

# La reforma laboral en México. Una lectura sobre su constitucionalidad

Por: **Sergio Javier Molina Martínez\***

**Resumen:** La reforma constitucional en materia laboral de 2017 en México, así como la ocurrida a la normatividad secundaria en 2019, representan un cambio de paradigma en las relaciones entre empleadores, trabajadores y sindicatos. Sin embargo, como parte del proceso democrático que acompaña a toda reforma legal, existen impugnaciones que cuestionan si dichos cambios son constitucionales o no. El presente trabajo aborda los criterios jurisprudenciales más recientes que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México ha emitido en torno a este tópico, con lo cual, se favorece la reflexión constante de todos los que conformamos esta sociedad.

**Palabras clave:** Reforma laboral, constitucionalidad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sala, jurisprudencia, libertad sindical, autonomía sindical, negociación colectiva, sindicatos, democracia sindical.

**Sumario:** **I.** Introducción; **II.** ¿Es constitucional la reforma laboral en México? Criterios emitidos por la Segunda Sala de la SCJN; **III.** Breve descripción de la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la SCJN; **IV.** Conclusiones; **V.** Bibliografía.

## I. Introducción

Una de las grandes transformaciones que ha tenido México en los últimos 50 años, está íntimamente relacionada con las relaciones en-

tre trabajadores y empleadores. Las diferentes condiciones históricas, económicas, políticas, sociales y jurídicas, que se fueron aglutinando

\* Doctorado en Derecho por la Universidad Panamericana. Consejero de la Judicatura Federal.

desde la Constitución de 1917<sup>1</sup> —cuyo principal ideal estaba marcado por alcanzar la justicia social—, viraron drásticamente hacia una simulación en varios sentidos. Es decir, partimos de un anhelo por generar mejores condiciones de vida para los operarios, a uno que lamentablemente trastornó los ideales básicos de una igualdad material o fáctica.

Dentro de ese lapso, nuestro país se fue alejando poco a poco de los instrumentos internacionales que salvaguardaban los derechos de los trabajadores, como el convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, lo que provocó que el marco jurídico doméstico no tuviera grandes modificaciones. A partir de la construcción de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 1931, únicamente se dieron 3 reformas importantes a sus disposiciones (1970, 1981 y 2012), que no lograron trascender en la vida diaria de los operarios o empleadores. Tales

omisiones en el marco jurídico partieron de una genealogía multifactorial instaurada principalmente por políticas públicas que tendieron a favorecer el modelo económico financiero.

Ahora bien, dentro de esa breve crónica, la reforma constitucional en materia laboral de 2017,<sup>2</sup> así como la ocurrida a la normatividad secundaria en 2019, se presentan como una renovada oportunidad para respetar los derechos humanos laborales, así como para garantizar un adecuado acceso a la justicia.<sup>3</sup> De hecho, son tres los rubros sobre los que descansa este cambio de paradigma: I) libertad sindical y democracia sindical; II) tribunales laborales; y, III) conciliación previa y obligatoria. Así, el aprendizaje sobre los avatares que como sociedad hemos tenido a lo largo de varias décadas, se ve gratamente fortalecido en este intento por establecer garantías en la consecución de la dignidad humana.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vid., Suárez-Potts, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, Esquivel, Gerardo, *et al.*, (coord.) en Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo 3, Estudios económicos y sociales, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 429-448. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13172>. Recuperado el 27 de agosto de 2021. Si bien es cierto que los tiempos en los cuales se crea un ordenamiento jurídico, se encuentran expuestos a los condicionamientos sociales, no menos cierto es que, a partir del análisis que se haga de estos, es factible rescatar la intención que se vio reflejada en su contenido. Así, la Constitución de 1917 es mundialmente conocida por su tinte social, en pro de las poblaciones menos favorecidas, como la obrera o campesina. En esa medida, la reforma laboral de 2017 en México, así como la de 2019, toman como referencia el espíritu social del cual emerge el derecho del trabajo, pero adaptándolo a las renovadas relaciones del trabajo del siglo XXI.

<sup>2</sup> Vid., Molina Martínez, Sergio Javier, “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en Revista del Instituto de la Judicatura Federal, núm. 46, julio-diciembre de 2018, pp. 3-8. La reforma constitucional en materia laboral de 2017, implica para el PJF un objetivo enorme, en virtud de que por primera vez en la historia del país, los jueces serán los responsables de impartir justicia.

<sup>3</sup> Vid., Molina Martínez, Sergio Javier, “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral. Una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, México, año. II, núm. 1, enero-junio 2019. Disponible para su consulta en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx>. Recuperado el 22 de agosto de 2021. El acceso a la justicia requiere forzosamente de una estructura tecnológica que permita acercarla a la población. En ese sentido, la reforma laboral debe contemplarla como una de las piezas indispensables para que pueda llegar a buen puerto.

<sup>4</sup> Vid., Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021. El estudio sistemático y ordenado de las principales aristas que conforman el nuevo derecho del trabajo en México, se ven

En ese contexto, una vez que se publicaron las reformas a la normatividad secundaria en 2019, se promovieron diversos amparos en revisión por parte de diversas agrupaciones de trabajadores,<sup>5</sup> y buscaban declarar la inconstitucionalidad de ciertos artículos de la reforma LFT. En ese sentido, el presente ensayo tiene por objetivo describir las tesis jurisprudenciales que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), ha emitido entorno a estos.

En esa línea de pensamiento, en el segundo capítulo se darán a conocer temáticamente los criterios jurisprudenciales en cita, con la intención de brindar certeza y consolidar espacios de reflexión. Posteriormente, en el tercer

capítulo se apuntalarán breves comentarios a estos criterios, con el objetivo de repensar los argumentos expuestos por la Segunda Sala de la SCJN. Finalmente, se emitirán las conclusiones respectivas. Todo ello con el fin de acentuar los temas de discusión en una sociedad que aún no logra avizorar el cambio de paradigma.

