

Reformas legislativas en materia laboral colectivas en México

Legislative reforms in collective labor matters in Mexico

Marlene Ruiz Piñera

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México
marlapsiq_@hotmail.com

Lenin Ruiz Hernández

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México
djuridicoleninrh@hotmail.com

Recibido 28/08/19

Aceptado 28/01/20

Resumen: El objetivo del presente estudio es analizar la evolución y las reformas legislativas en materia colectiva laboral en México, particularmente el derecho burocrático que aparece a partir de la adición del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con énfasis en la ley burocrática del estado de Tabasco, y determinar si ha existido flexibilidad en la reglamentación sindical

Palabras claves: Sindicatos, Constitución, Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional

Abstract: The aim of this study is the analysis of the evolution of the economy and legislative reforms in the collective labor in Mexico, particularly the bureaucratic law that appears in section 123 of the Political Constitution of the United Mexican States, with emphasis on the

law bureaucratic of the state of Tabasco, and determine if there has been flexibility in union regulation.

Key words: Unions, Constitution, Regulatory Law of Article 123 Constitutional.

Sumario: I. Introducción. II. El origen del sentido social de la Constitución de 1917. III. Artículo 123 de la Constitución de 1917. IV. La Ley Federal del Trabajo de 1931. V. Las leyes burocráticas. VI. Conclusiones. Bibliografía.

I. Introducción

Pareciera poco atractivo hablar del control legal de los sindicatos sin que se relacione con una intervención excesiva del Estado que llegue a restringir la libertad de estas asociaciones, principalmente de los sindicatos de trabajadores. O bien con situaciones que en México se relacionan a menudo con prácticas antidemocráticas de muchos sindicatos, hasta antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, aspectos que vulneraban el derecho de los trabajadores afiliados a estas asociaciones, que por lo general están sometidos a estas agrupaciones en contra de su voluntad, por temor a perder su trabajo si niegan a afiliarse, desconociendo sus estatutos, las cuentas de sus cuotas que aportan, a pesar de que en materia de transparencia se buscó involucrar a los sindicatos y en la Ley Federal del Trabajo y la Burocrática lo señalan como una obligación, pero sin coercibilidad. De ahí el incumplimiento.

Las reelecciones de los secretarios generales, sin apearse a los procedimientos estatutarios, y el otorgamiento de las tomas de notas por parte de la autoridad registral, sin que pudiera oponerse a otorgarla, a pesar de conocer la realidad de esa solicitud, pues, se debe llevar un procedimiento ante autoridades laborales, por parte de los afectados, procedimiento que se prolonga por años por la carga de trabajo y que al resolverse por lo general tiene que impugnarse de nuevo una toma de nota otorgada con las mismas características, exponiéndose el trabajador a la cláusula de expulsión del sindicato, que no se apega al debido proceso y que

generalmente conlleva a la pérdida del empleo, de ser el sindicato del agrado del patrón.

Si bien México es uno de los países donde se ha buscado que los sindicatos cumplan con sus fines, existen fallas en la aplicación de estas medidas, vulnerando el derecho de los afiliados, y que con la reforma de 2019 se buscan solucionar.

Por eso conviene hacer un análisis en materia de las reformas legislativas en materia colectiva en nuestro país, especialmente las reglamentarias, para determinar si existe flexibilización en la reglamentación de los sindicatos.

II. El origen del sentido social de la Constitución de 1917

La Constitución de 1917 de los Estados Unidos Mexicanos fue la primera del mundo en plasmar derechos sociales en su texto, regulando a las organizaciones sindicales para que se desarrollen dentro del marco de libertad y democracia, como parte de los objetivos de la justicia social. Nacida por iniciativa del presidente de la república Venustiano Carranza, todos los tratadistas en materia de derecho laboral advierten que el presidente no se propuso incluir normas sociales en nuestro texto constitucional. Su idea era crear una nueva para derogar a la de 1857 (Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005).

Este acierto se debe al entusiasmo de notables ideólogos revolucionarios partidarios de la doctrina liberal que postulaba el Partido Liberal Mexicano, dirigido por los célebres hermanos Flores Magón, oaxaqueños que con Juan Sarabia Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante dieron a la revolución la gesta heroica de 1910 el sentido social, inspirándose en los principios de la Segunda Internacional, al reducir las jornadas a ocho horas, la reglamentación del servicio doméstico, tema actual de debate legislativo, protección a los destajistas, prohibición del empleo de menores, las condiciones laborales con seguridad e higiene, los pagos de los salario en dinero efectivo, entre otros que privilegiaban en cuanto a preferencia al trabajador mexicano de los extranjeros en los empleos, pero sobre todo el descanso semanal.

El periódico *Regeneración*, publicado de 1900 a 1918, era influido por los ideales del Plan de San Luis, publicado y la presencia de los Magonistas, principalmente Francisco José Mujica Velázquez, en cuyos ideales sustentó sus debates como constituyente que dieron origen al artículo 123. Así lo destaca el Dr. Néstor de Buen en su obra *El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su Decadencia* (DE BUEN, 2005).

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política, y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe destacar el concepto de derecho que utilizaremos a lo largo de esta obra desde sus primeros orígenes.

