



Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

El Senado de nuestro país el 20 de septiembre de 2018 ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que se adoptó en Ginebra, Suiza en el 1 de julio de 1949 y entró en vigor el 18 de julio de 1951.

Este Convenio 98 ratificado, junto con la constitución política y las leyes federales formará parte de la Ley Suprema de nuestro país, por así disponerlo el propio artículo 133 constitucional. El Convenio ha generado expectativas sobre el incremento del derecho de la libertad sindical de los trabajadores de nuestro país y sobre la posibilidad de que los patrones en un futuro tengan que negociar las condiciones de trabajo con diferentes sindicatos a la vez, lo cual no corresponde a la realidad.

Al respecto es importante precisar qué modifica o no el Convenio 98 de la legislación y jurisprudencia laboral actual de nuestro país. El Convenio prevé la libertad de los trabajadores para afiliarse o no a un sindicato, y que este derecho no debe de ser un impedimento para ingresar y permanecer en su empleo ni causa de su terminación.

El derecho protegido por el Convenio, no se contrapone, con los derechos de los trabajadores establecidos en los artículos, 5, 9 y 123 de la Constitución Política de nuestro país relativos a la libertad de trabajo, libertad de asociación general y libertad de asociación sindical en particular.

La Suprema Corte de Justicia de nuestro país, sobre el alcance del ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, en diversas tesis ha considerado que la libertad sindical implica el derecho del trabajador para: 1).- Ingresar a un sindicato ya existente o constituir uno nuevo; 2).- No ingresar a un sindicato determinado o a sindicato alguno; y 3).- Separarse o renunciar a formar parte de un sindicato.

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) textualmente establece que "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Por tanto, el Convenio 98 no implica una modificación a la legislación de nuestro país sobre el derecho de libertad sindical de los trabajadores de nuestro país.

La validez legal o no de la cláusula de exclusión por ingreso precisada en el artículo 395 de la LFT que señala la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo (CCT) se pacte que el patrón sólo admitirá a los trabajadores del sindicato contratante, siempre ha sido cuestionada académicamente por ser contraria al derecho de libertad sindical, pero en la práctica los tribunales laborales específicamente nunca la han declarado ilegal.

Para que se termine la validez de las cláusulas de exclusión por ingreso pactadas en los CCT será

necesario que se determine su ilegalidad por la Suprema Corte de Justicia o los Tribunales Colegiados de Circuito, o que se prohíba su celebración expresamente en la LFT.

Asimismo, el Convenio 98 señala que deberá existir protección contra actos de injerencia entre las organizaciones de trabajadores y patrones en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón u organizaciones de patrones.

Esta disposición coincide con lo establecido en los artículos 357 y 359 de la LFT que disponen que los trabajadores y patrones tienen el derecho a constituir sindicatos, que cualquier injerencia indebida será sancionada y que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, reglamento y para elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades. En nuestra legislación no hay ninguna disposición que tienda a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por los patrones.

Finalmente es importante precisar que el Convenio 98 no modifica la regulación de la LFT en sus artículos 388 y 389, que establecen que el sindicato mayoritario será el titular del contrato colectivo de trabajo, por lo que no existe razón para pensar que los patrones tendrán que negociar las condiciones de trabajo con diferentes sindicatos minoritarios para un mismo establecimiento, que terminaría con la característica de generalidad de los CCT.

Conforme a lo anterior, no podemos considerar que la ratificación del Convenio 98 introduzca alguna modificación sustancial a nuestra legislación laboral actual sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, pero la ratificación coincide plenamente con la intención de nuestro país externada en la adición al artículo 123 Constitucional de la Fracción XXII Bis en la reforma publicada en febrero de 2017, que para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, ordena que se establezcan en la LFT procedimientos y requisitos para garantizar (a) la representatividad en las organizaciones sindicales, y (b) la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos.

La Fracción XXII Bis ordena que el voto de los trabajadores deberá de ser personal, libre y secreto para (i) la resolución de conflictos entre

Este Convenio es el único de los ocho convenios que se consideran "fundamentales" de la OIT, que México no había ratificado. Este Convenio entrará en vigor un año después de que la OIT registre su ratificación.

sindicatos, (ii) la solicitud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo y (iii) la elección de sus dirigentes.

Esta Fracción XXII Bis, al igual que la ratificación del Convenio 98 busca garantizar que no sólo en la teoría sino en la práctica, los propios trabajadores sean quienes con su voto personal, libre y secreto, sin temor a perder su empleo, puedan elegir a la dirigencia del sindicato al que estén afiliados, sean ellos los que puedan elegir al sindicato que desean que los represente para la firma, administración y negociación del contrato colectivo de trabajo aplicable en su centro de trabajo.

En consecuencia los procedimientos que deberán asegurar la libertad sindical y de negociación colectiva deben ser materia de la importante y próxima reforma a la LFT, que se encuentra pendiente.

Si estos procedimientos son incorporados en la próxima reforma a la LFT se deben de erradicar, o por lo menos disminuir enormemente, los emplazamientos a huelga por firma de contratos colectivos de trabajo sin representación real, así como la consecuente práctica de celebrar y depositar contratos colectivos de trabajo para evitar este tipo de emplazamientos, dinámica que de facto atentan contra el legítimo ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores.