederation:
- Global:** Makbule Sahan, Legal Director, International Trade Union Confederation:
- Global:** Ruwan Subasinghe, Legal Director, International Transport Workers Federation
- Presidente:** Jeffrey Vogt, Rule of Law Director, Solidarity Center

## Anexo II

Las resoluciones que se han notificado a la Secretaría de Trabajo y Previsión son las siguientes:

ASUNTOS REMITIDOS A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN				
NO	JUICIO DE AMPARO	RECURSO	ORGANO JURISDICCIONAL	QUEJOSO
1	1199/2019-V	RT 110/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS FÁBRICAS DE APARATOS Y MATERIAL ELECTRIC, ELECTRONICOS E INSTALACIONES EN EL DF
2	1208/2019	RT. 118/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA MUSICA DE LA REPUBLICA MEXICANA
3	1200/2019	RT. 125/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DEL HIERRO, METALES Y ACTIVIDADES CONEXAS EN EL D.F
4	1194/2019	RT. 130/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DE ESTÉTICA Y RECREATIVAS EN EL D.F

5	1316/2019	RT. 148/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LABORATORIOS Y DE LAS INDUSTRIAS DE LA QUIMICA Y EL PLASTICO, SIMILARES Y CONEXOS
6	2161/2019	RT. 152/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA
7	2164/2019	RT. 162/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL, SIMILARES Y CONEXOS
8	2102/2019	RT. 166/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TELEINDUSTRIAS Y SISTEMAS DIGITALES DE LA REPUBLICA MEXICANA
9	1286/2019	RT. 187/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	CONFEDERACIÓN OBRERA REVOLUCIONARIA ANGEL OLIVO SOLIS
10	1198/2019	RT 115/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE AÉREO DE LA REPUBLICA MEXICANA
11	2184/2019	RT 149/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNION SINDICALISTA DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO EN GENERAL Y SUS CONEXOS DEL D.F

12	2394/2019	RT. 238/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES APLICADORES DE IMPERMEABILIZANTES ANTICORROSIVOS, PINTURAS Y DERIVADOS DEL PETROLEP EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DEL MUNICIPIO DE REYNOSA TAMAULIPAS
13	1316/2019	RT. 119/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DOCENTES CONALEP
14	1186/2019	RT. 128/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAS, ASBESTO, YESO ENVASES Y SUS PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA
15	1190/2019	RT. 124/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GRAFICA Y ACTIVIDADES CONEXAS EN LA CIUDAD DE MEXICO
16	1197/2019	RT. 113/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE RESTAURANTES, PRODUCTOS ALIMENTICIOS, PANIFICADORAS Y ACTIVIDADES CONEXAS DEL DF

17	1305/2019	RT. 201/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FUNDICIONES DE METALES, FACRICACION DE TUBOS, ESTRUCTURAS METALICAS, TALLERES MECANICOS, SIMILARES Y CONEXOS
18	1205/2019	RT. 141/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALICA Y MECANICA EN GENERAL DE LA REPUBLICA MEXICANA
19	2127/2019	RT. 181/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES DEL GAS, "FRANCISCO J. MUJCA", SUS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, CTM
20	2408/2019	RT. 212/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES INDUSTRIALES, MECANICOS, SOLDADORES, PAILEROS, ESTRUCTURISTAS, CARROCEROS, LAMINEROS Y TUBEROS ESPECIALISTAS EN SISTEMA DE AIRE ACONDICIONADO Y SISTEMAS CONTRA INCENDIOS, PLAFONEROS Y

				AYUDANTES DEL MISMO RAMO DE REYNOSA, TAMAULIPAS
21	2160/2019	RT. 269/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE ARTICULOS ELECTRICOS, ELECTRONICOS, ALIMENTICIOS, QUIMICOS, FARMACEUTICOS DEL METAL Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA
22	2220/2019	RT. 228/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPACADORAS, ENLATADORAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA CTM
23	2432/2019	RT. 231/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO LINEA 3A ADHERIDA AL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL VOLANTE DE CD JUAREZ CTM
24	2842/2019	RT.	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE PINTORES DECORADORES, APLICADORES DE EMULSIONES, PASTAS, DERIVADOS, SIMILARES Y CONEXOS DE

				REYNOSA TAMAULIPAS
25	1331/2019	RT. 151/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE VANGUARDIA E INNOVACION DE TRABAJADORES DE OFICINAS Y PRESTADORAS DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
26	2129/2019	RT. 154/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES CONFECCIONISTAS DEL VESTIDO Y SUS ACTIVIDADES SIMILARES Y CONEXAS EN LA CIUDAD DE MEXICO
27	2281/2019	RT. 272/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE OPERADORES AL SERVICIO DE PERMISIONARIOS UNIDOS 11 DE JULIO SIMILARES Y CONEXOS CTM
28	2261/2019	RT. 223/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES DE MERCADOS Y TIENDAS ALSUPER CTM
29	2165/2019	RT. 169/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNIÓN SINDICALISTA DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO, MENSAJERÍA, VIGILANCIA, SEGURIDAD Y SUS ACTIVIDADES CONEXAS EN EL D.F.

