



Carlos H. Aceves del Olmo
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Napoleón
Gómez Urrutia

Ciudad de México, 13 de marzo de 2024

**SENADORA ANA LILIA RIVERA RIVERA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
PRESENTE**

Los que suscribimos, **CARLOS H. ACEVES DEL OLMO** y **NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA**, Senadores de la República, de la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 8, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción I; 163, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2; 169, numeral 1 y, 172, numeral 4 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente:

Iniciativa con proyecto de decreto, por el que se modifica el Artículo **590-D**, de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de participación de representantes de las personas trabajadoras y de empleadores en el órgano de gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Exposición de Motivos

El origen del sistema de representación tripartito debe ubicarse en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional gobernada por representantes de los gobiernos, las y los empleadores y las y los trabajadores de cada uno de los países miembros.

Durante buena parte del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo fue incorporando el sistema y el diálogo social internacional en su estructura y mandato. Tras hacerlo por primera vez en 1919 cuando dichos conceptos quedaron plasmados en su Constitución, la pertinencia de los mismos nunca se vio menoscabada, sino que más bien ha ido aumentando en vista de los desafíos que hoy plantea este mundo globalizado, especialmente cuando se persigue conciliar los imperativos de la justicia social con la competitividad de las empresas y el desarrollo económico.



Carlos H. Aceves del Olmo
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Napoleón
Gómez Urrutia

En el derecho laboral, la cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social.

Es importante la cooperación entre gobiernos y organizaciones de personas empleadoras y las y los empleadores para fomentar el progreso social y económico de los países. El diálogo entre el Gobierno y los dos interlocutores sociales facilita los consensos y la participación democrática de los actores clave del mundo del trabajo y la economía real, pues congrega a representantes de gobiernos, y de organizaciones de empleadores y de trabajadores para que diseñen conjuntamente normas de trabajo, políticas y programas.

El diálogo social puede significar negociación, consulta o simplemente un intercambio de información y opiniones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

De manera más concreta, el diálogo social se basa en el reconocimiento de que personas empleadoras y trabajadoras, como principales proveedores de bienes y servicios y creadores de riqueza, constituyen dos importantes grupos de interés en toda economía de mercado. En muchos países, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan, a través de instituciones apropiadas, en la formulación de las políticas sociales y de la legislación laboral. Cuando estas políticas y legislaciones reflejan las necesidades económicas, sociales y de otro tipo de los empleadores y de los trabajadores, es más probable que logren sus objetivos y que puedan aplicarse.

En México, resulta fundamental promover el diálogo social en todos los niveles, a fin de contar con el mayor grado de participación, acuerdos y respaldo, lo cual constituye una cualidad para el éxito de las estrategias que son necesarias para hacer frente a los desafíos laborales del siglo XXI.

De importancia fundamental es recordar que no todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica, y es justo recordar los conflictos colectivos de naturaleza económica, no jurídica, que no pueden ser materia de un órgano



Carlos H. Aceves del Olmo
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Napoleón
Gómez Urrutia

administrativo, por su esencia de conflicto, y tampoco pueden ser resueltos por un tribunal, por su naturaleza económica.

Cierto es, si hacemos un contraste entre los conflictos de naturaleza jurídica, veremos que los funcionarios laborales, son quienes llevan la voz cantante, pero los representantes de sector son quienes tienen la batuta para los conflictos colectivos de naturaleza económica, porque son quienes tienen el conocimiento del entorno económico, y es su enfoque el que nos va a marcar la pauta para que se pueda explorar propuestas de solución a este tipo de conflictos.

La *Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 900, nos refiere que “Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo”. Estos conflictos pueden llevar a la suspensión de las condiciones colectivas por el exceso de producción, la incosteabilidad temporal, la falta de fondos e inclusive a la terminación de las relaciones colectivas motivadas por la incosteabilidad total.

Para entenderlo mejor, es importante agregar que, doctrinalmente, los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino cuya solución se apoya con exclusividad en consideraciones de carácter social y económico, con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo.

Posterior a esta explicación podemos entender mejor la importancia que tienen los representantes de sector, toda vez que el dictamen elaborado por la autoridad laboral, deberá de señalar los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto. Para esto deberá de agotarse un procedimiento en el cual los peritos, en la materia del conflicto, aportarán las bases para una solución, que, insistimos, no es jurídica, ya que no está previamente establecida por la norma.

