

INTRODUCCIÓN

En febrero de 2017, una muy anticipada reforma constitucional al sistema de justicia laboral de México se convirtió en ley. La reforma fue el resultado de muchos años de incidencia pública y esfuerzos de cabildeo por parte de organizaciones sindicales mexicanas e internacionales y otras expertas(os) y defensoras(es) de los derechos laborales. Sin embargo, sigue habiendo interrogantes sobre si las propuestas para la sumamente importante legislación secundaria, la cual todavía no ha visto la luz, abrirán finalmente la puerta a relaciones industriales más democráticas y un mayor respeto por los derechos sindicales y de negociación colectiva de las trabajadoras(es), o por el contrario desvirtúa el espíritu y la intención de las reformas.

Este documento informativo ofrece una visión general del proceso que condujo a la reforma constitucional, un análisis de sus contenidos y eventuales implicaciones, y una evaluación de los temas relacionados con la futura legislación secundaria. El análisis está basado en nuestra propia investigación y en un proceso profundo de consulta llevado a cabo por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) entre febrero y mayo de 2017. El proceso incluyó entrevistas con 16 expertas(os) mexicanas(os) e internacionales en los derechos laborales, de la academia, el sector legal, sindicatos, y la sociedad civil, así como otros sectores.

Esperamos que este documento contribuya a la discusión y el debate entre las interesadas(os) claves y otros sectores de la sociedad civil sobre las implicaciones de las tan necesitadas reformas al sistema de justicia laboral mexicano.

CONTENIDO

- 3** [ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA](#)
- 5** [QUÉ SE ESTÁ REFORMANDO](#)
- 6** [CONTENIDO DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL](#)
- 7** [INICIATIVAS RELACIONADAS](#)
- 8** [QUÉ SIGUE EN EL PROCESO LEGISLATIVO](#)
- 11** [FALTA DE ACCIÓN Y DISCUSIÓN PÚBLICA](#)
- 12** [PRESIONES POR LA REFORMA](#)
- 14** [CONCLUSIÓN](#)
- 15** [REFERENCIAS](#)
- 20** [NOTAS DE FINAL](#)

Reconocimientos

La RSM quiere agradecer a todas las personas quienes brindaron entrevistas durante el proceso de consulta. También quiere agradecer a quienes ofrecieron sugerencias con el fin de mejorar el documento informativo, incluyendo a Arturo Alcalde Justiniani; Carlos de Buen Unna; Alberto García; Graciela Bensusan (Universidad Autónoma Metropolitana/Xochimilco); Uriel B. Gallegos (Colectivo Raíz de Aguascalientes); Ben Davis (United Steelworkers); Héctor Barba García, Enrique Fabela y Rafael Marino (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana); Benedicto Martínez (Frente Auténtico de Trabajo); y Kimberly Nolan García (Centro de Investigación y Docencia Económicas).

También queremos agradecer al Comité México del Grupo de las Américas, un foro multisectorial que engloba marcas y manufactureros de indumentaria, una organización multisectorial, y organizaciones laborales, por las opiniones provistas durante una presentación inicial de esta investigación el 3 y 4 de marzo pasados, al igual que a las(os) representantes de IndustriALL Laura Carter, Fernando Lopes, y Suzanna Miller por sus aportes en varias instancias.

Equipo de redacción: Lorraine Clewer, Bob Jeffcott, Rodrigo Olvera Briseño, Caren Weisbart y Lynda Yanz

Traducción: Aníbal Viton

Diseño: Andrea Carter, berthaclark.com

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es una organización de derechos laborales y de las mujeres basada en Toronto, Canadá que apoya los esfuerzos de las trabajadoras(es) en las cadenas globales de suministros para lograr mejores salarios y condiciones de trabajo y un mayor respeto por sus derechos. Para más información sobre el trabajo de la RSM sobre la libertad sindical en México, incluyendo nuestro trabajo con el Comité México, ir a: <http://www.maquilasolidarity.org/supporting-freedom-association-foa-mexico>.

Los esfuerzos de la RSM para monitorear y facilitar el diálogo multisectorial sobre las eventuales implicaciones de las reformas al sistema de justicia laboral en México son apoyados en parte por un subsidio del Labour Program of Employment and Social Development Canada (ESDC) [*Programa Laboral de Empleo de Desarrollo Social Canadá*].

Junio de 2017

www.maquilasolidarity.org



ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA REFORMA



La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales para las trabajadoras(es).

Ello significa que cuando pueden organizarse en sindicatos de su elección, negociar los términos y condiciones de sus trabajos con sus empleadores, las trabajadoras(es) tienen mayores posibilidades de gozar de sus otros derechos laborales fundamentales, específicamente: el derecho a un lugar de trabajo libre de trabajo forzoso, trabajo infantil, y discriminación de género.

El derecho de las trabajadoras(es) a organizarse y negociar contratos colectivos de trabajo (CCTs) está limitado en México. Es una práctica común, por ejemplo, que los empleadores firman CCTs con sindicatos sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es), y a veces aún antes de que se hayan contratado trabajadoras(es) y que sea operacional el lugar de trabajo. Estos contratos son conocidos en México como “contratos de protección patronal”, y los sindicatos que se benefician de ello son llamados “sindicatos de protección”. Los contratos son registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales o federal (“juntas”), y son una contribución clave a los altos niveles de desigualdad, pobreza, injusticia y bajos niveles de productividad en México. Previo a una reforma en 2012 a la Ley Federal de Trabajo, académicas(os) en México estimaban que el 80-90% de los 600.000 CCTs registrados en el país eran contratos de protección patronal.¹ Una persona entrevistada argumentó que el número de contratos de protección patronal registrados desde 2012 ha aumentado.²

El Presidente Enrique Peña Nieto envió una reforma ambiciosa al Congreso el 28 de abril de 2016, apuntando a modernizar el sistema de justicia laboral. Esto, después de años de presión intensa de sindicatos independientes y defensoras(es) de los derechos laborales en el país, y en la comunidad internacional,³ para abordar la falta de imparcialidad y transparencia de las juntas, y asimismo la problemática del sindicalismo de protección.

La reforma fue una de las nueve reformas de “justicia cotidiana” cuyo texto incluyó disposiciones que respondieron a los reclamos de largo plazo del movimiento sindical independiente en México y fue desarrollado sobre la base de un

amplio estudio sobre la impartición de justicia en México, realizado por el prestigioso Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), apuntando a:

[R]omper la excesiva formalidad de la justicia y hacer una forma de justicia cercana a la gente a la que la sociedad tenga acceso [...] de forma pronta, e imparcial.⁴

En particular, la reforma de la justicia laboral apuntaba explícitamente a impartir justicia laboral rápida y expeditiva, y a tratar con el problema de los contratos de protección. Para lograr ello, se necesitaría:

[R]evisar el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje para profesionalizar la impartición de justicia laboral, fortalecer los mecanismos de conciliación, y agilizar y transparentar los procedimientos.⁵

En caso que la reforma sea exitosa, promoverá más respeto por la independencia sindical y el derecho a la libertad sindical, además de abordar el problema de los contratos de protección patronal.

