Revista NTHE, 22: 47-61, 2018
ISSN: 2007-9079
http://www.nthe.concyteq.edu.mx/

Contrato colectivo de trabajo y su impacto en los trabajadores

Mario Alberto Huerta-Angeles[1]

Resumen

El contrato colectivo de trabajo se mantiene vigente como un instrumento jurídico capaz de defender los derechos de los trabajadores sindicalizados en México. A pesar de la mala reputación que poseen algunas organizaciones sindicales, es indiscutible el apoyo que éstas pueden brindar para mejorar las condiciones laborales y económicas de sus agremiados. Por ello, el objetivo del presente artículo es demostrar, mediante argumentos jurídicos y económicos, las ventajas de contar con un contrato colectivo de trabajo al interior de las empresas privadas. Partiendo de una base legal (Ley Federal del Trabajo), el artículo promueve el análisis y la discusión de las circunstancias y condiciones laborales que rodean a los trabajadores sindicalizados, comparando las malas prácticas empresariales con el deber ser. Lo anterior permite que el lector (incluso ajeno al derecho) logre discernir el daño que causan ciertas estrategias empresariales a los derechos laborales del trabajador y de su propia dignidad, como es el caso del llamado *outsourcing*. El texto incluye una investigación bibliográfica y de campo sobre el tema, así como una tabla comparativa que muestra las prestaciones mínimas que deben recibir los trabajadores según la Ley Federal del Trabajo, y las prestaciones adicionales que comúnmente pueden incluirse en un contrato colectivo de trabajo. De esta manera se puede concluir que este tipo de contrato permite elevar la calidad de vida de los trabajadores sindicalizados y dignificar su entorno.

*(**Palabras clave:** trabajador, sindicato, contrato colectivo de trabajo)*

Abstract

The collective bargaining agreement is considered a valid legal instrument capable of protecting the rights of Mexican union workers. Despite the poor reputation of certain labor unions, the level of support that these organizations can provide to improve the economic and labor conditions of their members is undeniable. For this reason, the main purpose of this paper is to demonstrate, through legal and economic arguments, the advantages of having a collective bargaining agreement in private companies. Starting from a legal basis (the Mexican Labor Law), this paper provides an analysis and discussion of the labor conditions that surround union workers, whilst also describing the undesirable business practices of certain companies. This paper allows any reader (even foreign to Labor Law) to understand how certain business strategies affect workers' rights, hurting their own dignity. One example of this is outsourcing. This paper includes bibliographic and field researches, as well as a table that compares the minimum benefits that Mexican Labor Law requires for every worker against the additional benefits that a labor union can usually provide thanks to a collective bargaining agreement. This paper concludes that a collective bargaining agreement can raise the quality of life of union members and improve their environment.

*(**Key words**: worker, labor union, collective bargaining agreement)*

[1]marioha@hotmail.com. Facultad de Derecho, División de Posgrado Universidad Autónoma de Querétaro. Ingeniero Industrial y de Sistemas egresado del ITESM Campus Qro. Maestro en Administración con especialidad en Finanzas por la UAQ.

Fecha de recepción: 30 de agosto de 2018
Fecha de aceptación: 22 de noviembre de 2018

Introducción

Ante la reciente renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), uno de los puntos de discusión se basó en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores mexicanos. Una de las voces que solicitó una reforma al sistema laboral mexicano fue la del legislador estadounidense Sander Levin, quien insistió que "el sistema laboral mexicano está diseñado para impedir que los trabajadores obtengan sus derechos y logren la negociación por mejores salarios y condiciones de trabajo" (Morales, 2017).

Después de la renegociación del TLCAN, México asumió el compromiso de reformar las leyes laborales para extender la protección de los derechos de los trabajadores antes del 1 de enero de 2019 (Salomón, 2018). El proyecto de reforma laboral surgió como una iniciativa del presidente Peña Nieto para modificar los artículos 107 y 123 constitucionales (Patiño, 2018). La justificación para implementarla es eliminar los vicios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, crear un nuevo sistema de impartición de justicia laboral; pero específicamente, romper con el corporativismo sindical y erradicar las malas prácticas sindicales como extorsiones y el pago para evitar una huelga al interior de las empresas (Patiño, 2018).

Por lo contrario, la validez jurídica de los contratos colectivos de trabajo, como eje fundamental para regir las relaciones obrero-patronales[1] al interior de las empresas, sigue vigente y es un medio legítimo de los trabajadores sindicalizados. A pesar de la mala fama y la "satanización" del sindicalismo mexicano ante los ojos de la opinión pública, la razón de ser de éstos, en esencia, debería centrarse en promover la paz laboral y la estabilidad social al interior de las fuentes de trabajo, y no en una lucha de clases que busque enemistar a los trabajadores con el patrón.