Como podemos apreciar, no se ha pensado en la totalidad de los conflictos que son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje aun hoy en día. Tampoco se contempla el problema de terminar de tajo con la garantía que



tenían las partes, al estar representadas sus causas o sectores al interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y al entrar en operación los nuevos tribunales en materia laboral sin estar integrados ya de manera tripartita, puesto que se estaría aplicando una norma de manera retroactiva, en perjuicio de las partes, al no contar más con esa garantía de representación de clase social, que si bien ha sido duramente criticada, es parte ontológica del derecho procesal laboral.

No debemos de olvidar que la peculiaridad del derecho del trabajo es que es un derecho entre desiguales. *Valente Quintana Pineda, Profesor de Derecho de la Universidad Iberoamericana y de la Universidad del Claustro de Sor Juana*

La acción de las organizaciones de trabajadores y empleadores ha sido fundamental en los avances logrados. El fortalecimiento de sus organizaciones representativas y de los mecanismos de negociación colectiva constituyen factores fundamentales para que estos actores puedan potenciar al más alto nivel su contribución al diálogo social y al tripartismo.

El diálogo social incluye:

- Negociación, consulta e intercambio de información entre los diferentes actores;
- Negociación colectiva entre representantes de los empleadores y los trabajadores;
- Prevención y resolución de conflictos;
- Diálogo social tripartito en materia de política económica y social; y
- Otros instrumentos de diálogo social, entre ellos, convenios marco internacionales.

El diálogo social solo puede funcionar efectivamente si se implementan ciertas condiciones previas, tales como:

- Organizaciones sólidas e independientes de trabajadores y empleadores con lo requerido en las áreas de capacidad técnica y acceso a información;
- Voluntad política y compromiso de todas las partes interesadas de participar en el diálogo social;
- Respeto de los derechos fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva; y



- Un marco jurídico e institucional que habilite el proceso.

El tripartismo respecto de las normas también es fundamental en el plano nacional. A través de consultas tripartitas regulares, los gobiernos pueden garantizar que las normas se formulen, se apliquen y se controlen con la participación de empleadores y de trabajadores, pueden conducir a una mejor gobernanza y a una más vigorosa cultura del diálogo social en asuntos sociales y económicos más vastos.

El tripartismo, es el principio básico de organización de las relaciones laborales que impulsa la OIT. En este sentido el tripartismo es básicamente un método de solución pacífica de controversias en el conflicto social. Se fundamenta en el supuesto de que las decisiones relacionadas con las políticas económicas y sociales deben atender los intereses y puntos de vista de sus principales actores: el Estado, el capital y el trabajo.

El tripartismo se desarrolla dinámicamente a través del dialogo social, entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Para ello impulsa políticas de buena fe y colaboración, que conduzcan al intercambio de información entre las partes y de consulta previa a la toma de decisiones unilaterales. Estas prácticas tripartitas suelen ser conocidas bajo el término genérico del derecho a la "información y consulta".

Los Convenios de la OIT, son verdaderos tratados internacionales, de carácter obligatorio para los países miembros, como lo es México, una vez ratificados. Entre los más importantes figuran los siguientes:

En el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) se exige a los gobiernos que apliquen procedimientos que garanticen la celebración de consultas efectivas entre el gobierno y los interlocutores sociales en lo que respecta a las cuestiones que afectan a las actividades de la OIT abordadas en el Convenio. De manera similar, en la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) se pide a los gobiernos que celebren consultas efectivas con los interlocutores sociales en lo que respecta a las actividades de la OIT que se citan en la Recomendación.



Carlos H. Aceves del Olmo
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Napoleón
Gómez Urrutia

En la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) se prevé la adopción de medidas adecuadas para promover las consultas y la cooperación, en los planos sectorial y nacional, entre las autoridades y los interlocutores sociales, así como entre los propios interlocutores sociales, en las cuestiones que se especifican en la Recomendación.

En el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) se exige a los Estados Miembros que, dentro de sistema nacional de administración del trabajo, garanticen las consultas, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales.