Con ello, pretendemos advertir las aproximaciones que se tienen al fenómeno laboral, cada vez se nutren de numerosas variables para su entendimiento y reformulación. En el presente caso, partimos de la descripción de los criterios emitidos por la SCJN en nuestro país, cuya actualidad permite abonar a la crítica necesaria de lo que como sociedades hemos edificado.

## 6 ■ II. ¿Es constitucional la reforma laboral en México? Criterios emitidos por la segunda sala de la SCJN

Como se apuntó anteriormente, la reforma laboral en México fue producto de la sumatoria de diversos y complejos temas, los cuales hicie-

ron patente la necesidad de modificar de raíz la forma en la que encarábamos el derecho del trabajo.<sup>6</sup> Una de las herramientas que contri-

---

expuestas a lo largo de esta obra, la cual otorga una mirada transversal que permite cimentar la crítica sobre este cambio de paradigma.

<sup>5</sup> Los quejosos que presentaron los recursos de revisión, son los siguientes: Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Aparatos y Material Eléctrico, Electrónicos e Instalaciones en el Distrito Federal (1109/2019). Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Panificadora, Hotelera, Restaurantes, Cantinas, Centros Nocturnos y Actividades Conexas en el Distrito Federal (18/2020). Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Transporte Aéreo de la República Mexicana (28/2020). Sindicato Nacional de Trabajadores de la Música de la República Mexicana (29/2020). Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (30/2020). Confederación Auténtica de Trabajadores del Estado de Veracruz (47/2020). Sindicato Nacional de Trabajadores de Laboratorios y de las Industrias de la Química y el Plástico, Similares y Conexas (49/2020). Sindicato de Trabajadores de las Industrias Transformadoras del Hierro, Metales y Actividades Conexas en el D.F. (52/2020). Confederación Obrera Revolucionaria “Ángel Olivo Solís” (55/2020). Asociación Sindical de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Metales y Conexas del D.F. (67/2020). Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Maderera en General, Similares y Conexas “Hilario C. Salas”. (68/2020).

<sup>6</sup> Vid., Molina Martínez, Sergio Javier (coord.), *Acciones de capacitación para el Nuevo Sistema de Justicia Laboral*, México, tirant lo blanch, 2021, pp. 21-33. La explicación sobre los diversos condicionantes que sentaron las bases para el nuevo derecho del trabajo en México, deviene como un factor indispensable que incide en su comprensión. Sin esta,

buyó a la posibilidad de contar con un sistema jurídico acorde a los nuevos paradigmas, fue la discusión entre los numerosos sectores que conforman la sociedad. De esa forma, al contar con la promoción de diversos recursos de revisión que intentaban tachar de inconstitucional algunas disposiciones de la LFT; se puso en marcha la maquinaria judicial que facilita la creación de espacios democráticos y críticos que inciden en la obtención de una socie-

dad que privilegia la constante reflexión sobre las estructuras que genera.

Ahora bien, es necesario comentar que las tesis jurisprudenciales que se analizan fueron emitidas por reiteración de criterios, cuyas ejecutorias se resolvieron por parte de la Segunda Sala de la SCJN,<sup>7</sup> en sesiones del 25 de noviembre de 2020<sup>8</sup> y 3 de febrero del 2021.<sup>9</sup> Para una mejor comprensión, y con fines académicos, se concentran por temas en la siguiente tabla:

Tema	Número de tesis	Rubro	Expedientes
Voto directo de los trabajadores en la elección de las directivas sindicales	Tesis: 2a. /J. 11/2021 (10a.)	SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII BIS, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	1109/2019, 18/2020, 47/2020, 49/2020 y 28/2020
		SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIONES IX, IX BIS, IX TER Y X, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL SE REALICE MEDIANTE EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES, NO CONTRAVIENE LOS DERECHOS DE LIBERTAD Y DE AUTONOMÍA SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020

la capacitación o materialización de tan vasto panorama jurídico, social y económico, resulta inalcanzable. Por ende, abundar en los relatos que den cuenta sobre dichos extremos, implica una actitud ética, si lo que se busca es deconstruir modelos de simulación que por generaciones se han depositado en nuestro país.

<sup>7</sup> Vid., Opinión Consultiva OC-27/21, de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. pp. 40-45. Disponible para su consulta en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf). Recuperado el 27 de agosto de 2021. La CoIDH al resolver respecto de las preguntas formuladas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aclara que las autoridades de un Estado parte de la Convención, deben adoptar medidas en dos vertientes: I) adecuar su legislación; y, II) brindar las condiciones necesarias para que se respeten los derechos humanos laborales, dentro de las que se incluye la interpretación de las normas domésticas.

<sup>8</sup> Con la finalidad de observar la sesión en comentario, se sugiere consultar el siguiente sitio: [https://www.youtube.com/watch?v=T\\_-aFPNgfp4](https://www.youtube.com/watch?v=T_-aFPNgfp4). Recuperado el 1 de septiembre de 2021.

<sup>9</sup> Con la finalidad de observar la sesión en comentario, se sugiere consultar el siguiente sitio: <https://www.youtube.com/watch?v=xpvx5A5sB3w>. Recuperado el 1 de septiembre de 2021.



8

Tema	Número de tesis	Rubro	Expedientes
Rendición de cuentas de las directivas sindicales	Tesis: 2a. /J. 9/2021 (10a.)	SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	30/2020, 47/2020, 49/2020, 55/2020 y 68/2020
		SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. EL ARTÍCULO 358, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER EL DEBER DE SU DIRECTIVA DE RENDIR CUENTA COMPLETA Y DETALLADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SU PATRIMONIO, NO VIOLA EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	
Principios de libertad y autonomía sindical	Tesis: 2a. /J. 8/2021 (10a.)	CUOTAS SINDICALES. LA NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES AL DESCUENTO EN SU SALARIO NO CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS DE LIBERTAD Y DE AUTONOMÍA SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020.
	Tesis: 2a. /J. 19/2021 (10a.)	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. EL ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, QUE PREVÉ LA FACULTAD DE LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA DESIGNARLOS DURANTE EL TIEMPO EN QUE AQUÉLLAS SIGAN OPERANDO, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.	28/2020, 29/2020, 52/2020, 67/2020 y 68/2020
	Tesis: 2a. /J. 18/2021 (10a.)	PROCEDIMIENTOS DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES Y DE CONSULTA PARA LA APROBACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LOS ARTÍCULOS VIGÉSIMO SEGUNDO Y VIGÉSIMO TERCERO TRANSITORIOS DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENEN LOS DERECHOS DE LIBERTAD Y DE AUTONOMÍA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020
	Tesis: 2a. /J. 13/2021 (10a.)	CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA FACULTAD QUE TIENE DE VERIFICAR QUE EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS RESPETE LOS PRINCIPIOS DEMOCRÁTICOS QUE RIGEN A DICHAS ORGANIZACIONES, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020

Tema	Número de tesis	Rubro	Expedientes
Principios de Irretroactividad de la ley para regular la revisión de contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de las reformas	Tesis: 2a. /J. 17/2021 (10a.)	CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA APLICACIÓN DE LAS NUEVAS REGLAS PARA LA REVISIÓN DE LOS QUE FUERON CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMÓ LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY.	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020.
Libertad de negociación colectiva	Tesis: 2a. /J. 14/2021 (10a.)	CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LA EXIGENCIA DE QUE PARA SU CELEBRACIÓN INICIAL, O PARA SU REVISIÓN, SEA NECESARIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES CUBIERTOS POR AQUÉLLOS, NO CONTRAVIENE EL DERECHO DE LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2019).	1109/2019, 18/2020, 28/2020, 47/2020 y 49/2020
Composición orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Tesis: 2a. /J. 15/2021 (10a.)	CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA PARTICIPACIÓN DEL TITULAR DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, COMO MIEMBRO DE SU JUNTA DE GOBIERNO, ES CONSTITUCIONAL.	28/2020, 29/2020, 52/2020, 67/2020 y 68/2020
	Tesis: 2a. /J. 16/2021 (10a.)	CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. LA FALTA DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES, COMO INTEGRANTES DE SU JUNTA DE GOBIERNO, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DEL TRIPARTISMO.	28/2020, 29/2020, 52/2020, 67/2020 y 68/2020

Es importante mencionar que los juicios de amparo de origen fueron tramitados de manera concentrada ante el Juzgado Segundo de Distrito en Materia de Trabajo de la Ciudad de México.<sup>10</sup> Asimismo, los recursos sobre cuestiones que no contemplaban el fondo del asunto, se resolvieron por el Décimo Sexto Tribunal

Colegiado en Materia de Trabajo de la Ciudad de México.

Finalmente, la Segunda Sala de la SCJN conoció de los recursos de revisión únicamente en cuanto a la constitucionalidad de los preceptos de la reforma laboral impugnada.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Determinación adoptada por la Comisión de Creación de Nuevos Órganos, contenida en la circular SECNO/7/2019.  
<sup>11</sup> Vid., Molina Martínez, Sergio Javier, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, en *Oris Prudens, Revista mexicana de justicias orales*, año 1, núm. 2, sección laboral. Disponible para su consulta en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx/download/el-nuevo-sistema-procesal-laboral-mexicano-los-principios-que-ahora-deben-conformarlo/?wpdmml=2242&refresh=611fde72373e21629478514>. Recuperado el 25 de agosto de 2021. Para analizar la constitucionalidad de la reforma laboral de 2019, es necesario tomar en cuenta los principios que emanan del derecho internacional, y que fueron plasmados en la Constitución mexicana,

Por otra parte, sobresalen los siguientes conceptos de violación que se manifestaron en los amparos:

- a) Se transgrede lo dispuesto en la Constitución al establecer el requisito del voto directo de los trabajadores para la elección de las directivas sindicales, ya que en esta solamente se dispone como requisitos que el voto se emita de manera personal, libre y secreta, aunado a que, con esa determinación, se violenta la libertad y la autonomía de las organizaciones sindicales al limitar la libertad en la forma de llevar a cabo las elecciones de sus dirigentes.
- b) Resulta violatoria de los derechos de autonomía y de libertad sindical la obligación de rendir cuenta completa y detallada sobre la administración de su patrimonio a sus agremiados, pues se interfiere en la administración de los recursos con los que operan. También, implica una violación a la protección de los datos personales de la asociación sindical.
- c) Al fijarse la manera y el tiempo para establecer y modificar las reglas de sus estatutos con el fin de adecuarlas a las disposiciones relativas a la elección de las directivas, así como al sistema de consulta de los contratos colectivos de trabajo, se afectan los derechos de libertad y de autonomía de la organización sindical.
- d) La exigencia de someter a la aprobación de los trabajadores los contratos colectivos de trabajo iniciales, así como sus revisiones, se constituye una violación a los derechos de autonomía sindical y de negociación colectiva.
- e) La negativa del trabajador a que se descuenten de su salario las cuotas sindicales constituye una violación a los principios de libertad y de autonomía sindical.
- f) Se contraviene el principio de irretroactividad de la ley, debido a que se modifican las condiciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo celebrados previamente a la entrada en vigor de la reforma.
- g) Se inconformaron con el hecho de que el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social designara a los representantes de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje durante el tiempo que estas siguieran operando, ya que consideraban que corresponde a los propios sindicatos proponer a sus representantes.
- h) En la conformación de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, deben contemplarse representantes obreros y patronales, tal como acontecía anteriormente, a fin de que fueran representados en igual número y de acuerdo a la participación de las propias organizaciones sindicales.
- i) Establecer la participación del titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) como integrante de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es indebido; toda vez que este actúa como Juez y parte al mismo tiempo.
- j) La intervención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en las elecciones de las directivas sindicales, constituye una violación al derecho de libertad sindical.