Las constantes exposiciones mediáticas de ciertas prácticas corruptas por parte de algunos líderes sindicales han provocado la condena y el rechazo mayoritario de la sociedad hacia los sindicatos. Un ejemplo de ello corresponde a las millonarias cuotas sindicales que obtenía la exlideresa del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Elba Esther Gordillo. En promedio, ella recibía 140 millones de pesos mensuales por concepto de cuotas sindicales de sus agremiados (Hernández, 2013). El destino de éstas durante su periodo al frente del SNTE es difuso; por ejemplo, en un artículo publicado recientemente, se dio a conocer que la "Procuraduría General de la República (PGR) entregó al SNTE 17 obras de arte aseguradas a la exlideresa magisterial, Elba Esther Gordillo, con un valor aproximado de 3 mil millones de pesos" (Lastiri D., 2018). En ese mismo artículo, el actual Secretario General del SNTE, Alfonso Cepeda Salas, aseguró que la adquisición de esas obras de arte provenía de las cuotas sindicales que recibía Elba Esther Gordillo durante su gestión al frente del SNTE.

A pesar de que, en la actualidad, existen avances en la transparencia de los recursos sindicales, éstos se han centrado en "los recursos económicos que manejan los sindicatos, y de manera especial (*sic*) los recursos que provienen del Estado" (Reynoso, 2018); en otras palabras, en aquellos sindicatos que reciben y ejercen recursos públicos. Sin embargo, vale la pena distinguir entre los sindicatos gremiales descentralizados (como el sindicato magisterial, el sindicato de los trabajadores mineros o el sindicato de los trabajadores petroleros) que reciben dinero del Estado y, por otra parte, los sindicatos industriales que mantienen una relación laboral únicamente con empresas privadas. Este último tipo de sindicatos puede ser de menor escala y, aunque no poseen tanta exposición mediática, coexisten y trabajan de cerca con entidades económicas particulares y no necesariamente reciben recursos públicos.

Por esta razón, la hipótesis del presente artículo se centra en demostrar, mediante argumentos jurídicos y económicos, las ventajas de contar con un contrato colectivo de trabajo al interior de las empresas

[1] Es necesario puntualizar para una mejor comprensión del texto que el término "relación obrero-patronal" se refiere al vínculo laboral entre los trabajadores y su patrón. Esto no implica necesariamente que los trabajadores tengan la categoría de obrero u operador.

privadas para que mejore las condiciones socioeconómicas de los trabajadores sindicalizados, en comparación de los trabajadores que son subcontratados por un tercero (*outsourcing*) y que no cuentan con prestaciones adicionales a las descritas en su contrato individual de trabajo, ni tampoco con el respaldo de un sindicato activo dentro de su fuente de trabajo que les permita alcanzar mejoras salariales.

Metodología

La metodología utilizada, para la elaboración del presente artículo, incluye una investigación bibliográfica sobre el tema, así como una investigación de campo basada en la aplicación de cuestionarios a queretanos sindicalizados que trabajan en empresas particulares de diferentes giros. Dicha muestra fue tomada de manera aleatoria. La metodología comprende entrevistas a propietarios y directores de empresas privadas de diferentes industrias establecidas en el Estado de Querétaro, en las que cuentan con una participación sindical activa en su interior. Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación se discuten en el apartado de **Resultados** y se presentan mediante tablas comparativas que permiten visualizar los hallazgos de esta investigación. Por ejemplo, se presenta una tabla comparativa que muestra las prestaciones mínimas que deben recibir los trabajadores según la Ley Federal del Trabajo (LFT), y las prestaciones adicionales que comúnmente pueden incluirse en un contrato colectivo de trabajo celebrado entre una empresa del sector privado y un sindicato de trabajadores. Además, se presenta un ejercicio financiero donde se observa el impacto económico que las prestaciones de un contrato colectivo pueden generar en la economía de un trabajador sindicalizado, además de su salario diario.

En este contexto, el contrato colectivo de trabajo continúa siendo un instrumento de dignificación de los derechos laborales de la clase trabajadora en México[2]. En palabras del autor Miguel Bermúdez (2016), el contrato colectivo de trabajo posee una gran trascendencia y representa "la mayor evolución jurídica que el derecho del trabajo ha manifestado en los últimos años".

Contexto político y económico del sindicalismo en México

No es posible entender el sindicalismo mexicano sin comprender la estructura política del país. La historia del sindicalismo en México ha sido el tema principal en un sinfín de artículos e investigaciones. Sin embargo, la razón de su existencia desde una óptica política se resume magistralmente en palabras del profesor e investigador Gustavo López.

> El diseño del Estado mexicano está basado en una lógica corporativa para su funcionamiento, así nació y no es posible que cambie si no se modifican de raíz los cimientos de la política mexicana. Con el objeto de garantizar control y estabilidad, se construyeron relaciones de poder caracterizadas por estructuras clientelares, que sirven de base para proveer de legitimidad a distintos espacios políticos. Para asegurar viabilidad, el Estado mexicano descansó en la creación de estructuras corporativas que permitían tomar decisiones e instrumentarlas con el menor nivel de conflicto político posible (López, 2009).

Aunque el concepto de corporativismo es polisémico, bajo una perspectiva de estudio sindical, podría definirse como "un sistema de control capitalista sobre la clase obrera" (Audelo, 2005). En este sentido, el sindicalismo ha formado parte de ese corporativismo existente en México desde el fin de la Revolución y como un brazo del gobierno para alinear los diversos grupos sociales. Con la llegada de Lázaro Cárdenas a la presidencia del país en 1934, el corporativismo sindical se consolidó mediante la creación y el fortalecimiento de agrupaciones sindicales como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) o la Confederación Nacional Campesina (CNC). Todos ellos eran organismos que agrupaban obreros y campesinos y

[2] El artículo 2 de la LFT establece que "El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva" (Ley Federal del Trabajo, 2015).

que legitimaban las acciones del gobierno para evitar conflictos con éste (Lozano, 2002).

En el ámbito económico, es cierto que el sindicalismo en México floreció en el marco de una política económica proteccionista y enfocada en la sustitución de importaciones. En el periodo de la posguerra, la economía mexicana mantenía una política de crecimiento hacia el interior, es decir, se encontraba totalmente cerrada al comercio exterior (Zepeda, 2009). Aunque la realidad actual es distinta debido a la eliminación de las barreras comerciales entre países, el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados no es un asunto pasajero y no obedece a una moda económica. El derecho al trabajo es fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos, además de que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (CNDH, 2016).

De acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH):

> Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros" (CNDH, 2016).

A pesar de que el derecho al trabajo representa un derecho humano y que las organizaciones sindicales son un medio legítimo capaz de mejorar las condiciones laborales en las fuentes de trabajo, la realidad muestra que la tasa de sindicalización en México está en descenso. De acuerdo con un artículo publicado en la revista *Mundo Ejecutivo*, en el censo económico de 2014, en México "había un total de 5 millones 654 mil 012 establecimientos, en donde se reportaron 29 millones 642 mil 421 personas ocupadas. Sin embargo, el número de trabajadores sindicalizados no supera los tres millones" (*Mundo Ejecutivo*, 2016).

En un estudio sobre el número de trabajadores sindicalizados en México, publicado en 2010 por la Fundación Friedrich Ebert, es posible corroborar que la "tasa de sindicalización en México ha descendido y se ha mantenido en el 10% de la población económicamente activa", además, el sector privado tiene menos afiliados en comparación con el sector público (Aguilar, 2010). De acuerdo con Zepeda (2009), "la densidad sindical también experimentó el declive más acentuado entre 1989 y 1996, al reducirse de 17.8% a 10.1%".

La Tabla 1 muestra la tasa de sindicalización en el sector privado entre 1993-2010.

Año	Población total en México	Población económicamente activa	Número de trabajadores sindicalizados en el sector privado	Tasa de sindicalización sobre la PEA
1993	88.75	35	2.27	**6.5%**
1998	96.64	39.5	2.27	**5.7%**
2000	99.58	39.1	2.35	**6.0%**
2004	103.26	41.9	1.93	**4.6%**
2005	103.26	42.8	1.97	**4.6%**
2008	106.7	45.5	2.17	**4.8%**
2010	112.33	47.1	2.12	**4.5%**

Tabla 1.- *Tasa de sindicalización en el sector privado entre 1993-2010*
Fuente: Elaboración propia con datos de Aguilar (2010) e (INEGI, 2018).

Entonces, ¿por qué la tasa de sindicalización se ha reducido, si las organizaciones sindicales representan un medio jurídico para recuperar la dignificación laboral de los trabajadores? Para comprender la naturaleza jurídica de los sindicatos, es necesario contextualizar el término "dignificación del trabajo", como se explica a continuación.

Dignificación del trabajo en México, ¿mito o realidad?

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo (LTF) establece que se entiende por trabajo digno o decente "aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador" (Ley Federal del Trabajo, 2015). Asimismo, el Artículo 3° de la misma ley, enuncia que "el trabajo es un derecho y un deber sociales" y que de ninguna manera el trabajo es un "artículo de comercio". Por otro lado, el Artículo 123 constitucional, en su fracción VI, establece que "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia" (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Sin embargo, la realidad de muchos trabajadores mexicanos es distinta. Aunque el artículo 15-A de la LFT avala y establece las condiciones del régimen de subcontratación (o también llamado *outsourcing*), algunas empresas han sobreexplotado este recurso para disminuir las prestaciones de los trabajadores, o incluso, omitirlas. Este concepto cobró fuerza en la década de los ochenta, cuando las grandes compañías transfirieron parte de sus procesos productivos a proveedores como una estrategia de negocio (Bouzas, 2009).

Una definición de *outsourcing*, que demuestra la flexibilidad de las relaciones laborales, establece:

> La teoría organizacional sostiene que el *outsourcing* es contratar y delegar, a largo plazo, uno o más procesos no críticos a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad; lo que no se explicita es que, finalmente, todas las operaciones realizadas para alcanzar el producto son necesarias en la producción de éste y que la discriminación de tareas delegadas responde al interés de evadir responsabilidades con los trabajadores que las realizan (Bouzas, 2009).

De poco sirve que el empleo aumente en cifras azorantes como lo pregona el Gobierno Federal, si las condiciones laborales no son adecuadas para el trabajador. De acuerdo con María Fonseca Paredes, directora de la Escuela de Negocios del Tecnológico de Monterrey Campus Estado de México, el *outsourcing* "genera más empleos, pero no crea una identidad con la empresa. Para el trabajador es una oportunidad, pero a su vez lo vuelve vulnerable" (Lastiri, 2015).

En este sentido y de acuerdo con un artículo publicado en la revista *Expansión*, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportaba que, hasta 2016, en el país existían alrededor de 4.9 millones de trabajadores contratados por *outsourcing*; de todos ellos, sólo 2.5 millones estaban inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (Alfaro, 2016). Otra cifra reveladora establece que la modalidad del *outsourcing* creció un 155% de 2004 a 2014 (*Énfasis Logística*, 2017). Por esta razón, no sorprende que en México existan alrededor de 900 empresas que ofrecen este servicio, de las cuales sólo 100 están registradas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); de éstas, únicamente 40 pagan impuestos (Alfaro, 2016).

Paralelo al crecimiento del *outsourcing* en el país, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), organismo encargado de medir la pobreza en México, estableció que en 2008 se tenían 49.5 millones de personas en situación de pobreza en el país; para 2016 la cifra alcanzó 53.4 millones de personas (CONEVAL, 2018). La tendencia de ambos fenómenos va al alza, aunque no necesariamente estén correlacionados de manera directa.

Definición y alcances de un contrato colectivo de trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrón, con el objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una empresa o establecimiento (Artículo 386 de la LFT). El CCT es "la fuente más usual después de la ley en el nuevo derecho del trabajo" (Bermúdez, 2016). Cuando un sindicato celebra este contrato con un patrón

determinado, dicho acuerdo debe plasmarse por escrito en un documento y firmarse por ambas partes (representante legal del patrón y representante legal del sindicato, normalmente por el secretario general, según los estatutos del sindicato). Una vez firmado, el contrato se deposita ante la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) para que sea registrado y cobre valor jurídico. Un requisito indispensable para registrarlo es que debe adjuntar el tabulador salarial (categorías o puestos de trabajo con su respectivo salario diario). Una característica importante del CCT es que la ley permite que sea revisable periódicamente. Esto significa que se pueden mejorar las condiciones (o beneficios) de los trabajadores a los que tutela dicho contrato durante sus revisiones (salariales y contractuales).

En la Tabla 2, se muestra una comparación entre las prestaciones de ley que debe percibir un trabajador según la LFT y las que comúnmente puede obtener un trabajador sindicalizado mediante la celebración de un CCT donde presta sus servicios. La elaboración de la tabla se realizó mediante la lectura y el análisis de las prestaciones sindicales contenidas en el clausulado de diversos CCT, mismos que fueron celebrados entre empresas privadas establecidas en Querétaro y, por otra parte, sindicatos de trabajadores de diferentes industrias que operan en el Estado. Por motivos de confidencialidad, se omiten los nombres de las empresas y de los sindicatos que participaron en el estudio.