El derecho del trabajo y la justicia social

Según Aristóteles, derecho significa “dar a cada quien lo que le corresponde”. Esta definición es aceptada todavía y se entrelaza con la noción de justicia (ARISTÓTELES, 2003).

Pereznieto y Ledesma, en *Introducción al estudio del derecho*, definen al derecho como “un conjunto de normas que imponen deberes y otorgan facultades, con la finalidad de garantizar la convivencia social al velar por la seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia” (PEREZNIETO Y CASTRO & LEDESMA MONDRAGÓN, 1992)

Con la Constitución de 1917 se reconocen los derechos sociales que incluye al derecho del trabajo, derecho agrario, derecho económico, derecho de seguridad, derecho de asistencia y derecho cultural. De lo que se advierte que los derechos sociales no se encuentran en el orden jurídico de derecho público o derecho privado.

En México, las fuentes del derecho del trabajo están contenidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, considerándose como tal “los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad” (TRUEBA URBINA & TRUEBA BARRERA, 1977).

El derecho del trabajo es producto de la lucha de los trabajadores y sindicatos de la que deriva el derecho colectivo, que regula este último las relaciones entre el empleador y los trabajadores en conjunto, normando la libertad de asociación profesional, los contratos colectivos, las huelgas y estableciendo instancias registrales, mediadoras o conciliadoras.

La libertad de asociación es la aparición de sindicatos sin intervención del Estado, pudiendo ser de trabajadores o de patrones. La unión de los trabajadores conlleva el equilibrio de fuerzas para hacerle frente al patrón y estar en igualdad de circunstancias, a fin de negociar, utilizando la huelga como medio, mejores condiciones de trabajo en sentido amplio, más allá que el garantizado en la ley, denominado contrato colectivo de trabajo.

La garantía de estos derechos es la función primordial del sistema jurídico, para lograr el equilibrio y la igualdad de fuerzas sociales, para estar en el campo de la justicia social (UNAM.Mx, 2004).

La justicia social es resultante de la lucha contra múltiples injusticias, y tiene su origen conceptual en la *República* de Platón: término que se generaliza durante la Revolución industrial, como clamor de los obreros de protección contra la explotación.

La Constitución de 1917, producto revolucionario mexicano, preconiza estos derechos laborales de organizarse en el artículo 123, que ha sufrido un sinnúmero de cambios con propósito de apegarse a la realidad histórica y social del país, procesos de reformas que se iniciaron el 8 de julio de 1921, con la fracción XXVII del artículo 73, contando con un total de 82 al 15 de mayo de 2019 (Cámara de Diputados, 2019), mediante el procedimiento que determina la propia Carta Magna en el artículo 135, reformas que analizaremos las relacionadas con las organizaciones sindicales por ser nuestro tema de interés.

III. Artículo 123 de la Constitución de 1917

Este artículo constitucional comienza con el párrafo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Ejemplo a nivel mundial, su finalidad fue regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones particulares.

El artículo 123 sentó las bases del sindicalismo, al garantizar el derecho a organizarse, por lo que el proceso de reglamentación del artículo 123 constitucional no podía esperar.

La reforma inicial del artículo 123, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929, federalizó la facultad de legislar en materia laboral, otorgando los derechos mínimos (Cámara de Diputados, 2019).

Muchos estados iniciaron este trabajo, como Campeche con el Código del Trabajo del 21 de diciembre de 1917, y Veracruz en 1918; para 1929, veinticinco estados más habían expedido sus respectivas leyes reglamentarias. Siendo necesario unificar la legislación en todo el país, para lo cual se reformaron en 1929 los artículos constitucionales 73 fracción X y 123, en lo relativo a su introducción, para otorgarle al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia reglamentaria laboral, derogando las legislaciones de las entidades federativa.

La reforma del 4 de noviembre de 1933 adiciona el párrafo IX con la fijación del salario mínimo por comisiones especiales.

El texto original del artículo 123 en su párrafo XVIII de 1917 mencionaba:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

Así se legalizaba, si bien con sus excepciones, el ejercicio de la huelga.

Con la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1938, se le agrega el párrafo segundo de texto siguiente: “Cuando

se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”. Lo anterior se traduce que para la declaración de la huelga se requiere la indicada mayoría. Los sindicatos minoritarios no son garantía representativa; y, por lo tanto, se le niega el derecho a la huelga. De ahí que la procedencia lícita de una declaración de huelga pretende ser la expresión de la mayoría, y, por ende, dicho emplazamiento suscrito por una representación sindical debe acompañarse de una decisión de una asamblea.

La realidad actual es que no existen muchas huelgas por los excesivos requisitos legales, por el temor de los trabajadores de su estabilidad laboral y la falta de confianza en sus sindicatos.

La reforma de 1942 agrega el párrafo XXXI, relacionada con la competencia exclusiva de las autoridades federales.

La reforma de mayor impacto dentro del artículo 123 fue sin duda la adición del apartado B en diciembre de 1960, que rige la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores –o sea, entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores–, salvo aquella que por su naturaleza se rige por leyes especiales, como es el caso de las Fuerzas armadas. Esta reforma fue ampliamente criticada por los laboristas, por las deficiencias de régimen que garantice su bienestar material y en materia de seguridad social a estos trabajadores (VARGAS MORGADO, 2007).