Aunque el Presidente presentó al Congreso una Reforma Constitucional y una reforma a la Ley Federal del Trabajo⁶ para lograr estos fines, hasta ahora sólo la Reforma Constitucional ha sido debatida y aprobada.⁷

Esta es la reforma más significativa en un siglo a los Artículos 107 y 123 relacionados al tema laboral en la Constitución, una reforma que eleva al nivel constitucional el derecho de las trabajadoras(es) a ser representadas(es) por el sindicato de su libre elección para el propósito de negociar colectivamente sus salarios y condiciones de trabajo. Para lograr esto, la reforma elimina las juntas de conciliación y arbitraje tripartitas que administran la justicia laboral para las trabajadoras(es) del sector privado y sustituye la posibilidad de laudos para las trabajadoras(es) con sentencias para empleadores.⁸ La reforma no desmantela el tripartismo en la justicia laboral para las trabajadoras(es) del sector público, o removerlo de la determinación de salarios mínimos legales, remuneración, o bonos de productividad de las trabajadoras(es) en todos los sectores. Tampoco otorga a los derechos sindicales a las trabajadoras(es) en lugares de trabajo donde hay menos de 20 empleadas(os), a menos que estas trabajadoras(es) decidan formar una sección local de un sindicato industrial o un sindicato en una industria nacional.⁹

Al reformar los Artículos 107 y 123, el gobierno mexicano avanza activamente hacia honrar su compromiso con las trabajadoras(es), las empresas y la comunidad internacional de proporcionar un sistema de justicia laboral imparcial, objetivo, independiente y transparente. Si la Reforma Constitucional y sus reformas secundarias ponen en práctica todas las salvaguardias necesarias para tratar el problema de los contratos de protección patronal, incluyendo el derecho a elegir libremente los dirigentes sindicales para todas las afiliadas(os), y que tengan acceso a una copia dura y el derecho a votar en sus contratos colectivos de trabajo, podría llevar el marco legal mexicano más cercano al cumplimiento de los Convenios fundamentales 87¹⁰ y 98¹¹ de la OIT sobre libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

A pesar de algunos riesgos en el proceso y preguntas sin respuesta (descritos más abajo), el movimiento sindical global dio a conocer las siguientes declaraciones sobre la Reforma Constitucional:

Las reformas “abordan críticas fundamentales que habían venido realizando los sindicatos independientes y el movimiento sindical mundial durante más de dos décadas.”

– Confederación Sindical Internacional (CSI)¹²

Las reformas “podrían empezar a poner remedio a los obstáculos estructurales, profundamente arraigados, a la libertad sindical en México”

– IndustriALL¹³

QUÉ SE ESTÁ REFORMANDO

La reforma comienza a tratar críticas clave al marco legal mexicano que han sido planteadas por sindicatos independientes, abogados laborales, académicas(os) y el movimiento sindical global por mucho tiempo. Estas críticas incluyen las siguientes:

- Juntas de Conciliación y Arbitraje (juntas): están motivadas políticamente como parte de la rama Ejecutiva del gobierno, y su estructura tripartita permite a representantes de sindicatos corporativistas y empleadores influir las decisiones.
- Contratos de protección patronal: raramente se da a las trabajadoras(es) copia de sus contratos y no tienen reconocido legalmente el derecho a aprobar (o no) el contrato.
- Elecciones de representación: demoras procesales que a veces duran años previenen a las trabajadoras(es) votar por el sindicato que quieren que las represente. La interferencia, la intimidación y el fraude en las elecciones son comunes.¹⁴

Aunque la reforma a la Ley Federal del Trabajo, heredada por el nuevo Presidente Peña Nieto en diciembre de 2012, eliminó algunos obstáculos a la libertad sindical (por ejemplo, al declarar ilegal la práctica sindical de 'excluir' a trabajadoras(es) descontentas(es) de sus rangos y efectivamente haciendo que sean despedidas(os),¹⁵ al obligar a las juntas a publicar información de los sindicatos, sus estatutos¹⁶ y los contratos colectivos de trabajo que registren,¹⁷ al dar a las trabajadoras(es) el derecho a solicitar información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato,¹⁸ y al obligar que los empleadores fijen en los lugares donde se preste el trabajo y difundir el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo¹⁹), no eliminó los obstáculos estructurales que previenen a las trabajadoras(es) ejercitar sus derechos sindicales en México.

Estas obligaciones legales laborales son reforzadas por el Artículo 78 de la Ley General sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, que fue instituida en mayo de 2015, obligando a las autoridades laborales a publicar información sobre registros de sindicatos (incluyendo listas de miembros y afiliación a centrales sindicales), estatutos y contratos colectivos de trabajo. Es importante señalar, sin embargo, que para abril de 2015, sólo el 7% de los sindicatos registrados públicamente habían actualizado su registro, información sobre los dirigentes y listas de miembros, según lo establecido por la Ley Federal del Trabajo reformada.²⁰

Al abordar este asunto, en junio de 2015, el Comité de Aplicación de Normas (CAS, por sus siglas en inglés) de la OIT requirió al gobierno mexicano tomar medidas legislativas y prácticas para lograr soluciones efectivas a los obstáculos a la libertad sindical presentados por sindicatos de protección y contratos de protección patronal, y especificó que las reformas legislativas deberían impedir el registro de sindicatos que no pueden demostrar el apoyo de la mayoría de las trabajadoras(es) que alegan representar.²¹

En junio de 2016, el CAS proporcionó más detalles y solicitó al gobierno mexicano que:²²

- (i) cumpla con su obligación legal de que todas las juntas publiquen el registro de todos los sindicatos;²³
- (ii) entre en diálogo social para promulgar las Reformas Constitucionales y las reformas a la Ley Federal del Trabajo pertinentes lo antes posible; y
- (iii) asegure que los sindicatos puedan ejercitar en la práctica su derecho a la libertad sindical.

Estas solicitudes fueron repetidas en febrero de 2017 por el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en su informe anual,²⁴ lo cual fue aprobado en junio de 2017 por la Conferencia Internacional de Trabajo.

CONTENIDO DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL

La iniciativa para reformar los artículos 107 y 123 de la Constitución Política fue aprobada por el Senado el 13 de octubre de 2016, con 98 de los 128 votos. Fue luego aprobada por la Cámara de Diputados en noviembre de 2016 y por una mayoría de congresos estatales el 12 de enero de 2017. Fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación*²⁵ el 24 de febrero de 2017 convirtiéndose en ley.

Cuando el Senado aprobó la Reforma Constitucional en octubre de 2016, se la aclamó como que podría proporcionar mayor acceso a la justicia laboral porque separa dos funciones distintas anteriormente realizadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje – la conciliación para lograr soluciones a desacuerdos entre trabajadoras(es) y empleadoras(es) y la de dictar sentencias en casos de conflictos laborales. Para que esto pase, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los niveles local y federal serán disueltas.

Reemplazando las juntas existentes

- **La justicia laboral** será realizada por tribunales laborales locales y federales, con poder para dictar sentencias. Estos tribunales funcionarán bajo los principios de “legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia” (Artículo 123. A. XX).
- **La conciliación laboral** será llevada a cabo por centros de conciliación federal y locales “especializados e imparciales” con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Operarán bajo los principios de “certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad” (Artículo 123. A. XX). En el nivel federal, la conciliación será responsabilidad de un nuevo organismo descentralizado (ver más adelante). Todos los conflictos laborales serán objeto de una audiencia obligatoria y expedita de conciliación antes de proceder a los tribunales laborales (Artículo 123. A. XX).

Respecto del **registro** de todos los sindicatos y CCTs:

- Se establecerá una nueva institución en el nivel federal para el registro de todos los sindicatos y CCTs. Esta institución será también responsable de la conciliación laboral en el nivel federal, y de todos los procesos administrativos relacionados.
- Esta institución será un “organismo descentralizado.”
- Tendrá plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Operará bajo los principios de “certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad” y será regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Artículo 123. A. XX).
- Su titular será aprobado por el Senado, de una lista de tres candidatas(os) presentada por el Presidente de la República, a menos que no se llegue a consenso, en cuyo caso el Presidente tomará la decisión final. Dicho titular deberá tener experiencia en relaciones laborales, no debe tener un rol en un partido político o haberse presentado para un puesto público en los últimos tres años, debe tener buena reputación y no tener antecedentes penales. El período de titularidad será por seis años con posibilidad de un segundo mandato.

Con respecto a **la libertad sindical** y **la negociación colectiva**:

- En las **votaciones** para determinar la resolución de conflictos entre sindicatos, la elección de dirigentes sindicales, y la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo, el voto de las trabajadoras(es) será “personal, libre y secreto” (Artículo 123. B. XXII *Bis*).

- **Los principios de la negociación colectiva** y de tener un CCT incluirán la representatividad del sindicato y la certeza en la firma, registro y depósito de los CCT (Artículo 123.B.XXII *Bis*). El sindicato debe demostrar que representa a las trabajadoras(es) en el lugar de trabajo si ha emplazado a huelga para obligar al empleador a negociar (Artículo 123. A. XVIII).
- **Los salarios** establecidos en CCTs que no sean considerados “remuneradores”²⁶ por los tribunales laborales serán ajustados por los tribunales laborales (esto era previamente una función de las juntas pero fue muy poco utilizada por las trabajadoras(es) quienes habrían gozado de poca protección en caso de ser despedidas por haber iniciado una queja).

INICIATIVAS RELACIONADAS

El gobierno mexicano indicó a la OIT en junio de 2016²⁷ que estaba tomando medidas, aún antes de la implementación de las reformas, para tratar con el tema de los sindicatos de protección y los contratos de protección patronal, con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las juntas.

Antes de la Reforma Constitucional, la Junta Federal adoptó un criterio uniforme para los recuentos de votos para determinar la representatividad de los contratos colectivos de trabajo,²⁸ que incluye:

- (i) recabar un padrón confiable, completo y actualizado de las trabajadoras(es) con derecho a votar y su identificación;
- (ii) asegurar recuentos rápidos, ordenados y pacíficos que sean seguros, libres y secretos;
- (iii) computar los totales de votos en forma transparente y pública; y
- (iv) realizar audiencias rápidas y efectivas en caso de objeciones.

En febrero de 2016, el gobierno también adoptó un Protocolo de Inspección sobre la Libre Contratación Colectiva, para reforzar el requerimiento de 2012 de que los empleadores fijen y difundan el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo en sus lugares de trabajo. El protocolo da prioridad al cumplimiento de este requerimiento y establece procedimientos de inspección para que las inspectoras(es) evalúen el cumplimiento, incluyendo que hagan entrevistas a trabajadoras(es) para asegurar que conocen los sindicatos que las representan y los contratos colectivos de trabajo que son aplicables a ellas(os). Es importante señalar, sin embargo, que hay una falta de información oficial disponible públicamente sobre la cantidad de inspecciones que se están realizando y sus resultados.



Photo: flickr.com-photos-uusc4all

QUÉ SIGUE EN EL PROCESO LEGISLATIVO

Reforma constitucional

La Reforma Constitucional ya es ley. En tanto los tribunales laborales, los centros de conciliación y el organismo descentralizado sean establecidos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje existentes y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social seguirán resolviendo casos y registrando sindicatos y CCTs, y los Tribunales Colegiados de Circuito federales continuarán recibiendo amparos contra decisiones de las juntas.

El gobierno federal (Poder Ejecutivo) nominará ante el Senado un director para el organismo descentralizado.

Una vez que se establezcan estas nuevas instituciones, las juntas de conciliación y arbitraje y otras autoridades pertinentes transferirán sus procesos, expedientes y documentación a los tribunales laborales, centros de conciliación y al organismo descentralizado.

Luego de manifestaciones por parte del personal de las juntas de conciliación y arbitraje, preocupadas(os) por la eventual pérdida de sus trabajos como resultado de la Reforma Constitucional, el Secretario del Trabajo y Previsión Social Navarrete Prida les aseguró que sus “derechos serán respetados.”²⁹ No se sabe en este momento si parte del personal será transferido a trabajos en las nuevas instituciones. Tampoco se sabe cómo o de dónde se reclutarán y/o capacitarán jueces con experiencia en legislación laboral para los nuevos tribunales laborales. Es muy probable que algunos sean reclutados de los Tribunales Colegiados de Circuito federales lo cual podría dejar plazas vacantes que urgiría llenar.

Legislación secundaria

Los Congresos federal y estatales tienen hasta febrero de 2018 para reformar las leyes secundarias relevantes, incluyendo en el nivel federal: la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley de Amparo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como las Leyes Orgánicas de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas.

Hasta ahora, no ha habido un debate público sobre la reforma de la Ley Federal del Trabajo. Una propuesta presentada al Congreso por el Presidente Peña Nieto en abril de 2016 como parte de la Reforma a la Justicia Cotidiana,³⁰ pero que todavía no ha llegado al voto, refuerza el espíritu e intención de la reforma constitucional en el ámbito de recuentos sindicales y el registro de contratos colectivos de trabajo. Específicamente, la reforma propuesta revisa el procedimiento de los recuentos para hacer más rápido el proceso y prevenir demorar al largo plazo los recuentos y revisar procedimientos para el registro de los contratos colectivos de trabajo, al apuntar a asegurar representatividad sindical en el contexto del registro inicial de CCTs y limitar la firma de contratos de protección patronal a través de medidas tales como:

- (i) verificación de la existencia del centro de trabajo operativo antes del registro del CCT;
- (ii) divulgación de copias impresas del registro sindical y los estatutos del sindicato y CCTs entre las trabajadoras(es) representadas; y
- (iii) verificación de la aprobación de las trabajadoras(es) representadas por el sindicato titular del CCT.