Prestación	Mínimas de ley	Prestaciones adicionales posiblemente pactadas en un CCT
Aguinaldo	15 días de salario *(Art. 87 LFT)*	En algunas empresas, el aguinaldo supera los 20 o 30 días de salario.
Vacaciones	6 días a partir de un año trabajado *(Art. 76 LFT)*	Pueden aumentarse en uno o dos días adicionales a los que marca la LFT.
Prima vacacional	25% *(Art. 80 LFT)*	Normalmente es más alta que la establecida en la ley, pues resulta de 30 a 35% o incluso superior.
Días de descanso obligatorio con goce de salario	09 días *(Art. 74 LFT)*	Pueden incluirse días adicionales de descanso con goce de sueldo, por ejemplo: ▪ 6 de enero ▪ 10 de mayo ▪ 2 de noviembre ▪ 12 de diciembre ▪ 24 de diciembre ▪ 31 de diciembre ▪ El día del cumpleaños del trabajador
Seguridad social	Afiliación del trabajador al IMSS, INFONAVIT y SAR.	Afiliación del trabajador al IMSS, INFONAVIT y SAR.
Fondo de ahorro	N/A	Esta prestación consiste en descontar semanalmente (o quincenalmente, según corresponda) un porcentaje del salario del trabajador, poniendo la empresa una cantidad igual. Una vez al año, se entrega la cantidad total ahorrada a cada trabajador. Normalmente el fondo de ahorro está topado al 13% para evitar impuestos según la LISR.
Ayuda económica por alumbramiento	N/A	Cuando un trabajador tiene un hijo, algunas empresas le proporcionan un apoyo económico. Dicho monto se fija en el CCT (por ejemplo. $2,500 por evento). Además, se puede negociar días adicionales de descanso con goce de sueldo, independientemente de los que marca el Artículo 132, fracción XXVII Bis de la LFT (permiso por paternidad).
Ayuda económica por fallecimiento del cónyuge y/o hijos del trabajador	N/A	Se pacta una cantidad fija por evento dentro del CCT (por ejemplo $2,000.00 por evento), asimismo se le otorga días de descanso con goce de sueldo al trabajador afectado.
Vales de despensa	N/A	Se fija una cantidad que no le genere un impuesto al trabajador según la LISR. Esta prestación le permite al trabajador adquirir ciertos insumos o bienes en comercios.
Seguro de vida del trabajador	N/A	En ocasiones, las empresas contratan pólizas colectivas con una aseguradora privada, sin costo para el trabajador. Los beneficiarios del trabajador reciben una cantidad líquida

		estipulada en el CCT si el trabajador fallece, independientemente de la causa.
Seguro de gastos médicos mayores	N/A	Además de la atención médica del IMSS, hay empresas que contratan pólizas colectivas con aseguradoras privadas para que sus trabajadores reciban atención médica de mayor calidad.
Apoyo escolar	N/A	En algunos casos, las empresas apoyan con un monto establecido a los hijos de los trabajadores sindicalizados que cursan educación básica y educación media superior y que, además, tienen un promedio determinado (por ejemplo igual o superior a 8.0). Este apoyo económico permite al trabajador cubrir los gastos de uniformes o útiles escolares de sus hijos.
Apoyo de transporte	N/A	A fin de cubrir sus vacantes, algunas empresas ofrecen transporte a sus trabajadores. En otros casos, la empresa le proporciona al trabajador una compensación económica adicional a su sueldo como ayuda de transporte, lo cual evita que el salario del trabajador se vea afectado.
Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)	10% sobre la renta gravable (LISR)	10% sobre la renta gravable (LISR). En algunos casos en los que no hay PTU a repartir durante cierto ejercicio fiscal en una fuente de trabajo, el sindicato puede solicitar un bono (o compensación) al patrón en beneficio de los trabajadores.

Tabla 2.- *Análisis comparativo entre las prestaciones de ley y los posibles beneficios adicionales de un contrato colectivo de trabajo*
Fuente: Elaboración propia con información de sindicatos de trabajadores de diversas industrias ubicados en Querétaro (2018, s.p.)

Es preciso mencionar que, en México, el salario se integra a través de todos aquellos estímulos económicos (sea en dinero o en especie) que recibe el trabajador, independientemente de su denominación (Silva & Oberarzbacher, 2016).