Posterior a estas hubo otras reformas que no tocamos por orden cronológico sino correlacionadas con el tema en estudio hasta la reforma número 27^a, del 24 de febrero de 2017 en materia colectiva, que otorga el derecho a huelga a los servidores públicos quienes carecían del ejercicio de este; obliga a la conciliación dentro de las etapas procesales, la representatividad de las asociaciones sindicales, la certeza en la firma y registro de los Contratos Colectivos. Se garantiza la democracia sindical, al establecer el proceso de elección por voto libre directo y secreto.

Vemos, pues, en esta somera revisión de tan importante artículo constitucional que no todos los gobiernos estuvieron dispuestos a involucrarse en la regulación sindical: probablemente porque muchos líderes sindicales abanderan partidos políticos, o bien ocupan después cargos importantes en el gobierno.

El artículo 123 es una garantía en favor de los obreros. Los cambios sociales explican las reformas y adiciones con miras ampliar los derechos sociales, políticos económicos y garantizar la libertad y la democracia; pero esto trae aparejada la necesidad de reformar y adicionar sus leyes reglamentarias.

IV. La Ley Federal del Trabajo de 1931

Las leyes laborales de Veracruz y Yucatán fueron el prototipo para la Ley Federal del Trabajo (DE LA CUEVA, 1966) de 1931, al introducir temas como el contrato individual de trabajo, el salario el reparto de utilidades, contratos especiales, asociación sindical, el derecho a huelga autoridades laborales, entre otros. Transcurrieron dos años para expedir la Ley Federal del Trabajo, antecediéndole el Proyecto Portes Gil y el Proyecto de la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo, esta última obra de Aarón Sáenz (DE BUEN , 2005).

En esta Ley Federal del Trabajo de 1931 se regularon casi todos los aspectos del derecho laboral; pero se excluyeron a los servidores públicos, ordenamiento jurídico que analizaremos en el siguiente texto.¹

Conformada por 685 artículos, derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridades en materia de trabajo. En el Título Cuarto, se denominó “de los sindicatos”, reconociéndose a éstos y a las coaliciones. Un artículo importante de señalar es el 241, pues otorgaba el derecho a las mujeres trabajadoras de afiliarse a un sindicato y formar parte de la directiva, sin requerir el consentimiento de su cónyuge; en el artículo 242, señalaban la obligación del registro de los sindicatos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Departamento del Trabajo, señalando una serie de requisitos, como el acta constitutiva, el acta de asamblea y los estatutos. De éstos, se les señaló los requisitos mínimos que deberían de considerar en el artículo 246, lo cual muchos juristas consideraron una intromisión en la libertad y democracia sindical. Pero dado que muchas de estas asociaciones están conformadas por trabajadores sin ninguna preparación o conocimiento en materia legal, era indispensable señalar los requisitos mínimos para subsanar las

¹ Ley Federal del Trabajo de 1931, véase <http://www.dof.gob.mx/index.php>, consultado 2 de enero de 2019.

deficiencias, situación necesaria para considerarse legalmente constituidos. Fue un medio de control del Estado, que podría decidir la procedencia o improcedencia del registro, contrariando la voluntad de los trabajadores, señalando un mínimo de veinte trabajadores para constituirlo o tres patrones (artículo 238), aunque el artículo 243 señalaba que una vez satisfechos los requisitos, el registro no podía negarse; se permitía asociarse a un sindicato los menores de doce años, pero no formar parte de la directiva (artículo 240). De igual forma, les señala obligaciones como proporcionar a la autoridad informes de su actuación como sindicato cuando así se solicite; y notificar en un término de diez días los cambios de su directiva, miembros o modificación de sus estatutos, so pena administrativa en caso de incumplimiento, pero no señala el monto de la sanción o artículo aplicable al caso. En el artículo 249, se estipulaban las prohibiciones a las asociaciones sindicales restringiéndose su intervención en asuntos religiosos y políticos, actividades con ánimo de lucro, violentar la libertad del trabajador al obligarlos afiliarse y fomentar actos delictivos; de igual forma, se señala la obligación de la directiva sindical para rendir cuentas en asamblea general, plasmado en el artículo 250 de la misma ley. Este señalamiento me parece importante, pues se evitaría así que los sindicatos ocultaran información del manejo financiero.

Lo anterior permitió la formación de agrupaciones de trabajadores para dar origen a los primeros sindicatos.

Principales reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931

Durante este tiempo surgen grandes sindicatos que logran mejores condiciones de trabajo mediante contratos colectivos. Surge también la inquietud de los trabajadores de incorporar estos logros a una nueva Ley Federal del Trabajo para lograr unificar estos beneficios dentro de la clase trabajadora. Y en 1940, tras las grandes movilizaciones de los sindicatos de trabajadores, se obtiene la supresión de la ley laboral la restricción de la intervención de los sindicatos en la política. Esto, sin embargo, fue insuficiente.

Es hasta el 1 de mayo de 1970, al publicarse en el diario oficial el 1 de abril cuando se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.² Esta ley es modificada de manera que el Título Séptimo se denomina de las relaciones colectivas con VIII capítulos; el primero trata de las coaliciones; el segundo, de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Consecuencia de regular el trabajo de los menores, el artículo 362 de esta ley determina que pueden formar sindicatos los mayores de catorce años, y ya no los doce años que señalaba la ley de 1931. Señala los mismos requisitos para su registro (artículo 365) y las mismas autoridades registrales. El registro es considerado como un acto para comprobar los requisitos mínimos con un simple valor declarativo, mas no constitutivo, pues la asociación sindical preexiste, aun sin este acto del poder público. Incluyéndose en el artículo 366, el registro automático al cabo de sesenta días de presentada la solicitud, y, en caso contrario, se tiene por hecho el registro dentro de los tres días siguientes, quedando obligada la autoridad registrar a expedir la constancia. El artículo 370 es fundamental, en cuanto garantiza la libertad y democracia sindical, al mencionar que los registros de los sindicatos no están sujetos a cancelación, disolución o suspensión por vía administrativa.

Los requisitos mínimos que deben contener los estatutos sindicales se encuentran concentrados sin modificación en el artículo 371, negando el derecho a los menores de dieciséis años a formar parte de la directiva sindical. Considero que el legislador se preocupó por la capacidad y responsabilidad que significa representar a los trabajadores.

Las obligaciones sindicales quedan señaladas en el artículo 377, al que se le añade dar informe a las autoridades registrales de las altas y bajas de sus miembros cada tres meses, y suprimiéndole la sanción administrativa del segundo párrafo del artículo 248 de la legislación laboral de 1931. Así, este artículo queda sin ninguna coacción para obligar el cumplimiento de las obligaciones sindicales.

El artículo 58 de la Ley reglamentaria del artículo 123 de 1931 mencionaba que el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones

² Diario Oficial Sección Segunda. Tomo CCXIX NO. 24 Secretaria Del Trabajo Y Previsión Social, Poder Ejecutivo, 1º de abril de 1970, consultado 2 de enero 2019 Véase:http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

y trabajadores sindicalizados se determinaba como obligatorio. Con la reforma a esta ley, el artículo 388 restringe este derecho de negociación colectiva únicamente a los sindicatos mayoritarios; es decir, al que contenga la mayoría de los trabajadores. Esta situación puede llevar a un largo juicio para determinar esta mayoría de afiliados; sobre todo, cuando en una misma empresa concurren varios sindicatos, lo cual puede alargar el plazo determinado para la negociación colectiva.

Este instrumento normativo tuvo pocas reformas en materia sindical. La ley de 1970 entró en vigor el 1 de mayo; sufrió veintitrés reformas, incluidas las fe de erratas publicadas el 30 de abril y el 5 de junio, reformas que surgen del hábil laboralista, Mario de la Cueva, quien suprimió principalmente relativo al tema que nos interesa, el artículo 237,³ cuyo tenor prohibía formar sindicatos a los trabajadores sometidos a reglamentos de acuerdo a la ley, y otras reformas sin mucha trascendencia en materia sindical, que abrogó la de 1931, constituido con 890 artículos y 12 transitorios. Su contenido principal versaba sobre viviendas. Se creó, así, el Fondo Nacional de la Vivienda, lo cual benefició a los trabajadores.

A la ley se le agregó en 1974⁴ al artículo 450 relativo a la huelga el capítulo VII, cuyo texto señala la exigencia en las revisiones salariales contractuales lo referente en los artículos 399 bis⁵ y 419 bis,⁶ tutelando el salario de los trabajadores mediante la revisión anual de la cuota diaria salarial y su relación con el valor adquisitivo, en la negociación colectiva.

Publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1974, la reforma pretendió redefinir el ámbito espacial y normativo del orden Federal; pero en lo colectivo se mantuvo intocado.

³ Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 237, no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujeta a reglamentos especiales (...), consultado el 2 de enero de 2019, véase: http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=28&seccion=2

⁴ Reforma 7: Ley Federal del Trabajo. DOF 31-12-1974 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref07_31dic74_ima.pdf, consultado 2 de enero 2019

⁵ Ley Federal del Trabajo 1971, Artículo 399, D.O.F.: 30 de septiembre de 1974, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria (...), (artículo vigente)

⁶ Ley Federal del Trabajo 1971, Artículo 419 Bis. D.O.F.: 30 de septiembre de 1974, Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria... Véase: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-iv/#articulo-419-bis>. Consultado el 3 de febrero de 2019.

Otras reformas no se ocuparon en absoluto en regular a las asociaciones sindicales, como las del 24 de diciembre de 1974, aunque sí se planteó la fijación de los salarios mínimos profesionales. En la reforma del 31 de diciembre de 1974, los legisladores equilibran la igualdad laboral en las mujeres y otorgan importancia a los derechos de maternidad, lactancia y salud, que ya habían sido incorporados parcialmente en algunas contrataciones colectivas.

Hacia 1975, se publica en el Diario Oficial otra reforma a la ley reglamentaria del artículo 123, pero no hubo reforma en materia sindical.

Asimismo, en la reforma publicada en el diario oficial del 2 de julio de 1976,⁷ es patente la iniciativa de la preferencia de ocupar los puestos vacantes según las disposiciones de la cláusula de admisión previsto en el contrato colectivo, cuya pretensión es evitar que el patrón excluyera dentro de las contrataciones personal sindicalizado, favoreciendo el empleo de trabajadores de confianza.

La reforma del 30 de diciembre de 1977 tampoco agregó nada en materia colectiva.