Cronograma

Muchas observadoras(es), incluyendo la mayoría de las expertas(os) consultadas, esperan que este año se avance en los pasos para crear las instituciones dispuestas por la Reforma Constitucional, y que la legislación secundaria que determine los detalles de cómo llevan adelante sus funciones las instituciones será aprobada entre septiembre y noviembre de 2017. Sin embargo, aquellas consultadas(os) por la RSM también señalaron la posibilidad de que las reformas sean demoradas o apuradas, como parte del juego político de tenerlas reformadas en un año de elecciones en algunos estados clave y un año antes de las elecciones presidenciales. De cualquier manera, la legislación constitucional establece que la legislación secundaria debe ser aprobada dentro de un año de la publicación de la reforma en el *Diario Oficial de la Federación*. Esto presenta una ventana de oportunidad de un año para que el gobierno asegure que la intención y el espíritu de las reformas estén reflejados en la legislación secundaria y en la implementación de las nuevas instituciones de justicia laboral. Un cronograma realista para la concreción de la totalidad del paquete de reformas es menos cierto, y aquellas consultadas(os) están preocupadas que podría llevar varios años para que la mayoría de las trabajadoras(es) sienta el impacto de la reforma.

Riesgos

En octubre de 2016 se supo que una contrapropuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo también había sido presentada al Congreso, aparentemente por COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana), pero que, al igual que la propuesta de abril 2016 del Presidente para reformar la Ley Federal de Trabajo, no había llegado al recinto para debate. La propuesta de octubre fue vista por las expertas(os) entrevistadas como un intento de preservar algunos elementos del sindicalismo de protección, dado que reforzaría la interpretación regresiva de la Reforma Constitucional como permitiendo a un empleador firmar voluntariamente un contrato de protección patronal en casos donde no fueran coaccionados por un emplazamiento de huelga. Sin embargo, si un lenguaje tal fuera incluido en la legislación secundaria, es probable que sea declarado inconstitucional.

Existe el riesgo, sin embargo, que sindicatos no representativos, COPARMEX, y otros puedan tratar de socavar la reforma mediante su dilución en la legislación secundaria, demorando u obstruyendo su aprobación, y/o mediante el incumplimiento de las leyes que se dicten una vez que entren en vigor. México, después de todo, sigue siendo un país gobernado en forma opaca, donde la corrupción es común, y el estado de derecho limitado. Las reformas confrontan estos temas en el ámbito laboral, pero la situación general de impunidad e inseguridad podría, posiblemente, hacer difícil la implementación de la legislación secundaria a medida que es promulgada.

Se crearán nuevas instituciones para la justicia laboral, pero no está claro todavía cómo serán estructuradas, provistas de personal y financiadas, ni cuales procedimientos se establecerán para su operabilidad. Existen preocupaciones en algunos sectores que personal de las juntas podría ser reclutado por las nuevas instituciones, y que lleve consigo sus prácticas y culturas institucionales previas. Tampoco es seguro, hasta que todas las propuestas para las leyes secundarias sean elaboradas, debatidas y aprobadas, si o cómo éstas asegurarán y verificarán que las trabajadoras(es) aprueben los CCTs y que las trabajadoras(es) voten en recuentos sindicales libres de coacción. Si el texto final no asegura que las trabajadoras(es) puedan votar libremente a favor o en contra de sus contratos colectivos de trabajo cuando se registran inicialmente, y al momento de sus revisiones, es probable que los contratos de protección patronal seguirán siendo registrados y persistirán. También, como se mencionó arriba, existe ambigüedad en la interpretación de los artículos que tratan los principios para la negociación colectiva, con relación a si se obligarán a los sindicatos demostrar su representatividad cuando firman un CCT sin emplazar a huelga porque el empleador accede voluntariamente a negociar. A menos que se resuelva de forma satisfactoria esta ambigüedad en la legislación secundaria, seguirá existiendo la posibilidad de que se firmen los contratos de protección patronal.

El organismo descentralizado que conciliará en industrias federales, y que registrará todos los sindicatos, será dirigido por la persona nombrada, o decidida, por el Presidente de la República. Esto pone en riesgo la imparcialidad tanto en el registro de los sindicatos como en la función conciliadora a nivel federal. A nivel de los Estados, la función conciliadora se regulará por leyes locales, arriesgando los valores de independencia, imparcialidad, y transparencia para la conciliación laboral, tal como están establecidos por la Constitución reformada. Proceder estado por estado podría también eventualmente implicar más divergencia en la interpretación e implementación de la reforma.

Aunque será difícil socavar el espíritu y la intención de la Reforma Constitucional elaborando texto contradictorio para las leyes secundarias, existe preocupación de que se usen otras tácticas para el mismo fin. Al momento de escribir este documento, se especula que de hecho se está elaborando a escondidas legislación secundaria regresiva. Aunque la información es escasa, algunas de las fuentes de la RSM piensan que podría significar, por ejemplo, la imposición de una estructura tripartita en el organismo descentralizado para el registro de sindicatos y CCTs, lo cual probablemente reproduciría en el nuevo organismo las deficiencias de las juntas tripartitas, incluyendo su parcialidad y falta de independencia y transparencia, de esta manera también socavando la capacidad del organismo para combatir efectivamente los contratos de protección patronal y, más allá, avanzar la libertad sindical.

La falta de comunicados oficiales del gobierno hasta ahora, incluyendo desde que se promulgó la Reforma Constitucional, mantiene a aquellas consultadas(os) por la RSM preocupadas sobre un posible retroceso o viraje en los objetivos de la reforma.³¹ Con el fin de mitigar estos riesgos, se debe mantener la presión doméstica e internacional sobre el gobierno mexicano para que siga avanzando. El debate entre las partes interesadas puede enfocarse en las muchas preguntas sin respuesta que en último término serán decididas en las leyes secundarias.

Preguntas sin respuesta

Además de la incertidumbre con relación a si las leyes secundarias significarán una reversión del espíritu e intención de la Reforma Constitucional, hay más incertidumbre con relación a muchos detalles operacionales que la Reforma Constitucional deja que las leyes secundarias resuelvan. Por ejemplo:

- ¿A quién nominará el gobierno federal para ser la directora(or) del nuevo organismo descentralizado que registra sindicatos y CCTs?
- ¿Qué requisitos se establecerán para registrar sindicatos y CCTs? ¿Será posible registrarlos a nivel de cada estado, o serán obligadas las representantes sindicales a viajar a la Ciudad de México para hacerlo? ¿Será el registro transparente y rápido?
- ¿Cómo se consultará a las trabajadoras(es) para la firma inicial de un CCT? ¿Se suavizarán los criterios si el empleador acuerda voluntariamente a firmar (es decir, sin la presentación de emplazamiento de huelga)? ¿Tendrán las trabajadoras(es) el derecho a votar a favor o en contra del CCT? Y en caso de que sí, ¿qué porcentaje de trabajadoras(es) se necesitará que esté a favor del contrato para que sea firmado? ¿Tendrán los empleadores/as obligación de dar una copia del CCT a cada trabajadora(or)? ¿Las nuevas reglas se aplicarán sólo a los CCTs iniciales, a los CCTs revisados, o a todos los CCTs?
- ¿Se harán los recuentos sindicales sin demoras? ¿Se tratará con las objeciones antes o después del recuento? ¿Cómo se asegurará la neutralidad del empleador y de funcionarias(os) públicas?
- ¿Serán los juicios laborales orales y acusatorios, al igual que otras reformas que se están llevando a cabo actualmente en México? ¿Con qué recursos se capacitará a nuevas(os) jueces laborales? ¿Qué salvaguardas se establecerán para asegurar que los juicios sean imparciales? ¿Cómo tratarán los tribunales el atraso de casos?
- ¿Cómo será el proceso de conciliación obligatoria?