Desaceleradores del contrato colectivo en México

A pesar de tener más ventajas un trabajador sindicalizado en comparación con uno que no lo es (excluyendo a los empleados de confianza), la realidad muestra que la tasa de sindicalización en México ha disminuido, tal y como se mencionó anteriormente. A los patrones les resulta poco atractiva la idea de lidiar con un sindicato, independientemente de la mala fama que éstos puedan tener. Existen algunos factores que desincentivan a las empresas a promover la sindicalización de sus trabajadores. Uno de ellos es el tema fiscal.

La última reforma a la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), en 2016, establece en su Artículo 27, fracción I, que las deducciones autorizadas "deben ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente" (Ley del Impuesto sobre la Renta, 2016). Por esta razón, las aportaciones que las empresas realizan a los sindicatos no son deducibles para ellas. Si bien es cierto que la propia LISR establece en su Artículo 86 que los sindicatos obreros no tienen la obligación de expedir ni tampoco recabar comprobantes fiscales, las empresas consideran el pago a los sindicatos como un gasto que no les retribuye un beneficio económico, por no ser deducible en sus declaraciones fiscales. Por otro lado, algunos patrones desean mantener el control absoluto de su empresa y evitarse la necesidad de negociar con un sindicato. Por ello, es una práctica común que el asesor legal les presente la opción de utilizar un "sindicato blanco" o "sindicato de protección"[3]. Esta simulación sindical es otro factor que inhibe el uso real de un CCT.

Lo anterior consiste en celebrar un CCT con un sindicato, firmarlo y posteriormente depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente (dependiendo del ámbito local o federal). Hasta aquí, el proceso se encuentra dentro del marco legal. Sin embargo, el sindicato firmante no tiene ninguna representación dentro de la empresa con los trabajadores; de hecho, ellos ni siquiera saben de la existencia de un contrato colectivo que contemple sus derechos ni tampoco conocen a su líder sindical.

[3] Se denomina coloquialmente "sindicato blanco" o "sindicato de protección" a aquellos que no poseen ninguna representación real entre los trabajadores de una empresa. Este sindicato es útil para el patrón porque lo auxilia en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores. Tampoco defiende los intereses reales de los trabajadores, sólo los del patrón. Este término no es una figura jurídicamente válida en la Ley Federal del Trabajo.

Las revisiones salariales y contractuales de éste se celebran a puerta cerrada y a valores entendidos entre el patrón y el líder sindical. La ventaja para el patrón es que cuenta con un contrato colectivo legalmente válido sin tener vida sindical al interior de su empresa, con lo que se libera de negociaciones con los trabajadores. Asimismo, esta práctica evita que la empresa sea emplazada a huelga por firma de contrato colectivo por algún otro sindicato. En la mayoría de los casos, los contratos colectivos de protección incluyen en su clausulado las prestaciones mínimas que establece la LFT. Lógicamente, las revisiones (salariales y contractuales de acuerdo con los Artículos 399 y 399 Bis de la LFT) que se realizan *a posteriori* a la celebración del CCT, no buscan mejorar las prestaciones de los trabajadores sindicalizados ni tampoco sus condiciones de trabajo en un ámbito colectivo; por lo tanto, los patrones se enfocan únicamente en las condiciones que marca el Contrato Individual de Trabajo (CIT).

Esta situación menoscaba los derechos de los trabajadores, los cuales se establecieron en tratados internacionales de los que México forma parte, por ejemplo, el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[4]. Este documento establece claramente la libertad de asociación que deben gozar los trabajadores, el derecho de sindicación de éstos y el derecho de las organizaciones sindicales a redactar sus estatutos y reglamentaciones internas (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Cuando un sindicato de "protección" coexiste al interior de una empresa, es imposible que se genere una verdadera libertad sindical de los trabajadores.

No existe una cifra oficial que permita determinar el número exacto de contratos colectivos de "protección" que están depositados en las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en el país, pues este hecho implicaría que las autoridades laborales acepten su responsabilidad al permitir esta situación.

El nuevo proyecto de reforma a la LFT podría fortalecer los criterios para el registro de los contratos colectivos obligando a los sindicatos y a las empresas para que demuestren la autenticidad de la identidad de los trabajadores a los que tutela el contrato colectivo.

Recientemente, el Senado de la República ratificó el Convenio núm. 98 de la OIT que garantiza la protección del derecho a la libre sindicación y a la negociación colectiva. Sin embargo, se pone en duda si las autoridades laborales cuentan con mecanismos efectivos y una legislación adecuada para evitar la existencia de sindicatos blancos en un futuro cercano (Martínez, 2018).