así como en la normatividad secundaria. La mayoría de estos servirá como guía para que la propia SCJN, forje una interpretación al respecto.

En este sentido, de los tres rubros sobre los cuales descansa la reforma laboral, sobresalen en los argumentos de los quejosos aquellos que tienen que ver con la libertad sindical y la democracia sindical; esto es así, no solo por las profundas modificaciones en la normatividad que tienden a salvaguardar la voluntad de los trabajadores y empleadores, estableciendo candados democráticos con los cuales pueda garantizarse que los sindicatos cumplan a ca-

balidad con esta máxima, sino que además, el rubro en comento permite avizorar de forma nítida la innumerable cantidad de simulaciones ejercidas alrededor del derecho sindical.

Por ende, era de esperarse que una cantidad importante de agrupaciones de trabajadores intentara declarar inconstitucional, lo que paradójicamente protege en mayor medida la voz de sus agremiados.

### III. Breve descripción de la jurisprudencia emitida por la segunda sala de la SCJN

En un esfuerzo por demás loable por parte de la SCJN, se logró dar respuesta a diversos recursos de revisión en un breve lapso, considerando que la reforma laboral fue promulgada el 1 de mayo de 2020.

En este apartado, se concentrarán los principales argumentos que emitió este tribunal constitucional ante la solicitud de inconstitucionalidad de algunos artículos de la LFT; partiremos de la clasificación temática que se ha hecho de los criterios jurisprudenciales, tal como se demostró en el tabla insertada con anterioridad.

#### 1. EL VOTO DIRECTO DE LOS TRABAJADORES EN LA ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES

El mecanismo de elección de la dirigencia sindical es un tema que ha analizado la SCJN con

anterioridad, a partir de que la reforma laboral del 2012, incorporó en la LFT la posibilidad de que los trabajadores afiliados al sindicato puedan designar sus directivas de manera directa o indirecta<sup>12</sup> a través del voto secreto.<sup>13</sup>

En ese sentido, se aseveró que el sistema de vida democrático trasciende a los sindicatos, por lo que la libertad sindical no es impedimento para que la autoridad verifique que los estatutos y organización de los gremios se ajusten a la exigencia democrática derivada de nuestra Carta Magna. Ante ello, la modalidad de votación es un medio de expresión legítimo y democrático no prohibido por la Carta Magna, que se ofrece a las organizaciones gremiales para que sean ellas quienes decidan libremente el mecanismo idóneo para elegir a sus dirigentes.

<sup>12</sup> Tesis: 2a. /J. 45/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 7, Tomo I, Junio de 2014, p. 535. Registro digital: 2006607.

<sup>13</sup> Tesis: 2a. XLV/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 6, Tomo II, Mayo de 2014, p. 1098. Registro digital: 2006550.



En tal circunstancia, la reforma a la LFT de mayo del 2019, en específico el artículo 371, fracciones IX, IX Bis, IX Ter y X, impuso nuevas reglas para consolidar la democracia al interior de los sindicatos; mismas que fueron impugnadas por los sindicatos quejosos.

La Segunda Sala del Alto Tribunal determinó, en relación con el sistema de votación para la elección de dirigentes, que ratificaba su criterio de garantizar la democracia, señalando al efecto que si el artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis de la Constitución Federal, únicamente contiene las reglas mínimas que deben observarse en la elección de las directivas sindicales, el legislador puede regular los sistemas de votación para hacer efectiva la libertad y democracia sindical.

De ahí que, aun cuando en la Constitución no se establezca el requisito del voto directo, éste cumple con los fines constitucionales mencionados, además de que su validez se ajusta a los indicados por la OIT, en cuanto a que tal requisito no contraviene el derecho a la libertad sindical.

Además, se dejó en claro que la intervención del Estado aplica en la regulación de los derechos a la libertad sindical y a la autonomía de las organizaciones ya que estas prerrogativas no implican una nula intervención del Estado, toda vez que precisamente a fin de velar esos derechos, se deben adoptar las me-

didias legislativas que los protejan, por lo que el exigir que el voto de los trabajadores sea directo, contribuye a garantizar los derechos de participación democrática de los agremiados al permitirse que la elección de sus representantes se realice mediante su voluntad expresa.

## 2. RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES

Este tema también ha sido tratado desde la reforma a la LFT del 30 de noviembre del 2012, cuando se incorporó en la legislación laboral la rendición de cuentas por parte de la directiva sindical; sin embargo, en aquel momento, la legislación no contemplaba consecuencias severas ante la omisión de cumplir con dicha obligación. La Segunda Sala de la SCJN analizó la constitucionalidad de dicha modificación,<sup>14</sup> considerándola como un mecanismo encaminado a la “adecuada administración del patrimonio sindical y al fortalecimiento de la condición democrática que debe regir la vida interna de ese tipo de organizaciones”.