En último término, la resolución de estos temas determinará si la Reforma Constitucional es exitosa en cuanto a sus objetivos declarados, o si será efectivamente otra “simulación” o reforma cosmética dirigida más a aplacar a las(os) detractoras internacionales que a transformar la justicia laboral y avanzar en los derechos fundamentales de las trabajadoras(es) en México.

FALTA DE ACCIÓN Y DE DISCUSIÓN PÚBLICA

Desde la adopción de la Reforma Constitucional, ha habido muy poca discusión en cuanto a su implementación, y como se mencionó arriba, no ha habido todavía debate en el Congreso sobre la propuesta de legislación secundaria. El debate sobre el contenido de la legislación secundaria pareciera estar ocurriendo a puertas cerradas con instituciones del Poder Ejecutivo.

Aunque se espera que la legislación secundaria se adopte oportunamente y que avance los derechos de las trabajadoras(es), incluyendo al mejorar los procedimientos para recuentos sindicales y el garantizar las condiciones necesarias para la aprobación efectiva de las trabajadoras(es) de sus CCTs,³² no hay garantías de que no se hagan arreglos con las representantes políticas(os) de los sindicatos corporativistas y ciertas asociaciones de empleadores para asegurar que no se democratizen las relaciones industriales. Vale la pena señalar que estos cambios los propusieron los sindicatos independientes de México, pero el Congreso los rechazó cuando debatió las Reformas previas en 2012.

A la fecha, el gobierno mexicano no ha buscado la resolución de conflictos pendientes sobre libertad sindical y negociación colectiva, lo cual provoca preocupaciones alrededor de la voluntad política para implementar la Reforma Constitucional según su espíritu e intención para avanzar los derechos de las trabajadoras(es). En PKC, por ejemplo, una empresa de autopartes en Ciudad Acuña, Coahuila, las trabajadoras(es) siguen esperando un recuento sindical desde hace más de cuatro años después de haber presentado la demanda en noviembre de 2012, y por la reinstalación de trabajadoras(es) activistas despedidas en diciembre de 2012.³³ Además, se siguen firmando nuevos contratos de protección patronal sin el conocimiento de las trabajadoras(es), como el de la planta de BMW en San Luis Potosí.³⁴ Los intereses económicos y políticos detrás de estos contratos son los mismos que pueden perder si la Reforma Constitucional se implementa completa y verazmente.

En 2014, el Comité de Libertad Sindical de la OIT y en 2015 el Comité sobre la Aplicación de Estándares de la OIT requirieron que el gobierno mexicano consultara con las contrapartes sociales para seguir adoptando la legislación necesaria y medidas prácticas para encontrar soluciones al tema de los sindicatos de protección y contratos de protección.³⁵

Hay varias obligaciones previas basadas en las reformas de 2012 a la Ley Federal del Trabajo y las recomendaciones de la OIT que todavía no se han cumplido. Por ejemplo, no todas las juntas han publicado información sobre los sindicatos y las versiones públicas de los CCTs que han registrado. El gobierno federal todavía no ha iniciado el diálogo social con los sindicatos independientes que son parte reclamante en el caso 2694 ante la OIT, tal como lo recomendó el Comité sobre la Aplicación de Normas en 2016 y 2017.

PRESIONES POR LA REFORMA

Más allá de la legislación secundaria relacionada a la Reforma Constitucional, todas las expertas(os) consultadas piensan que las trabajadoras(es) deberán continuar aprovechando otros mecanismos para garantizar su acceso a la justicia laboral y su derecho a la libertad sindical y negociación colectiva en México.

Con la desaparición del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TTP por sus siglas en inglés), que se esperaba que sustituyera el desactualizado e inefectivo acuerdo laboral paralelo del TLCAN con un capítulo laboral mejorado, que incluye estándares laborales internacionales fundamentales, México, Canadá y los EE.UU. están viendo ahora renegociar el TLCAN. El gobierno mexicano, tan reciente como en marzo de 2017, declaró que no puede seguir basando su competitividad en bajos salarios,³⁶ y que apunta a incorporar las disposiciones laborales del TTP en un TLCAN renegociado.³⁷ Una carta borrador del interino Representante Comercial de EE.UU. al Congreso de EE.UU. de marzo de 2017, indica la misma intención.³⁸ El 5 de abril de 2017, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la AFL-CIO acordaron actualizar su acuerdo bilateral sobre prioridades conjuntas, dando primacía a la participación en el diálogo social con el fin de fortalecer las protecciones laborales en un TLCAN renegociado.³⁹

En un encuentro de Organizaciones Sociales de Canadá, los Estados Unidos y México, las delegadas(os) adoptaron por unanimidad una Declaración Política que, entre otras demandas, pide la inclusión en el texto de un TLCAN renegociado “normas laborales y ambientales claras y efectivas, vinculantes y ejecutables, con plazos que se cumplan, y que vayan más allá de los estándares internacionales establecidos.” La Declaración pide también “medidas en la legislación y la práctica que eleve salarios y aumente el acceso al trabajo decente en los tres países, promoviendo la democracia sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva transnacional en casos en donde el empleador opere en dos o más países.”⁴⁰

Declaraciones públicas de representantes del gobierno estadounidense indican su reticencia a condicionar la firma del TLCAN al progreso del gobierno mexicano en implementar la Reforma Constitucional, aunque dejan una puerta abierta a una posible inclusión de una cláusula laboral más fuerte y de obligación de cumplir en un acuerdo renegociado. En una audiencia del 22 de junio del “Ways and Means Committee” del Congreso de EE.UU., el representante comercial Robert Lighthizer declaró que la administración Trump no cree que México deba implementar reformas a la justicia laboral antes de que el Congreso de EE.UU. apruebe un TLCAN renegociado. Sin embargo, Lighthizer también dijo, “creemos que ustedes tienen los estándares fundamentales básicos [de la OIT] y creemos que se deben hacer cumplir...”⁴¹



Fóto: <https://en.wikipedia.org/wiki/Maquiladora#/media/File:Maquiladora.JPG>

Representantes de sindicatos norteamericanos y globales, al mismo tiempo, ven una oportunidad de que se trate el tema de los derechos laborales en el tratado de libre comercio que se estará revisando y actualizando con la Unión Europea⁴² empezando en noviembre 2017. Las propuestas actuales de la Unión Europea para el capítulo sobre comercio y desarrollo sustentable evocan los principios fundamentales y la agenda por el trabajo decente de la OIT, así como las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.⁴³ Aunque los mecanismos de reclamación y conflictos relacionados con el tema laboral en la propuesta son considerados débiles por algunas observadoras(es), las declaraciones de impacto sobre barreras no tarifarias al comercio (incluyendo cuestiones laborales) y consultas de interesadas(os) en México serán llevados a cabo como parte del proceso de lograr un acuerdo sobre el contenido. Éstos podrían también ofrecer una oportunidad para fortalecer sus disposiciones sobre derechos laborales.