Debido a la importancia del tripartismo, la OIT recomienda la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), Asimismo, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008 destacó el rol esencial de este instrumento desde el punto de vista de la gobernanza.

La presente propuesta, tiene como propósito adicionar fracciones al Artículo **590-D**, de la *Ley Federal del Trabajo* ya que, al participar en el diálogo social tripartita, los gobiernos y las organizaciones representantes de trabajadores y empleadores ayudan a construir fuertes instituciones en el mercado de trabajo que contribuyen a la estabilidad y la paz social y económica a largo plazo.

No pueden lograrse términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo para el beneficio de todos sin la participación de trabajadores, empleadores y gobiernos mediante el diálogo social.

El diálogo social necesita de la participación democrática de socios que tengan la capacidad de participar en el proceso de manera efectiva y responsable, como también la fortaleza y flexibilidad de adaptarse a circunstancias contemporáneas y aprovechar nuevas oportunidades.

En algunos países, la calidad del diálogo social se ve perjudicada por la capacidad limitada de las organizaciones de trabajadores y empleadores, que les impide participar de manera efectiva en los procesos de gobernanza y brindar servicios eficientes a sus afiliados. Encargados de los asuntos



laborales a veces quedan marginados de las decisiones clave en materia de política y presupuesto. El debilitamiento de las instituciones de diálogo social —a menudo originado en el deseo de reducir los costos de la mano de obra e impulsar la competitividad— no condujo necesariamente al crecimiento económico esperado y, al mismo tiempo, profundizó gravemente las desigualdades, a la vez que se redujo rápidamente de la cobertura de la negociación colectiva.

El diálogo social es esencial para garantizar la igualdad de género y para combatir toda forma de discriminación; además, es indispensable para garantizar una transición justa y equitativa hacia una economía más ecológica. Por todo lo anterior, es que sometemos a consideración de las señoras y señores senadores la siguiente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se modifica el artículo 590-D, de la Ley Federal del Trabajo, conforme lo siguiente:

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 590-D.- La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará conformada por:</p> <p>a) El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno;</p> <p>b) El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente;</p> <p>c) El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente;</p> <p>d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y</p> <p>e) El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente.</p>	<p>Artículo 590-D.- ...</p> <p>a) ...</p> <p>b) ...</p> <p>c) ...</p> <p>d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente;</p> <p>e) ...</p>
<p>Sin correlativo.</p>	<p>f) El representante de las personas trabajadoras como miembro propietario o su suplente;</p>



artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los diversos 8, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción I; 163, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2; 169, numeral 1 y, 172, numeral 4 del Reglamento del Senado de la República, sometemos a consideración de esta Soberanía, la presente INICIATIVA con proyecto de Decreto por el que se reforma y adicionan incisos al artículo 590-D de la Ley Federal del Trabajo, para integrar a representantes de personas trabajadoras y empleadoras en la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

DECRETO

Artículo Único.- Se reforma el inciso e) del artículo 590-D; Se adicionan los incisos f), g), h) e i) al artículo 590-D, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 590-D.- ...

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente;
- e) ...
- f) El representante de las personas trabajadoras como miembro propietario o su suplente;
- g) El representante de las y los patrones como miembro propietario o su suplente;
- h) Las organizaciones de las y los patrones y de las personas trabajadoras informarán a la Junta de Gobierno la designación de los miembros que por cada sector integrarán a la misma, de acuerdo con la Convocatoria emitida por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La designación se realizará por el órgano de Gobierno en pleno.



Carlos H. Aceves del Olmo
SENADOR DE LA REPÚBLICA

Napoleón
Gómez Urrutia

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, proporcionará a las representaciones de los sectores Obrero y Patronal, el apoyo administrativo necesario para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria del propio Centro y,

i) El procedimiento para la designación de los representantes de las y los trabajadores, así como del sector patronal, será el siguiente:

I. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los diarios de mayor circulación, la convocatoria, para elegir a los representantes y,

II. Las organizaciones de las y los patrones y de las personas trabajadoras, comunicarán al Órgano de Gobierno las propuestas de designación correspondientes.

...
...
...
...
...
...

I a IX. ...

TRANSITORIO

Único.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SENADOR CARLOS H.
ACEVES DEL OLMO

SENADOR NAPOLEÓN GÓMEZ
URRUTIA