A partir de la reforma del año 2019, esta obligación se modificó a fin de establecer sanciones para el caso de que se incumpla con la rendición de cuentas a la membresía de la administración del patrimonio sindical, precisando el contenido de la información que debe proporcionarse, así como el procedimiento para hacerlo debidamente.<sup>15</sup> En este sentido, se es-

<sup>14</sup> Su interpretación derivó en la tesis jurisprudencial 2a. XLVI/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 6, Tomo II, Mayo de 2014, p. 1100. Registro digital: 2006552.

<sup>15</sup> El contenido legal se puede observar en los siguientes numerales:

**Artículo 358.** *Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:*

I. (...)

II. (...)



tablecieron las tesis jurisprudenciales 9/2021 y 10/2021.

Cada una de las tesis en comento, está enfocada al estudio de los aspectos que fueron impugnados de esta figura, así como los derechos fundamentales que se consideraron afectados, los cuales son: a) la libertad sindical y, b) la protección de datos personales.

- a) La obligación de rendir cuentas en forma completa y detallada por parte de la administración del patrimonio, fortalece la condición democrática de la vida interna de los sindicatos, pues permite que los trabajadores conozcan el destino de sus aportaciones.

Además, privilegia una aplicación honesta y transparente de los recursos a fin de lograr los objetivos de la agrupación y el constante mejoramiento de sus condiciones laborales.

Se considera que la rendición de cuentas en forma completa y detallada, no atenta contra la libertad y autonomía sindical, ya que no impide que los gremios determinen su actuación interna, ni tampoco implica injerencia sobre el uso y destino de los recursos. Por el contrario, se trata de una garantía para que los trabajadores conozcan el destino y fin de sus aportaciones, lo que conlleva a una administración transparente y democrática de la propia organización.

### III. (...)

**IV.** *La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.*

**Artículo 373.** *La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea.*

*El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.*

*La información anterior deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.*

*Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.*

*En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato.*

*En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.*

*Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.*

*El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios generales y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.*

*El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.*



b) La rendición de cuentas no transgrede el derecho de acceso a la información y protección de datos personales de los trabajadores, con el hecho de que se imponga a las directivas sindicales el deber de rendir cuentas de forma completa y detallada de la administración de los recursos del sindicato, ya que las directivas sindicales, a fin de cumplir con dicha obligación, deben proteger los datos de sus agremiados, considerando para ello lo que dispone la Ley Federal de Protección de datos Personales en Posesión de los Particulares, cuyo fin es garantizar la privacidad y el derecho de autodeterminación informativa de las personas. Por lo que no pueden considerarse transgredidos sus derechos a la protección de datos personales, aunado a que los agremiados tienen derecho a conocer el patrimonio del sindicato, así como de quienes lo conforman y participan con sus aportaciones.

Esta tesis parte del hecho de que las personas trabajadoras que se encuentran agremiadas a las organizaciones sindicales, gozan de la protección de sus datos personales en posesión de particulares o de cualquier autoridad conforme a los principios y reglas del artículo 6<sup>o</sup><sup>16</sup> constitucional, que obliga a transparentar la información que posean.

### 3. PRINCIPIOS DE LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL

Estos derechos laborales fundamentales han sido materia de estudio por parte del Alto Tribunal en diversas tesis, en las que ha establecido criterios sobre sus alcances e interpretación.<sup>17</sup> La libertad sindical contempla varias facetas que trascienden al derecho individual que tienen las personas trabajadoras a formar asociaciones gremiales, afiliarse a los sindicatos existentes, renunciar a su afiliación o no pertenecer a un gremio. Además, se contempla como parte de esta, la autonomía que deben gozar los sindicatos frente al Estado, los empleadores u otras organizaciones sindicales; lo que conlleva el derecho de autorregularse a través de sus estatutos, decidir sobre su destino y plan de acción, elegir a sus dirigentes. Todo ello con el objeto de mantener una esfera de protección para evitar la intromisión de terceros dentro de la vida sindical.

En ese contexto, constituye una obligación por parte del Estado, no solamente el tutelar el derecho de sindicación, sino también el deber de garantizar su pleno ejercicio, lo que implica una nula intromisión de agentes externos y mantenerse ajeno a la vida gremial interna. Por metodología didáctica, las tesis que abarcan los

<sup>16</sup> “**Artículo 6.** La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión (...).”

<sup>17</sup> Desde los años 90’s se pronunció uno de los principales criterios que nos rigen hoy en día sobre libertad sindical, nos referimos a la Tesis: P. /J. 43/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, p. 5. Registro digital: 193868. Posteriormente en el 2015 se definieron los 4 postulados en que se sustenta este principio, esto en la Tesis: 2a. CXIV/2015, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 23, Tomo II, octubre de 2015, p 2087. Registro digital: 2010285.

aspectos de la reforma laboral que contemplan la libertad sindical, se agrupan en los cuatro criterios siguientes.

### **A. Cuotas sindicales. Descuento en el salario. Tesis 2a. /J. 8/2021 (10a.)**

La manifestación por escrito de los trabajadores para que no les sean descontadas las cuotas sindicales ordinarias de su salario, no vulneran dichos principios debido a que no constituye una intervención en el destino de las aportaciones que se realizan a los agremiados, ni una injerencia en el destino de sus recursos, pues con ello se pretende fortalecer la participación de los trabajadores al interior de los sindicatos, permitiéndoles decidir libremente la organización a la que quieren respaldar. Además, si el trabajador se niega a que le descuenten las cuotas sindicales ello solo corresponde a la libre voluntad de que goza, a fin de decidir a qué organización prefiere apoyar.<sup>18</sup>

En ese sentido, la negativa de los trabajadores de que se les haga descuento a sus salarios por concepto de cuota sindical, constituye una manifestación de la voluntad obrera que garantiza la expresión de su voluntad hacia el interior de la organización.