Es en abril de 1978 cuando se reguló el contrato ley al adicionar el párrafo VIII y IX del artículo 391.⁸

La reforma número 13, publicada en el diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980,⁹ se proyectó al derecho del ejercicio de la huelga. Se incorporó el artículo 900. Este determina la naturaleza de los conflictos colectivos de naturaleza económica; su principal objetivo es la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, así como su terminación,¹⁰ que puede tramitarse ante las

⁷ DOF 2-07-1976 http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4847293&fecha=02/07/1976, consultado 3 febrero 2019

⁸ DOF 28-04-1978 Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá: I...VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, X. Las demás estipulaciones que convengan las partes (esta última fracción recorrida) Ley Federal del Trabajo vigente.

⁹ SEGOB, DOF 04 ENERO 1980, DIPUTADOS http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4845526&fecha=04/01/1980

¹⁰ *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*, Artículo 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento

Juntas procurando una conciliación, de no existir una resolución adecuada, según lo establecido en el artículo 901, también incorporado.¹¹

En el artículo 902, se determinó la suspensión de los trámites de los conflictos de naturaleza económica por el ejercicio del derecho de huelga. El Capítulo XX se dedicó al procedimiento detallado para el ejercicio de este derecho por los sindicatos de trabajadores.

Las nuevas reformas a La Ley Federal en 2019 son más de tipo aclarativo en los textos de los artículos 357, en su primer, segundo y tercer párrafo, 357 bis fracción VI, 360 último párrafo, 362 y 364. En ellos se impone la obligatoriedad de la observancia de los estatutos sindicales; el respeto a su libertad sindical, evitando actos de injerencia; la no cancelación por vía administrativa de los sindicatos y la organización de los trabajadores conforme a lo que ellos decidan. Aunque sí exigen el cumplimiento de la rendición de cuentas según el artículo 373. De este modo, se cambia en el Artículo 365 el registro de los sindicatos en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y se estipula el registro de los sindicatos de patrones el nombre y domicilio de las empresas. No obstante, es una modificación de difícil interpretación, dada la forma en que se redactó el inciso: en el último párrafo del artículo, se dio la libertad al secretario general, o su homólogo conforme a los estatutos, de la autorización de los documentos para el registro. Se actualizaron, en materia de transparencia, los documentos que pueden y deben ser públicos, y sus restricciones por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al artículo 8ª constitucional, descritos en el artículo 365 bis.

Asimismo, hablan de la prevención en un plazo de cinco días siguiente a la solicitud de un registro por parte de la autoridad.

Otra reforma importante es la del registro automático, cuyo término legal es de veintitrés días. Así, se evita el vacío de representación.¹² Se derogó, además, el artículo 367, por haber cambiado la función de autoridad registral al Centro

¹¹ *Artículo adicionado DOF 04-01-1980* Artículo 901.- En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

¹² Este tema puede ampliarse en la tesis de la licenciatura de mi autoría “Sindicatos sus Estatus deben elaborarse conforme a marco normativo para evitar vacíos de representación”. UJAT, Tabasco, México

Federal de Conciliación y Registro, y se adecuaron a este concepto los artículos correlacionados.

El artículo 369 sufre una adición en la fracción III: los representantes de sindicatos corruptos podrán ser sancionados con la cancelación del registro, cuando debería ser directamente sancionados el comité en funciones, pues vulneran el derecho de los representados que desconocen por lo general las argucias de sus líderes en ciertas negociaciones ilícitas.

Otra reforma que me parece restrictiva de la libertad y democracia sindical es la del artículo 371 en su párrafo IX Bis. Ésta exige la integración de las directivas sindicales proporcionales en razón de género, ya que no podemos exigir que predomine un solo sexo.

En materia de reelección, se especifican las veces que puedan reelegirse y acordarse por la asamblea. Y se exige que se determinen las sanciones, en caso de no rendir cuentas en las fechas que deben señalarse. Así, se permite al sindicato la intervención en las elecciones en el artículo 371 bis, al poder pedir auxilio al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como fedatario. Esta solicitud puede ser por el 30% de los agremiados o el propio comité ejecutivo, permitiendo a la autoridad incluso verificar el resultado mediante nueva votación.

Para realizar las modificaciones estatutarias sindicales previstas en este artículo 371, se les otorgó un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del Decreto de Ley.

En materia de las obligaciones sindicales en cuanto a su administración, la omisión podrá denunciarse ante la autoridad registral, quien bajo apercibimiento conforme al artículo 731 de la Ley Federal podrá requerir al secretario general y al de finanzas para que cumplan con multas o incluso con el arresto. Llama la atención que la sanción se aplique en forma individual, y no al sindicato como persona jurídica y específicamente a sus representantes, pues la responsabilidad de cada integrante del comité se describe en los estatutos que los rigen.

Se incrementan las prohibiciones de acción sindical en el artículo 378, en el párrafo III al VIII, considerando a estos actos como violación a los derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva, en un intento del legislador de restringir simulaciones de elección y otros actos de corrupción de los dirigentes sindicales.

El artículo 388 es modificado para que el sindicato mayoritario sea el titular del contrato colectivo y su interpretación armonice con los artículos 387, 390, 390 bis y 390 ter, para cuyo cumplimiento se otorgó un año a partir de la entrada en vigor de tal ordenamiento.