30	2125/2019	RT. 164/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA QUÍMICA EN GENERAL Y SUS DERIVADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA
31	1191/2019	RT. 104/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTARIA, PANIFICADORA, HOTELERA, RESTAURANTES, CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y ACTIVIDADES CONEXAS EN EL D.F.
32	2401/2019	RT. 255/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE COMERCIO, EN OFICINAS Y DEPENDENCIAS, CENTROS DE CONSUMO, ALMACENES, FARMACIAS, INDUSTRIAS Y MANUFACTURA, DISTRIBUIDORES, TALLERES, MENSAJERÍA, AGENTES DE VENTA, EQUIPOS, SISTEMAS Y SERVICIOS DE SEGURIDAD, SIMILARES Y CONEXOS DE REYNOSA TAMAULIPAS

33	2399/2019	RT. 247/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN FUNDICION, OPERADORES, ARMADORES Y DEMÁS RAMAS CONEXAS DE CIUDAD REYNOSA TAMAULIPAS
34	2395/2019	RT. 230/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA RAMA DE LA CARPINTERIA Y SIMILARES DE REYNOSA, TAMAULIPAS
35	2361/2019	RT. 273/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA LALA TORREON, S.A DE C.V. DE CIUDAD JUAREZ CTM
36	3049/2019	RT. 18/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DR DE CHIHUAHUA, CTM
37	2337/2019	RT. 281/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONOMICA Y CONEXOS DE LA RM. SECCION 32 CTM
38	2225/2019	RT. 296/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE FORD MOTOR COMPANY Y DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, CTM

39	2277/2019	RT. 251/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNION SINDICAL DE COMERCIANTES EN PEQUEÑO CTM
40	2198/2019	RT. 219/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE PERMISIONARIOS UNIDOS DEL F.U.T.V DE CHIHUAHUA CTM
41	2193/2019	RT. 305/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE SISTEMAS DE ENERGIA DE CHIHUAHUA CTM
42	2222/2019	RT. 221/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE AUMA CHIHUAHUA CTM
43	2334/2019	RT. 240/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO GREMIAL DEL VOLANTE DE CHIHUAHUA CTM
44	2398/2019	RT. 20/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN FABRICACION Y ELABORACION DE PRODUCTOS PLASTICOS DERIVADOS Y DEMAS RAMAS CONEXAS DE CIUDAD RIO BRAVO, TAMAULIPAS
45	2414/2019	RT. 233/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN PLANTAS MAQUILADORAS DE CIUDAD REYNOSA TAMAULIPAS CTM

46	2218/2019	RT. 222/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO FRENTE UNICO DE TRABAJADORES DEL VOLANTE DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, CTM SECCION CHIHUAHUA
47	2412/2019	RT. 211/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA COMISION MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE REYNOSA TAMAULIPAS
48	2718/2019	RT. 249/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE LA LINEA 2A, ADHERIDA AL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL VOLANTE CTM DE CIUDAD JUAREZ CHIHUAHUA
49	2923/2019	RT. 16/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO LINEA MERCADO DE ABASTOS, ADHERIDA AL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL VOLANTE DE CD. JUAREZ, CHIHUAHUA CTM
50	2333/2019	RT. 23/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES CONDUCTORES DE AUTOBUSES, SIMILARES Y CONEXOS DE CHIHUAHUA CTM
51	2411/2019	RT. 242/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE CARPINTEROS AYUDANTES, EBANISTAS, COLOCADORES DE LAMINAS, PLAFON CIMBRA METALICA Y SIMILARES E

				REYNOSA TAMAULIPAS
52	2413/2019	RT. 22/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE MAESTROS, OFICIALES, ALBAÑILES, FIERREROS, ARMADORES, AYUDANTES, OPERADORES DE MAQUINA REVOLVEDORAS DE CONCRETO, CONEXOS Y SIMILARES DEL MUNICIPIO DE REYNOSA TAMAULIPAS
53	2437/2019	RT. 275/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES AL SERVICIO DE AGUA Y SANEAMIENTO DE CHIHUAHUA, BENITO JUAREZ CTM
54	2219/2019	RT. 244/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DISTRIBUIDORES DE PRODUCTOS LACTEOS Y SUS DERIVADOS, EMBUTIDOS Y DE CARGA Y COMERCIO EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, CTM

55	2263/2019	RT. 279/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS TECNICOS RECUBRIMIENTOS CTM
56	2407/2019	RT. 10/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS, TECNICOS EN TELEFONIA DE VOZ Y DATOS, EQUIPOS DE COMPUTO Y REDES, CONEXOS Y SIMILARES DEL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS
57	2409/2019	RT. 11/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES EN LA RMA DE LA PLOMERIA, ELECTRICIDAD, AYUDANTES, CONEXOS Y SIMILARES DEL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS
58	2451/2019	RT. 246/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNION SINDICAL DE CAMIONEROS MATERIALISTAS, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
59	2310/2019	RT. 217/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE HAYES LEMMERZ ALUMINIO, CTM

60	3052/2019	RT. 8/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	UNION DE PIPEROS SAN JUAN, SIMILARES Y CONEXOS CTM
61	2336/2019	RT. 225/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS TECNICOS ICE CTM
62	2392/2019	RT. 213/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE MAESTROS ROTULISTAS, AYUDANTES Y CONEXOS, SIMILARES EN LA RAMA DE LA PINTURA EN REYNOSA TAMAULIPAS
63	2188/2019	RT. 307/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES EN PRODUCTOS PLASTICOS, ACEITADOS O IMPREGNADOS EN EL D.F
64	2410/2019	RT. 234/2019	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPLEADOS DE COMERCIO EN GENERAL SIMILARES Y CONEXOS DEL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS
65	2396/2019	RT. 19/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANTENIMIENTO, ASEO, LIMPIEZA PUBLICA Y PARTICULAR EN PARQUES, JARDINES, CENTROS COMERCIALES, CENTRALES DE

				AUTOBUSES, CLINICAS, EDIFICIOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL MUNICIPIO DE REYNOSA, TAMAULIPAS
66	3051/2019	RT. 06/2020	Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito	SINDICATO DE TRABAJADORES DE L INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA CTM SECCION 16