Por otra parte, la tesis que se analiza, tiene fundamento en el reconocimiento que ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la Or-

ganización Internacional del Trabajo, sobre la validez del requisito de consentimiento por escrito de los trabajadores para el descuento de las cuotas sindicales de sus salarios.<sup>19</sup>

### **B. Representantes de los trabajadores antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Artículo vigésimo séptimo transitorio. Tesis 2a. /J. 19/2021 (10a.)**

La designación de los representantes de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para tramitar y resolver los asuntos gestionados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, no forma parte de los derechos fundamentales reconocidos en el convenio 87 de la OIT, relativos a la libertad sindical. Aunado a que, al haberse derogado los artículos que regulaban la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales y, en consecuencia, al ya no existir un sistema tripartita, la autoridad administrativa adquiere la facultad de nombrar a los representantes laborales, pues ello permite lograr una transición más ágil y efectiva hacia el nuevo sistema de justicia laboral.

Esto es así, en razón de que, si bien es cierto que con anterioridad la designación de los representantes de la parte obrera se daba de entre las asociaciones sindicales, tal modelo obedecía al anterior modelo de justicia labo-

<sup>18</sup> Dicha interpretación encuentra su contenido normativo en el artículo 110, fracción VI, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>19</sup> Vid., Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, 6a. ed., 2018. Disponible para su consulta 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). Recuperado el 21 de septiembre de 2021. En este texto, destaca lo siguiente: “692. La exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por escrito su afiliación sindical como condición previa para que procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de libertad sindical”.



ral tripartito; sin embargo, al ser modificado por el Poder Reformador de la Constitución Federal de 2017, que prevé transitar la justicia laboral al poder judicial, se debe atender a las nuevas reglas impuestas por el Constituyente Permanente.<sup>20</sup>

La Segunda Sala valida la norma transitoria para agilizar la transición del nuevo sistema en el que incluso, se prevé un esquema de conclusión de los asuntos tramitados bajo la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

### C. Procedimientos de elección de las directivas sindicales y de consulta para la aprobación de los contratos colectivos de trabajo. Tesis 2a. /J. 18/2021 (10a.)

La obligación impuesta a los sindicatos, con la finalidad de que estos modifiquen sus estatutos para regular los procedimientos de elección de sus representantes, así como los de consulta a los trabajadores para la aprobación de los contratos colectivos, no transgreden los derechos de libertad y autonomía sindical, ya que con esto se pretende, precisamente, hacer efectiva la materialización de la participación democrática de sus agremiados y la libre negociación colectiva.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Los transitorios de la reforma constitucional que establecen la transición al nuevo sistema de justicia laboral son los siguientes:

**“Tercero.** En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.”

El transitorio del decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo, que establece la facultad del titular de la STPS para nombrar al representante de los trabajadores en tanto las Juntas continúen su operación, es el siguiente:

**“Vigésimo Séptimo. Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.** En caso de ser necesaria la designación de algún representante de trabajadores o patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto éstas continúan su operación, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las designaciones correspondientes para el periodo que resulte necesario para que las citadas instancias puedan concluir sus funciones.

Asimismo, de incurrir los representantes trabajadores y patrones en algún tipo de responsabilidad, le serán aplicables las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.”

<sup>21</sup> Las disposiciones transitorias de la ley Federal del Trabajo que enmarcan la obligación de los sindicatos a modificar sus estatutos para regular los procedimientos de elección de sus representantes, son los siguientes:

**“Vigésimo Segundo. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter.** Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidas en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.”

**“Vigésimo Tercero. Adecuación de los estatutos sindicales.** Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.



En concordancia con los criterios asumidos en las diversas tesis emitidas por esa misma Segunda Sala sobre la materia, señaló que estas normas transitorias hacen viable de manera razonable y proporcional, la exigencia de que los sindicatos asuman los mecanismos de votación democrática en materia de elección de dirigentes y aceptación o rechazo de la celebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión, ya que se trata de medidas necesarias para recabar correctamente el consentimiento de los trabajadores respecto de las decisiones que les afectan.

Refiere que tal imposición no modifica los derechos que fueron ejercitados o adquiridos en los contratos colectivos de trabajo, pues reconoce que la celebración del pacto contractual y su revisión periódica mediante un proceso democrático regido bajo nuevas reglas, aseguran el respaldo de los trabajadores en beneficio de sus prestaciones y condiciones de trabajo.

#### **D. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Facultad de verificar el procedimiento de elección de las directivas sindicales. Tesis 2a. /J. 13/2021 (10a.)**

Conforme lo dispuesto por la OIT, el hecho de que exista prohibición para la intervención de las autoridades públicas en la elección de las directivas sindicales, no implica que se deban abstener de la obligación que tienen de garantizar la democracia interna de las organizaciones sindicales. Así, la verificación de que el procedimiento de elección de las directivas respete los principios democráticos de las organizaciones sindicales, representa una medida razonable y objetiva de la autoridad administrativa para comprobar que los resultados correspondan a la voluntad de los agremiados.<sup>22</sup>

Lo anterior, puesto que no se establece un sistema de aprobación por parte del Estado sobre los resultados de la elección. La labor del Centro de Conciliación y Registro Laboral, en su actuación como registrador, radica en actuar en auxilio de las organizaciones sindicales para el desarrollo del escrutinio, así como cuando exista solicitud de la directiva o del treinta por ciento

---

*Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.”*

#### **22 Ley Federal del Trabajo.**

**“Artículo 371 Bis.** Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:

- I. Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;
- II. La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato, y
- III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.”

de los agremiados, con la finalidad de constatar que los resultados reflejen la voluntad de los sindicalizados, de conformidad con los principios de confiabilidad, certeza y legalidad.<sup>23</sup>

La actuación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en su carácter de órgano público independiente, deberá verificar de una manera lógica y objetiva, el desarrollo del proceso de elección de la directiva sindical. Dentro de sus facultades de verificación, se encuentra que, en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, dicha autoridad registral ordene un recuento para constatar el sentido de la voluntad real de los agremiados en el proceso electoral cuestionado.