Pese a su publicación, esta normativa aún no está vigente, pues existen términos tanto para su cumplimiento como para la creación de los organismos reguladores en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de no mayor de dos años, y siempre y cuando las condiciones presupuestales lo hagan factible, conforme al transitorio tercero.

La reforma anterior responde a las exigencias al Estado mexicano de dar cumplimiento a los tratados internacionales, suscritos en materia de derechos sindicales y contratación colectiva y en materia de libre comercio celebrado entre México, Estados Unidos y Canadá (Diputados. gob, 2018).

Hemos revisado los referentes históricos y dinamismos de la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional que se extiende a los trabajadores de los empleadores del sector privado y social, en materia colectiva. Ahora nos resta precisar el régimen laboral colectivo en materia burocrática, contenido en el Apartado B del artículo ya citado.

V. Las leyes burocráticas

El derecho de los trabajadores al servicio de las entidades públicas, a los que coloquialmente se les denomina “burócratas”, se les incluyó en el marco constitucional creado por el constituyente a partir del 6 de diciembre de 1960, por adición o reforma al artículo 123. Es sabido por la historia laboral mexicana que el nacimiento del apartado B fue producto de la aportación del presidente Adolfo López Mateos, quien gobernó del 1 de diciembre de 1958 al 30 de noviembre de 1964, debido a la disminución de su prestigio y popularidad, pues se permitió la represión de huelgas sindicales. De ahí, pues, su afán de congraciarse con los trabajadores para recuperar su imagen y la creación de reformas importantes, en especial la adición del apartado “B”, dirigido a los empleados públicos.

Ya advertimos antes que el presidente Venustiano Carranza, al convocar al constituyente para elaborar una nueva constitución y derogar la vigente de 1857, no tenía la intención de incorporar normas sociales al pacto federal, puesto que había dictado decretos para sancionar con pena de muerte a los huelguistas, sin que esa posición arbitraria y cruel impidiera al movimiento obrero continuar su lucha para lograr normas sociales que estuvieran protegidas en el marco constitucional. Sin embargo, aun cuando fue considerada por los doctrinarios como una constitución de avanzada que precedió a la constitución de Weimar (Alemania) y al prestigiado Pacto de Versalles, nuestra constitución elevó normas laborales y sociales a derechos constitucionales: de este modo, nació el reconocimiento a constituir sindicatos y el derecho a la huelga. Estos derechos también fueron incluidos en el apartado B, pero mermados, como se advierte que en nuestra constitución vigente, en la fracción XVII del apartado A, no se limita las causales de huelga; la fracción X del apartado B permite una sola causa consistente en que los trabajadores harán uso del derecho de huelga, previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, “cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.

En estas premisas se constata que la ley reglamentaria del apartado A autoriza siete causales de huelga, en su artículo 450. En cambio, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 94, reproduce la redacción de la fracción X del apartado B.

Dicha ley burocrática contiene además violaciones a la libre sindicación, al imponer en su artículo 68 la sindicación única sin que la tesis jurisprudencial plenaria que transcribo en la página 21, y que hasta la fecha no haya obligado al poder legislativo a derogar el precepto de comento.

Igualmente resultan violatorias la imposición de otorgar reconocimiento únicamente al sindicato mayoritario.

Los efectos de esta investigación intentan exponer con el análisis y las reformas en materia burocrática han quedado rezagadas, particularmente en materia sindical.

Del artículo 123 constitucional del apartado “B”, provienen la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional relativa a los trabajadores

de la banca pública. En este sentido, estas leyes son la expresión más notoria del derecho laboral burocrático; pero no son las únicas: en cada uno de los treinta y un estados de la federación existe una ley burocrática con diversas denominaciones y estructuras. Su análisis sería, entonces, demasiado extenso para este artículo. Me limitaré al análisis de la Ley de los Trabajadores al Servicio del estado de Tabasco, dando pie, para que se deriven de éste otros análisis de las leyes burocráticas del país.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, vigente desde 2015, si bien derogó el precepto que disponía la sindicación única, dejó vigente el artículo 60, que ordena que los trabajadores de obras y tiempo determinado no podrán formar parte del sindicato. En su artículo 67, prohíbe la reelección de las directivas sindicales; en el artículo 75 impide la participación de los trabajadores a través de su sindicato en la revisión de las Condiciones de Trabajo, al establecer como único derecho el ser escuchados en la fijación. Mientras que la ley, tratando de darle el mismo sentido interpretativo que expresa la ley burocrática federal, permite en el artículo 87 que en la revisión de las condiciones de trabajo se fijarán por el titular de la dependencia, tomando en cuenta la “opinión” del sindicato. Estas normativas son violatorias del derecho colectivo del trabajo, al impedir la participación activa de los sindicatos en la revisión de las condiciones de trabajo, junto con los representantes de las entidades públicas que conforman la contratación colectiva. Esto deja de relieve que “la fijación unilateral de las condiciones generales de trabajo por el empleador serían suficiente causa para el planteamiento de una huelga”. Pero ante el muro construido por el derecho laboral burocrático vigente –al imponer condiciones excesivas para su trámite ante tribunales de conciliación y arbitraje dependientes desde la designación de sus representantes, los salarios y estructura– resulta imposible ejercer el derecho constitucional en análisis, pues tales tribunales nunca serán imparciales: solo actuarán en estricta obediencia a los poderes públicos federales o estatales, imposibilitando, así, el derecho de referencias.

A fin de facilitar la apreciación del estudio de las diferencias que existen entre las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional en materia colectiva, hice el siguiente cuadro comparativo.

Tabla 1. Cuadro comparativo de las Leyes reglamentarias artículo 123 Constitucional

Ley Federal del Trabajo Vigente hasta marzo 2019	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente junio 2019	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Vigente junio 2019
<p>Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p>	<p>Artículo 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que elaboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.</p> <p>Artículo 70.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales</p>	<p>Artículo 57.- Sindicato es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.</p> <p>Artículo 60.- Los trabajadores de confianza, de obras y tiempo determinado, no podrán formar parte del sindicato.</p>

<p>Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>Artículo 68.- En cada dependencia solo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje OTORGARÁ EL RECONOCIMIENTO AL MAYORITARIO</p>	<p>Artículo 63.- El sindicato será registrado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del trabajo y Previsión social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.</p>		

<p>Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I) En caso de disolución;</p> <p>y</p> <p>II) Por dejar de tener los requisitos legales.</p>	<p>Artículo 73.- El registro de un sindicato se cancelará por disolución del mismo o cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria. La solicitud de cancelación podrá hacerse por persona interesada y el Tribunal, en los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, ordenará desde luego el recuento correspondiente y resolverá de plano.</p>	<p>Artículo 65.- El registro del Sindicato se cancelará:</p> <p>I. En caso de disolución; II. Por dejar de tener los requisitos legales;</p> <p>II. y Realice cualquiera de los actos prohibidos por el Artículo 69 de esta Ley.</p>
<p>Artículo 440: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición.</p>	<p>Artículo 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de Trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece</p>	<p>Artículo 79.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores de base, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.</p>

<p>Artículo 441: Para los efectos de este Título los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.</p> <p>Artículo 444.- huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.</p>	<p>Artículo 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.</p>	<p>Artículo 81.- Los trabajadores únicamente podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de entidades públicas, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra esta ley.</p>
--	---	--

<p>Artículo 399-Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la revisión o prórroga del contrato colectivo</p>		<p>Artículo 75.- (Párrafo segundo): Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de las entidades públicas respectivas, o yendo al sindicato a través de su directiva.</p> <p>Artículo 76.- Las condiciones generales de trabajo establecerán: (8 condiciones ninguna que se refiera a los incrementos salariales o fijar por acuerdo los salarios).</p>
	<p>Artículo 75.- Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.</p>	<p>Artículo 67.- Queda prohibida la reelección en un mismo cargo dentro del Sindicato, así como la permanencia por más tiempo para el que fueron electos</p>

Nota: Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, vigentes hasta marzo 2019. Adaptadas por el autor.

IV. Conclusiones

Con los antecedentes del derecho del trabajo, del derecho burocrático federal y del derecho burocrático del estado de Tabasco, considero ahora las diferencias trascendentales entre sus regulaciones. La definición de sindicatos contenida en la Ley Federal del Trabajo –que desde luego se refiere al concepto de trabajadores al servicio de las empresas privadas o de particulares– es una definición genérica, en tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado limita su definición a los que laboran en una misma dependencia, en vez de precisar que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran al servicio de las entidades públicas, pero como desde su definición limita la sindicación plural, según se aprecia en su artículo 68, resulta claro que puntualice que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, dado que puntualiza y dispone que por cada dependencia solo habrá un sindicato. Esta disposición es violatoria del derecho a la libertad sindical. Así lo sostuvo claramente así la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su tesis plenaria P/J.43/99 –publicada en el Semanario Judicial de la Federación de la Novena época tomo IX mayo 1999, identificada con el número 193868 del rubro y texto– la cual transcribo:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales viola la garantía

social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, y ha sido declarada inconstitucional por la Suprema Corte por restringir la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, pero no ha sido derogada.

La Ley Burocrática Local, en su última reforma de 2015, derogó la disposición que contenía la imposición de la sindicación única.

Los diversos dispositivos legales vigentes en el país que regulan las obligaciones de los sindicatos, con la última reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, deberán cumplirse, ya que carecían de coacción, 377 de la ley federal del trabajo, 77 de la ley burocrática federal y 68 de la ley burocrática del estado de Tabasco.

En cuanto al derecho a ejercer la huelga, este se encuentra más restringida en materia burocrática.

Las reformas a las leyes reglamentarias deben hacerse simultáneamente para evitar controversias en su aplicación, pues generalmente la Ley Federal del Trabajo en muchas leyes burocráticas se tiene de aplicación supletoria.

No pasa inadvertido para los fines de este artículo el hecho de que normas colectivas del trabajo en países de primer mundo como Estados Unidos de América no están elevadas a rangos constitucionales,¹³ y que sus leyes secundarias autorizan la constitución de sindicatos de trabajadores con solo un número mínimo exacto de personas. De hecho, el derecho de huelga está prohibido; llega incluso a ser un derecho humilde.¹⁴

El salario que perciben los trabajadores mexicanos hoy día es inferior inclusive al de los demás países latinoamericanos. Se incumple, así, lo establecido por el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 123: *“los salarios mínimos generales para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos”*. En la práctica, ese derecho social aún no se consigue imponer, porque

¹³ Constitución de los Estados Unidos de América 1787, véase https://www.constitutionfacts.com/content/constitution/files/USConstitution_Spanish.pdf, consultado 2 de enero de 2019.