Un tercer factor que inhibe la celebración de los contratos colectivos obedece a la sobreexplotación del esquema de subcontratación en México. Si bien es cierto que el Artículo 15-A de la LFT establece claramente los lineamientos de la subcontratación, la realidad es que los despachos fiscales y laborales buscan alternativas que permitan reducir costos a las empresas. Un ejemplo de ello corresponde a las sociedades denominadas Triple S, abreviatura de Sociedad de Solidaridad Social (SSS). La Ley de Sociedades de Solidaridad Social (LSSS) establece en su Artículo 14 que estas sociedades "no utilizarán trabajadores asalariados, y los fines sociales de las mismas deberán cumplirse por los socios" (Ley de Sociedades de Solidaridad Social, 2018). Sin embargo, algunos despachos fiscales utilizan este esquema en beneficio del patrón, ya que los trabajadores pierden su calidad como tal para convertirse en socios dentro de la sociedad de solidaridad social. De hecho, la LSSS establece, en su Artículo 4, que podrán formarse este tipo de sociedades a partir de quince socios; por lo tanto, este esquema puede ser ampliamente utilizado en pequeñas y medianas empresas (PyME).

Mediante el uso de una SSS, el patrón quedaría exento de cualquier responsabilidad laboral hacia los trabajadores. Aunque esta ley originalmente fue

[4] El Convenio núm. 87 es un documento relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los trabajadores promulgado el 9 de julio de 1948 por la Organización Internacional del Trabajo. Los principios que establece este convenio deben servir de base a la reglamentación internacional. México ratificó este convenio el 1 de abril de 1950 y actualmente sigue en vigor (Organización Internacional del Trabajo , 2017).

promulgada para aquellas personas con una propiedad comunal, dentro de sus principios, se encuentra la creación de fuentes de empleo. Ésa es precisamente la justificación que utilizan los despachos fiscales para insertar la figura del *outsourcing* dentro de la empresa y evitar responsabilidades para el patrón. La ventaja económica para este último es que las SSS no están obligadas al pago de ISR y, a diferencia de un sindicato, las SSS sí pueden realizar actividades mercantiles.

Desafortunadamente, es común que el patrón que tiene trabajadores a su cargo utilice el esquema de la SSS de forma arbitraria y sin previo aviso a sus trabajadores. Haciendo mal uso del Artículo 41 de la LFT, una vez realizada la sustitución patronal, la responsabilidad del patrón original prescribe seis meses después de haber hecho el cambio patronal. En la mayoría de las ocasiones, al trabajador se le comunica que su salario se realizará mediante una empresa "pagadora" y que se respetará su antigüedad. Sin embargo, los trabajadores no son indemnizados conforme a lo que marca la ley y éstos siguen pensando que prestan sus servicios para el mismo patrón. Esta situación afecta directamente sus principios laborales, específicamente el de estabilidad en el empleo.

Hasta aquí parecería que el trabajador se encuentra completamente desprotegido y a merced de las decisiones de contratación que el patrón elija para su empresa. Sin embargo, los asesores fiscales o laborales no hacen consiente al patrón que la subcontratación también conlleva riesgos para él y le finca ciertas responsabilidades hacia sus trabajadores. El término "responsabilidad solidaria" está contemplado en la ley. Por ejemplo, si un patrón decide utilizar el esquema de subcontratación mediante una empresa de *outsourcing*. Aunque esta última sea la responsable de los trabajadores, el patrón se convierte en el beneficiario de los servicios o trabajos realizados por éstos; en consecuencia, también posee una responsabilidad legal sobre ellos, en caso de que el *outsourcing* no cumpla con las obligaciones legales hacia dichos trabajadores. La Ley del Seguro Social (LSS) establece claramente en su Artículo 15-A, tercer párrafo, esta condición:

> Cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido (Ley del Seguro Social, 2018).

Esta condición fue reiterada en una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), por lo que se estableció que los beneficiarios de trabajos o servicios tienen una responsabilidad solidaria en el cumplimiento de deberes de seguridad social de los trabajadores puestos a su disposición[5].

A pesar de que el artículo 15-D de la LFT establece que "No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales", la realidad muestra que el esquema del *outsourcing* ha tenido un crecimiento elevado en los últimos años, como se explicó al inicio del artículo. En algunos casos, la empresa puede generar su propio *outsourcing* (comúnmente llamado *insourcing*) por diferentes razones, una de ellas es evitar el pago de utilidades a sus trabajadores. En este esquema, la empresa que factura y genera utilidades se encuentra registrada bajo una razón social; sin embargo, el personal que labora para dicha empresa se da de alta en otra empresa con una razón social distinta, la cual, al ser una empresa de servicio, no genera altas cantidades de utilidades a repartir entre los trabajadores.