#### 4. IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY PARA REGULAR LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE LAS REFORMAS

La figura de la legitimación de los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral del 2019, ha sido polémica, ya que pretende validar los pactos colectivos a través del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores que se rigen por el mismo. Las consecuencias de no realizar dicha consulta o de que no se cuente con el apoyo de la mayoría, son la

terminación del contrato colectivo de trabajo y la continuidad de las condiciones laborales, en su carácter de derechos adquiridos.

Considerando los efectos que puede acarrear la legitimación de dar por concluida la vigencia de los pactos colectivos, fue impugnado por parte de los quejosos, argumentando que tal figura violaba el principio constitucional de irretroactividad de la ley. El estudio de dichos recursos dio como resultado la tesis 2a. /J. 17/2021 (10a.).

Bajo la consideración del orden público que regula el derecho colectivo de trabajo, se determinó que la voluntad de los trabajadores y los empleadores contenida en un contrato colectivo de trabajo, no genera vínculos inmodificables, ya que su aplicación es de tracto sucesivo en la prestación cotidiana de los servicios y, por tanto, su contenido quedará sujeto a la revisión periódica que fijen las leyes laborales. Por ende, las revisiones aún no ocurridas podrán regirse por una ley nueva, sin que ello implique la afectación de un supuesto o consecuencia ocurrido bajo la vigencia de la ley anterior.

Así, debe considerarse que la obligación impuesta a los sindicatos para obtener su consentimiento en la revisión de los contratos colectivos, aunque al momento en que se celebraron no existiera tal requerimiento, atiende a la obtención de una mejor regulación de la negociación colectiva.

<sup>23</sup> Al efecto debe decirse que la Ley Federal del Trabajo dispone que exista un control judicial respecto a la elección de directivas. El artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

**“Artículo 897.-** La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley.”



Finalmente, se concluyó que esta revisión de la legitimación de los pactos colectivos se haga con previa consulta efectiva a los trabajadores, respetando el principio de certeza y conforme al nuevo sistema democrático de negociación colectiva. Por tal circunstancia, no es factible oponer como obstáculo infranqueable un acto que fue celebrado conforme a las normas derogadas y sin consultar a los trabajadores, lo que impediría que los convenios colectivos sean legitimados mediante un procedimiento en el que intervengan de manera directa los trabajadores regidos por su contenido.

## 5. LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No es sino hasta en 2017 con la reforma constitucional que se le da contenido constitucional a la negociación colectiva.<sup>24</sup> En este sentido, resulta relevante tener en cuenta que al ratificar México el Convenio 98 de la OIT, también asume las obligaciones contempladas en el mismo sobre la negociación colectiva entre los factores de la producción, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.<sup>25</sup>

El modelo laboral mexicano ha sido expuesto internacionalmente como un ejemplo de violación a la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, toda vez que la celebración de los contratos colectivos de trabajo se realizaba en ocasiones a espaldas de los trabajadores, bajo la figura de los denominados “contratos colectivos de protección patronal”. Para evitar esta práctica y brindar certidumbre a la negociación colectiva, se estableció en la reforma laboral con carácter obligatorio la consulta directa a los trabajadores para la aprobación de contenido de los contratos colectivos iniciales y las revisiones bianuales, misma que fue estudiada por la Sala Laboral del Alto Tribunal en la tesis 2a./J. 14/2021 (10a.).

En esta, se determinó que la exigencia de que la mayoría de los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo de trabajo aprueben su celebración mediante su voto personal, libre y secreto, manifestado de forma individual y directa, es una medida que garantiza el principio constitucional de certeza en la firma, el registro y el depósito de los contratos colectivos de trabajo. Por tanto, dicho requisito constituye una medida que pretende garantizar que tanto su

<sup>24</sup> Dicha figura es incorporada en la fracción XXII BIS, Apartado A, del artículo 123 Constitucional, el cual señala:

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

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

**A. (...)**

**XXII Bis.** *Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:*

**a)** *Representatividad de las organizaciones sindicales, y*

**b)** *Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.*

*Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.*

<sup>25</sup> Artículo 4º del Convenio 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.



celebración, como su revisión, sean producto exclusivo de su voluntad, promoviendo así una participación efectiva de los agremiados en las decisiones que puedan traer una afectación o modificación relevante para sus intereses.

Asimismo, el hecho de que la consulta pueda tener como resultado el rechazo que hagan los trabajadores a los acuerdos tomados entre sus representantes sindicales y el empleador, durante la negociación; se encuentra constitucionalmente justificado y redundante en un mayor beneficio para los trabajadores cubiertos por el pacto colectivo, al asegurar que los contenidos de la negociación colectiva sea una expresión auténtica de su voluntad.

Dentro de las conclusiones a las que se llegó en la tesis de referencia, destaca la consideración de que no se contraviene la autonomía ni la libertad de las asociaciones gremiales, por el hecho de que se establezca que los convenios de revisión o modificación de los pactos colectivos deban celebrarse ante la autoridad registral, o bien en los tribunales laborales y centros de conciliación locales; la intervención de dichas autoridades se ajusta a sus facultades de verificación de los requisitos legales para la celebración de este tipo de actos. Exigencia entre las cuales destacan la obtención de su respaldo mediante voto personal, libre, secreto y directo de los trabajadores, o bien, que no implique renuncia de derecho alguno.

## 6. COMPOSICIÓN ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Dentro de las nuevas autoridades incorporadas a partir de la reforma constitucional y legal en materia laboral, destaca el Centro Federal

de Conciliación y Registro Laboral, cuyas funciones resultan estratégicas para el nuevo modelo laboral en sus dos actividades medulares, la que ejerce como instancia conciliatoria en los conflictos de trabajo, y como autoridad registral en materia laboral.

El diseño legal de este ente público ha sido cuestionado en dos aspectos: 1) en cuanto a la conformación de su órgano de gobierno por incluir como integrante al titular del organismo autónomo constitucional nacional encargado de la transparencia y acceso a la información pública y, 2) por no integrar de manera tripartita con representantes de los trabajadores y empleadores. Al respecto, la Segunda Sala definió los siguientes criterios.

### A. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Participación del titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Tesis 2a. /J. 15/2021 (10a.)

En él se arriba a la conclusión de que la integración a la Junta de Gobierno del Titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, no contraviene las bases constitucionales, sino que, por el contrario, tiende a garantizar su carácter autónomo e independiente para asegurar el ejercicio de sus funciones con plena imparcialidad, al no estar sujeta a instrucciones de ninguna otra entidad. Además, que su participación no implica algún conflicto de interés, ni incumple su falta de parcialidad en su actuar, pues su participación debe atender al principio de transparencia en el desempeño de sus funciones.

## **B. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Principio de tripartismo. Falta de representantes de los trabajadores y empleadores, como integrantes de su junta de gobierno. Tesis 2a. /J. 16/2021 (10a.)**

El Alto Tribunal apoya que la falta de representantes de los trabajadores y empleadores en la Junta de Gobierno, no contraviene el tripartismo, ya que el nuevo sistema de justicia laboral, en su función registral, no prevé dicha composición al no requerir que sus resoluciones sean producto de un diálogo social, pues al tratarse de un órgano de control, este se rige bajo los principios de independencia e imparcialidad.

## **IV. Conclusiones**

El análisis de los criterios asumidos por la Segunda Sala de la SCJN, nos lleva a considerar que en dicha revisión sobre la constitucionalidad de la reforma laboral, se advierten colateralmente las siguientes conclusiones:

- La SCJN a través de sus criterios, se asume como una institución garante y de vanguardia que analiza los problemas que le son planteados desde una perspectiva amplia y concordante con el modelo de país que se pretende.
- El Alto Tribunal refrenda su interés de que se transite por la vía de la interpretación judicial, hacia un estado de derecho constitucional democrático.
- Analiza las reformas de ley que le son puestas a consideración de manera armónica desde el punto vista constitucional y convencional.

Como es de observarse, la serie de interpretaciones que ha proporcionado la SCJN, a partir de la promoción de diversos recursos de revisión, permite corroborar que el esfuerzo emprendido por el Constituyente y legislador ordinario, consistente en mejorar y democratizar las condiciones de vida de los actores que conforman el derecho del trabajo, respeta plenamente los derechos humanos en materia laboral. Con el paso del tiempo, es casi un hecho que seguirá la promoción de diversos amparos, lo cual permite adentrarse en la conformación de un sistema jurídico abierto a la crítica constante.

Refrenda y actúa en estricto apego a los criterios que ha emitido el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

- Se constituye en un elemento de certeza para asumir los compromisos comerciales frente al T-MEC, así como de las obligaciones derivadas de los convenios internacionales de la OIT ratificados por México.
- Existe interés en buscar la consolidación de las nuevas entidades laborales creadas a partir de la reforma, sosteniendo al efecto el papel importante que desempeñan en el nuevo modelo.
- Busca afianzar una nueva cultura laboral, donde la democracia y la libertad sindical sean pilares de las nuevas relaciones de trabajo, las cuales deberán ajustarse a los nuevos principios y reglas en pro de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## V. Bibliografía

### Libros impresos

Molina Martínez, Sergio Javier, *El Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

\_\_\_\_\_ (coord.), *Acciones de capacitación para el Nuevo Sistema de Justicia Laboral*, México, tirant lo blanch, 2021.

\_\_\_\_\_ “Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, núm. 46, julio-diciembre de 2018.

### Textos electrónicos

Molina Martínez, Sergio Javier, “El nuevo sistema procesal laboral mexicano: los principios que ahora deben conformarlo”, en *Oris Prudens, Revista mexicana de justicias orales*, año 1, núm. 2, sección laboral. Disponible para su consulta en: [https://www.revistajusticiasorales.com.mx/download/el-nuevo-sistema-procesal-laboral-mexicano-los-principios-que-ahora-deben-conformarlo/?wpdm\\_dl=2242&refresh=611fde72373e21629478514](https://www.revistajusticiasorales.com.mx/download/el-nuevo-sistema-procesal-laboral-mexicano-los-principios-que-ahora-deben-conformarlo/?wpdm_dl=2242&refresh=611fde72373e21629478514).

\_\_\_\_\_ “Requerimientos tecnológicos y digitales para la transición de la reforma en materia de justicia laboral. Una propuesta para el Poder Judicial de la Federación”, en *Revista Mexicana de Justicias Orales*, México, año. II, núm. 1, enero-junio 2019. Disponible para su consulta en: <https://www.revistajusticiasorales.com.mx>

Opinión Consultiva OC-27/21, de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Disponible para su consulta en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf).

Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, 6a. ed., 2018. Disponible para su consulta 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).

Suárez-Potts, William, “La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931”, Esquivel, Gerardo, *et al.*, (coord.) en *Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Tomo 3, Estudios económicos y sociales, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017. Disponible para su consulta en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13172>.

### Ordenamientos jurídicos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Ley Federal del Trabajo