¹⁴ National Labor Relations Act, véase: <https://www.nlr.gov/how-we-work/national-labor-relations-act>, consultado 2 de enero 2019

con cien pesos de salario mínimo el trabajador jamás podrá satisfacer todas las necesidades descritas. Esta omisión irresponsable de nuestros gobernantes ha originado que cerca de sesenta millones de mexicanos sufran de hambre y carezcan de los bienes necesarios para una vida digna. Pero mientras los sindicatos sigan siendo “poltrones”, viviendo de canonjías del poder público, y traicionando a sus representados, las condiciones de los trabajadores mexicanos seguirán agravándose. Hace décadas que los sindicatos dejaron de ser instrumentos de lucha en defensa de los derechos de los trabajadores. Porque, a pesar de las limitaciones al derecho de huelga de los empleados públicos, son sumisos y timoratos, al rehuir sus obligaciones de representación, sin importarles la inquietud, inconformidad y violaciones de los derechos básicos de la clase trabajadora, y sin importarles manifestarse mediante los conductos debidos, para procurar el mejoramiento y actualización de nuestras leyes, atendiendo a las interpretaciones justas del artículo 123 constitucional, a los tratados internacionales aplicables y a las exposiciones doctrinarias.

Bibliografía

- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Aristóteles. (2003). *Ética Nicomaquéa. Ética Eudemia*. Madrid: Gredos.
- Cámara de Diputados. (18 de mayo de 2019). *diputados.gob*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_008_06sep29_ima.pdf
- Cámara de Diputados. (28 de mayo de 2019). *Reformas a la Constitución*. Obtenido de Diputados. *gob*: <http://www.diputados.gob.mx>
- De Buen, N. (Julio de 2005). *El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia* (Vol. VIII). México: Porrúa.
- De Buen, N. (2005). *El Desarrollo del Derecho del Trabajo y su decadencia*. Porrúa.

- De La Cueva, M. (1966). *Derecho Mexicano del Trabajo* (Vol. I). México: Porrúa.
- Diputados. gob. (septiembre de 2018). www.diputados.gob.mx/cesop. Recuperado el 27 de diciembre de 2019, de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/content/download/122244/613241/file/CESOP-IL-72-14-RenegociacionTLCAN-280918.pdf>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2005). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada y concordada* (decimoséptima ed., Vol. V). México: Porrúa.
- Pereznieto y Castro, L., & Ledesma Mondragón, A. (1992). *Introducción al estudio del Derecho* (segunda ed.). México: Harla.
- Portes Gil, E. (julio de 2006). Autobiografía de la Revolución Mexicana. *Biblioteca Virtual Antorcha, VIII*. Recuperado el 12 de abril de 2019, de <http://www.antorcha.net>
- Trueba Urbina, A., & Trueba Barrera, J. (1977). *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. México: Porrúa.
- Unam.Mx. (julio-diciembre de 2004). ¿Qué es la justicia social? *Colección lecturas jurídicas. Serie estudios jurídicos 18*, 6. Recuperado el 21 de mayo de 2019, de [www. Jurídicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx). : <https://biblio.juridicas.unam.mx>
- Vargas Morgado, J. (10 de mayo de 2007). *Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*. Recuperado el 30 de 01 de 2020, de archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/45.pdf: <https://biblio.juridicas.unam.mx.libros/5/2458/45.pdf>

Legisgrafía

- Ley Federal del Trabajo de 1970, Diario Oficial, Sección Segunda. Tomo CCXIX No. 24 Secretaría Del Trabajo y Previsión Social, Poder Ejecutivo, 1º de abril de 1970, Cd. México, véase: <http://www.diputados.gob.mx>
- Reforma 7: Ley Federal del Trabajo., México, DF., 31-12-1974 véase: <http://www.diputados.gob.mx>

- Reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DF., 2-07-1976 <http://dof.gob.mx/>
- Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, México, DF., 28-04-1978
- Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 04 de enero de 1980, Segob, Diputados véase: <http://dof.gob.mx> Reforma a la
- Ley Federal del Trabajo de 1931, 2 de enero de 2019 véase: <http://www.dof.gob.mx>
- Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, Cd. México, México, Segob. 01 de mayo 2019, véase: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigente junio 2019, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco. Congreso del Estado de Tabasco, LVI Legislatura Vigente junio 2019, véase: www.ordenjuridico.gob.mx.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis plenaria P/J.43/99 publicada en el Semanario Judicial de la Federación de la Novena época tomo IX mayo 1999, identificada con el número 193868.
- Constitución de los Estados Unidos de América 1787, véase https://www.constitutionfacts.com/content/constitution/files/USConstitution_Spanish.pdf, consultado 2 enero 2019.
- National Labor Relations Act, véase: <https://www.nlr.gov/how-we-work/national-labor-relations-act>, consultado 2 de enero 2019

Cómo citar el artículo: Ruiz M; Ruiz L. (2020). Reformas legislativas en materia laboral colectivas en México. *Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia*, V. (14) pp. 99-125 <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v5i14.278>