Finalmente, los sindicatos independientes de México y su asesoría legal, así como sindicatos globales e norteamericanos, continúan alentando al gobierno mexicano a que ratifique el Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva, lo cual ha demorado a pesar de haberse eliminado el obstáculo principal a su cumplimiento en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, la cláusula de exclusión sindical (Artículo 395). Aun cuando el gobierno está comprometido a cumplir con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, el gobierno, al ratificar el Convenio, se obligaría a cumplir los derechos establecidos por ello y se expondría a la supervisión y los requisitos de información del Convenio, lo cual enviaría un fuerte mensaje a sus contrapartes sociales en relación a su intención de garantizar la negociación colectiva. Según aquellas consultadas(os) por la RSM, ratificar el Convenio contribuiría también a asegurar que las nuevas instituciones que se establezcan como resultado de las Reformas Constitucionales funcionen, por ley y por práctica, de manera independiente, transparente, objetiva e imparcial; o, si no lo hacen así, que las trabajadoras(es) tengan el recurso ante la OIT.

LAS BASES PARA LA REFORMA

- La Constitución mexicana fue reformada en junio de 2011 para elevar a nivel constitucional la protección de los derechos humanos que está establecida en los tratados internacionales ratificados por México, incluyendo los relacionados con derechos económicos y laborales. El texto relativamente más detallado de tratados internacionales específicos, por ejemplo, con relación a la libertad sindical (comparado con el lenguaje más general de la Constitución), ofrece mayores garantías para los derechos de las trabajadoras(es).
- El gobierno tiene la obligación legal, desde 2012, de publicar información sobre los registros de todos los sindicatos, así como los estatutos de los sindicatos y las “versiones públicas” de los CCTs (Artículos 365 *bis*, 391 *bis*, 424 *bis* de la Ley Federal del Trabajo, LFT). Estas obligaciones legales laborales son reforzadas por el Artículo 78 de la Ley General sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, que fue instituida en mayo de 2015.
- Los principios establecidos en la Reforma Constitucional no pueden ser anulados en la legislación secundaria. Cualquier intento de hacerlo sería inconstitucional. Además, dada la naturaleza de los principios establecidos en la Reforma Constitucional, las trabajadoras(es) podrían ganar un amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación para proteger sus derechos constitucionales contra el sindicalismo de protección aún antes de que las leyes secundarias sean elaboradas, debatidas y aprobadas. La firma de contratos de protección patronal contraviene la intención y el espíritu de la recientemente reformada Constitución Política.

CONCLUSIÓN

A pesar del hecho de que el texto de la Reforma Constitucional es públicamente disponible, al parecer hay muy poco conocimiento entre trabajadoras(es), empleadores y otras interesadas(os) en relación a su contenido y posibles implicaciones. Debido a su poca cobertura en los medios y el hecho de que la legislación secundaria todavía no ha llegado al voto en el Congreso, se da la impresión que los empleadores y las trabajadoras(es) están poco preparadas(os) para los cambios a venir, los cuales se esperan prohibirán ciertas prácticas laborales y podría abrir oportunidades para relaciones industriales democratizadas. También serían útiles discusiones y debates multisectoriales, tanto para educar a las trabajadoras(es) y empleadores sobre los nuevos derechos y obligaciones producto de la Reforma, como para mantener el impulso en el periodo actual de transición.

Los empleadores tendrán que revisar sus políticas y prácticas de libertad sindical para asegurar que las trabajadoras(es) estén informadas de sus derechos bajo la nueva legislación, y que cumplan con los procedimientos para garantizar esos derechos en sus lugares de trabajo. Los empleadores también deberían ser conscientes de sus obligaciones actuales con respecto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 2012 las cuales están respaldadas por el Protocolo de Inspección sobre la Libre Contratación Colectiva de 2016, que incluye que el CCT sea fijado y difundido en el lugar de trabajo, y de los principios y procedimientos establecidos por los criterios uniformes sobre recuentos de 2015, que incluyen recabar un padrón completo y actualizado de votantes.

Mientras se sigue desarrollando el proceso de reforma, marcas internacionales, empleadores, sindicatos, grupos de apoyo a las trabajadoras(es), organizaciones de derechos humanos, y la comunidad internacional pueden continuar apoyando el proceso reconociendo el progreso realizado hasta el momento y alentando al gobierno mexicano a aprobar la legislación secundaria necesaria que refleje el verdadero espíritu implícito e intención de la reforma constitucional y evite los obstáculos descritos. También pueden presionar para asegurar la pronta implementación de la legislación secundaria y para asegurar que se lleve a la justicia a todo aquél que violare la ley en el futuro. Pueden también alentar al gobierno a resolver conflictos pendientes, a cesar de registrar contratos de protección patronal nuevamente firmados, y a ratificar el Convenio 98 de la OIT. Actividades multisectoriales de divulgación y coordinación serían particularmente útiles para ayudar a avanzar en este trabajo.

La OIT ha requerido en forma consistente que el gobierno mexicano pida formalmente su asistencia para hacer que sus leyes cumplan con los Convenios 87 y 98. En febrero de 2017, ese requerimiento fue reiterado con respecto a progresar en la implementación de la Reforma Constitucional para la justicia laboral. Aunque el gobierno ha indicado su intención de pedir asistencia técnica, continúa demorando el hacer un pedido formal, sin el cual la OIT no puede hacer nada. Al igual que con la ratificación del Convenio 98 de la OIT, ayudaría también alentar al gobierno para que avance de forma expedita en este tema.

Sea que finalmente la OIT provea asistencia técnica al gobierno mexicano o no, trabajadoras(es), empleadores, y marcas de ropa que compran de México, por igual, deberán monitorear y reportar sobre la implementación de las nuevas leyes a nivel de los lugares de trabajo. El poner a prueba el nuevo sistema de justicia laboral con casos individuales y colectivos, si surgen, será crucial para determinar si el nuevo sistema funciona y sirve sus objetivos declarados. La documentación en casos en que la justicia se queda corta, y reportar a la OIT a través de sus diversos mecanismos (el Comité de Libertad Sindical, el Comité sobre la Aplicación de Normas y el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones) será algo crucial para hacer responsable al gobierno de sus nuevos compromisos.

REFERENCIAS

AFL-CIO (17 mayo 2016). *Mexico's Proposed Labor Law Reforms*. Documento sin publicar en los archivos de la RSM.

Alcalde Justiniani, A. (18 abril 2015). "A Pesar de Todo, Dos Buenas Noticias," *La Jornada*.

<http://www.jornada.unam.mx/2015/04/18/opinion/016a2pol>

Alcalde Justiniani, A. (4 marzo 2017). "¿Regresión Laboral?" *La Jornada*.

<http://www.jornada.unam.mx/2017/03/04/opinion/014a2pol>

Bouzas Ortiz, J. L. and Hernández Cervantes, A. (2007). *Contratación Colectiva de Protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*.

<http://www.frecuencialaboural.com/contratosdeproteccion.html>

Bouzas Ortiz, J.A. (Coordinador). (2009). *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*. Friedrich Ebert Foundation Mexico. http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/media_files/LIBRO_BOUZAS.pdf

Delgado Rivera, Carlos Eduardo (2016). *Transparencia Sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n23/1870-4670-rlds-23-00179.pdf>

Diario Oficial de la Federación (30 noviembre 2011). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012

Diario Oficial de la Federación (15 abril 2014). *Acuerdo del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje mediante el cual se hará pública para consulta de cualquier persona, la información correspondiente a los expedientes de Registros Sindicales o Condiciones Generales de Trabajo*.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5340714&fecha=15/04/2014

Diario Oficial de la Federación (4 mayo 2015). *Decreto por el que se expide la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5391143&fecha=04/05/2015

Diario Oficial de la Federación (24 febrero 2017). *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral*. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

Derecho de Trabajo (27 febrero 2011) *El Salario: Aspectos del Salario*.

<http://derechodetrabajouag.blogspot.mx/2011/02/el-salario.html>

El Economista (9 junio 2016). *Presumen Paz Laboral en la Conferencia Internacional de Trabajo*.

<http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/06/09/presumen-paz-laboral-conferencia-internacional-trabajo>

El Financiero (22 abril 2015). *Sindicatos Ya Tienen Obligación de Transparencia y la Ignoran*.

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicatos-ya-tienen-obligacion-de-transparencia-y-la-ignoran.html>

El Financiero (27 febrero 2017). *Estas Son Las Condiciones de México para Renegociar el TLCAN*.

<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/estas-son-las-condiciones-de-mexico-para-renegociar-el-tlcan.html>

- El Universal (5 mayo 2017). *Contratos de Protección Estancan Salarios en Industria Automotriz: Analistas*. <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2017/05/5/contratos-de-proteccion-estancan-salarios-en-industria>
- European Union (abril, 2017). *EU-Mexico Free Trade Agreement. EU Textual Proposal. Chapter on Trade and Sustainable Development*. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/may/tradoc_155528.pdf
- Gómez Urrutia (6 abril 2017) "Política comercial y dependencia," *La Jornada*. <http://www.jornada.unam.mx/2017/04/06/opinion/018a1pol>
- Hernández Juárez, F. (21 mayo 2010). *En México, 80% de los CCT son de Protección Patronal*. Democracia y Libertad Sindical. <http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php/entertainment/item/306-en-mexico-80-de-los-cct-son-de-proteccion-patronal>
- IndustriALL (14 junio 2016). *PCK de Finlandia ignora a la justicia y no reintegra a trabajadores mineros*. <http://www.industrialunion.org/es/pkc-de-finlandia-ignora-a-la-justicia-y-no-reintegra-a-trabajadores-mineros>
- IndustriALL (18 junio 2015). *México debería actuar para terminar con los sindicatos antidemocráticos, ha dicho la OIT*. <http://www.industrialunion.org/es/mexico-deberia-tomar-medidas-para-terminar-con-los-sindicatos-antidemocraticos-ha-dicho-la-oit>
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (septiembre 2015). *Criterio Uniformado de Resolución Aprobado en Materia de Recuento para Determinar la Titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo*. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/CRITERIO%20APROBADO%202015.pdf
- Luévano, G (26 abril 2016). "Contratos de Protección en BMW," *La Jornada*. <http://lajornadasanluis.com.mx/opinion/contratos-proteccion-bmw>
- Nolan García, K. A. (3 mayo 2017). *Labor Rights Enforcement under the NAFTA Labor Clause: What Comes Next under a Potential Renegotiation?* Woodrow Wilson International Center for Scholars. <https://www.wilsoncenter.org/article/labor-rights-enforcement-under-the-nafta-labor-clause-what-comes-next-under-potential>
- Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en México (2003). *Diagnóstico sobre la Situación de los Derechos Humanos en México*. https://hchr.org.mx/images/doc_pub/8diagnosticoCompleto.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 4 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Entrada en vigor: 18 julio 1951). Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Observación (CEACR), adoptada en 2010, publicada en la 100ª reunión de la CIT. Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2326537,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y el Consejo de Administración. Reporte 373, octubre de 2014, Caso N° 2694 (México), fecha del reclamo 05-feb-2009.*
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:3189163,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Observación (CEACR), adoptada en 2014, publicada en la 104ª reunión de la CIT (2015). Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950).* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3190235,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Pedido directo (CEACR), adoptada en 2014, publicada en la 104ª reunión de la CIT (2015). Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950).* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3190231,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Caso individual (CAN). Discusión: 2015, publicación en la 104ª reunión de la CIT (2015). Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950).* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3241939,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Extractos de las Actas. Conferencia Internacional del Trabajo. Centésima cuarta reunión.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412828.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Observación CEACR. Adoptada 2015, publicada en la 105ª reunión de la CIT (2016). Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950).*
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100_COMMENT_ID:3254999

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Pedido directo CEACR. Adoptada 2015, publicada en la 105ª reunión de la CIT (2016). Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. México (Ratificación 1950).* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3254995,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Caso individual (CAN). Discusión: 2016, publicación en la 105ª reunión de la CIT (2016). La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (N° 87) 1948. México (Ratificación 1950).*
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3284583,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Comisión de Aplicación de Normas. 105ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_486143.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) – Mexico (Ratification: 1950).* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3297632,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2017), *Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017). Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) – Mexico (Ratification: 1950)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3297628,es:NO

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1A). Informe general y observaciones referidas a ciertos países*. Conferencia Internacional del Trabajo, 106ª reunión, 2017. Oficina Internacional del Trabajo. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2017-106-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2017-106-1A).pdf)

PRD-UNT (septiembre 2012). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de los artículos 74, 78, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia laboral*. <http://portal.strm.net/documentos/INICIATIVA%20REFORMA%20CONSTITUCIONAL%20EN%20MATERIA%20LABORAL.pdf>

PRD-UNT (septiembre 2012). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo*. http://portal.strm.net/documentos/INICIATIVA%20LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO%20_2012_.pdf

Presidencia de la República (27 noviembre 2015). *El gobierno inaugura Diálogos por la Justicia Cotidiana*. <http://www.gob.mx/presidencia/prensa/inaugura-el-gobierno-de-la-republica-los-dialogos-por-la-justicia-cotidiana>

Red de Solidaridad de la Maquila. *Libertad de Asociación. Artículo de Web*. <http://www.maquilasolidarity.org/es/nuestrotrabajo/libertaddeasociacion>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). *Protocolo del Operativo sobre Libre Contratación Colectiva*. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/103560/Protocolo_Contrato_n_Colectiva.pdf

Secretaría de Relaciones Exteriores (23 marzo 2017). *El Canciller Luis Videgaray participó en la 80ª Convención Bancaria en Acapulco*. www.gob.mx/sre/articulos/el-canciller-luis-videgaray-participo-en-la-80-convencion-bancaria-en-acapulco?idiom=es

Organizaciones sociales de Canadá, Estados y México (27 mayo, 2017). *Declaración política del encuentro de organizaciones sociales de Canadá, Estados Unidos y México*. http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/declaracion_final_encuentro_de_organizaciones_sociales_canada_usa_mexico.pdf

United States Department of State (2016). Mexico 2015 Human Rights Report: Executive Summary. *In Country Reports on Human Rights Practices for 2015*. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. <https://www.state.gov/documents/organization/253239.pdf>

United States Department of State (2017). Mexico 2016 Human Rights Report: Executive Summary. *In Country Reports on Human Rights Practices for 2015*. <https://www.state.gov/documents/organization/265812.pdf>

Welch, D and Cattan, N. (5 mayo 2017). *“How Mexico’s Unions Sell Out Autoworkers: Wage contracts are inked years before plants open and workers never get a say” Bloomberg Business Week*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-out-autoworkers>

World Trade Online (22 junio 2017). *USTR Won't Commit to Ensuring Mexican Labor Reforms before NAFTA Vote*.

Xelhuantzi López, M. (2000). *La Democracia Pendiente: La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

20 Minutos (5 abril 2017). *México y EUA Ampliarán Convenio en Materia Laboral y Migratoria*.

<http://www.20minutos.com.mx/noticia/206496/0/mexico-y-eua-ampliaran-convenio-en-materia-laboral-y-migratoria>

NOTAS FINALES

- ¹ <http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php/entertainment/item/306-en-mexico-80-de-los-cct-son-de-proteccion-patronal>
<http://www.frecuencialaboral.com/contratosdeproteccion.html>
http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/media_files/LIBRO_BOUZAS.pdf
Xelhuantzi López, M. (2000). La Democracia Pendiente: La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México.
- ² Aunque la prensa y la academia mexicanas e internacionales han investigado y reportado sobre la firma de nuevos contratos de protección en lugares de trabajo que todavía no están operando, la falta de datos oficiales disponibles públicamente hace difícil corroborarlo.
<http://lajornadasanluis.com.mx/opinion/contratos-proteccion-bmw>
<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2017/05/5/contratos-de-proteccion-estancan-salarios-en-industria>
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-out-autoworkers>
- ³ Comité de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2015 y 2016
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3241939
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3284583,es:NO
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en 2010, 2014, 2015 y 2016.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2326537,es:NO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3190235,es:NO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3297632,es:NO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3190231,es:NO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3254995,es:NO
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3297628,es:NO
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México:
https://hchr.org.mx/images/doc_pub/8diagnosticoCompleto.pdf
- United States State Department
<https://www.state.gov/documents/organization/253239.pdf>
<https://www.state.gov/documents/organization/265812.pdf>
- United States Labor Department, citado en p. 185.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412826.pdf
- ⁴ <http://www.gob.mx/presidencia/prensa/inaugura-el-gobierno-de-la-republica-los-dialogos-por-la-justicia-cotidiana>
- ⁵ *Ibid*
- ⁶ Presidencia de la Republica (27 noviembre 2015).
http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/1/2016-04-28-1/assets/documentos/5_INI_EF_Ley_Federal_Trabajo.pdf
- ⁷ Diario Oficial de la Federación (24 febrero 2017). http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017
- ⁸ Alcalde Justiniani, A. (4 marzo 2017). <http://www.jornada.unam.mx/2017/03/04/opinion/014a2pol>
- ⁹ *Ibid*
- ¹⁰ Ver en particular los artículos 3 y 7.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312232,es:NO
- ¹¹ Ver en particular el artículo 2.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es:NO
- ¹² OIT (2017) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543645.pdf

- ¹³ *Ibid*
- ¹⁴ AFL-CIO, Mexico's Proposed Labor Law Reforms, May 17, 2016. Documento sin publicar en los archivos de la RSM.
- ¹⁵ Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo>
- ¹⁶ *Ibid*. Artículos 365 bis, 424 bis, and 391 bis.
- ¹⁷ Todavía varias de las juntas laborales no cumplen con esta obligación legal a pesar del acuerdo adicional a las nuevas obligaciones incorporadas a la Ley Federal del Trabajo en 2012.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5340714&fecha=15/04/2014
<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/sindicatos-ya-tienen-obligacion-de-transparencia-y-la-ignoran.html>
- ¹⁸ Artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.
- ¹⁹ Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es también una obligación reforzada en 2016 por el Protocolo del Operativo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/103560/Protocolo_Contratacion_Colectiva.pdf
- ²⁰ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5391143&fecha=04/05/2015
Delgado Rivera, C. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n23/1870-4670-rlds-23-00179.pdf>
- ²¹ Comité de Aplicación de Normas de la OIT (2015), 14 Parte II/71.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412828.pdf
- ²² OIT (2016). Caso individual (CAN). Discusión: 2016, publicación en la 105ª reunión de la CIT (2016).
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3284583,es:NO
- ²³ Leyes locales que establecen esta obligación incluyen el Artículo 8 de la Constitución, Artículo 365 bis de la Ley Federal del Trabajo y Artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- ²⁴ OIT (2017). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543645.pdf
- ²⁵ Diario Oficial de la Federación (24 febrero 2017). http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017
- ²⁶ No menos que el salario mínimo legal, suficiente y proporcional a la calidad y cantidad de trabajo hecho.
<http://derechodetrabajouag.blogspot.mx/2011/02/el-salario.html>
- ²⁷ <http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/06/09/presumen-paz-laboral-conferencia-internacional-trabajo> http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_486143.pdf. Ver la sección de México, pp. 74-79.
- ²⁸ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/CRITERIO%20APROBADO%202015.pdf
- ²⁹ <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2016/11/22/1129770>
- ³⁰ Presidencia de la Republica (28 abril 2016)
http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/1/2016-04-28-1/assets/documentos/5_INI_EF_Ley_Federal_Trabajo.pdf
- ³¹ Alcalde Justiniani, A. (4 marzo 2017). <http://www.jornada.unam.mx/2017/03/04/opinion/014a2pol>
- ³² PRD-UNT (septiembre 2012)
<http://portal.stm.net/documentos/INICIATIVA%20REFORMA%20CONSTITUCIONAL%20EN%20MATERIA%20LABORAL.pdf>
http://portal.stm.net/documentos/INICIATIVA%20LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO%20_2012_.pdf
- ³³ <http://www.industrialunion.org/es/pkc-de-finlandia-ignora-a-la-justicia-y-no-reintegra-a-trabajadores-mineros>

- ³⁴ <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-05/how-mexico-s-unions-sell-out-autoworkers>
- ³⁵ OIT (2014).
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:3189163,es:NO
<http://www.industrialunion.org/es/mexico-deberia-tomar-medidas-para-terminar-con-los-sindicatos-antidemocraticos-ha-dicho-la-oit>
- ³⁶ www.gob.mx/sre/articulos/el-canciller-luis-videgaray-participo-en-la-80-convencion-bancaria-en-acapulco?idiom=es
- ³⁷ <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/estas-son-las-condiciones-de-mexico-para-renegociar-el-tlcan.html>
- ³⁸ <https://www.wilsoncenter.org/article/labor-rights-enforcement-under-the-nafta-labor-clause-what-comes-next-under-potential>
- ³⁹ <http://www.20minutos.com.mx/noticia/206496/0/mexico-y-eua-ampliaran-convenio-en-materia-laboral-y-migratoria>
- ⁴⁰ <http://movimientos.org/es/content/declaraci%C3%B3n-pol%C3%ADtica-del-encuentro-de-organizaciones-sociales-de-canad%C3%A1-estados-unidos-y>
- ⁴¹ World Trade Online (June 22, 2017)
- ⁴² Gomez Urrutia, N. (6 abril 2017). <http://www.jornada.unam.mx/2017/04/06/opinion/018a1pol>
- ⁴³ Ver en particular Arts. 3, 9, 12 y 13. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/may/tradoc_155528.pdf