[5] Tesis: 2a./J. 1/2011 (9a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en febrero de 2011, con. número de registro digital 162923.

El fenómeno de la subcontratación malintencionada es del conocimiento de la autoridad laboral y aunque se intentó regular mediante la reforma a la LFT en 2012 (especialmente con el Artículo 15-A), lo cierto es que continúa siendo una práctica recurrente que ofrecen los despachos de *outsourcing* a las empresas, lo que perjudica los intereses de los trabajadores.

Resultados

Como se describió al inicio del presente trabajo, la metodología utilizada para realizar el proyecto de investigación consistió en la aplicación de un cuestionario a trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios en empresas privadas de diverso giro en el Estado de Querétaro; específicamente en los municipios de Querétaro, Corregidora, El Marqués y Cadereyta de Montes. Estos cuatro municipios representan el 63.1% de la población total de la entidad (INEGI, 2015).

El cuestionario se aplicó aleatoriamente a los trabajadores que, de forma voluntaria y anónima, desearon participar. Dicho cuestionario incluyó cinco preguntas para conocer: a) el monto del salario semanal que recibe el trabajador, b) el monto del salario diario con el que el trabajador está registrado ante el IMSS, c) el tipo de prestaciones con las que cuenta en su empleo, d) la existencia de una vida sindical activa en la fuente de trabajo, y e) si el patrón que contrató al trabajador es para quien realmente presta sus servicios. La metodología también incluyó entrevistas presenciales con propietarios de empresas privadas establecidas en el Estado de Querétaro y que cuentan con trabajadores sindicalizados. Las empresas poseen giros distintos que pueden enfocarse básicamente en dos rubros: producción y ventas (servicio al cliente).

Con los datos recabados, se realizó un ejercicio financiero que permitió cuantificar las prestaciones que reciben los trabajadores para comprobar si realmente impactan positivamente en su economía. Con el apoyo de una hoja de cálculo (software) fue posible vaciar la información y realizar los cálculos correspondientes conforme a indicadores que establece la Ley Federal del Trabajo; por ejemplo, el porcentaje de la prima vacacional, el número de días por concepto de aguinaldo, premios por puntualidad, bonos de productividad, vales de despensa y compensaciones adicionales a los trabajadores. Con base en las tablas de impuestos retenidos publicadas por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) para personas físicas, se calcularon los montos retenidos a los trabajadores por concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR), cuotas del IMSS e INFONAVIT.

La Tabla 3, que se presenta más adelante, sintetiza los resultados del ejercicio financiero realizado. Para el cálculo del aguinaldo, se tomaron en consideración los días que establece el contrato colectivo de trabajo de los trabajadores sindicalizados, así como el contrato individual de trabajo para los trabajadores no sindicalizados. El importe de “aguinaldo exento de impuesto” se calculó con base en la UMA (Unidad de Medida y Actualización), la cual tiene un valor de $80.60 que, multiplicado por 30 días, arroja un monto topado de $2,418.00.

El concepto de prima vacacional se calculó con base en el porcentaje establecido en el contrato colectivo de los trabajadores sindicalizados, así como en el contrato individual de trabajo de los trabajadores no sindicalizados. El monto total que reciben los trabajadores sindicalizados es mayor en comparación con aquel que reciben los trabajadores contratados vía *outsourcing*, de acuerdo con los resultados que arroja el ejercicio financiero que presenta la Tabla 3.

	Giro de la empresa	Distribución de agua embotellada	Producción y venta de quesos *gourmet*	Venta de herramientas para la industria	Clínica de prestación de servicios médicos	Fabricación y venta de productos para mantenimiento automotriz	*Call center*
Información general	Pago de nómina	Empresa contratante	Empresa contratante	Empresa contratante	Vía *outsourcing*	Empresa contratante	Vía *outsourcing*
	Categoría	Chofer repartidor	Empacador	Vendedor de mostrador	Auxiliar de enfermería	Operador de producción	Agente telefónico
	Salario diario	$ 90.06	$ 206.00	$ 172.00	$ 245.00	$ 164.00	$ 120.00
Prestaciones de ley	Aguinaldo	**20 días**	**30 días**	**25 días**	**15 días**	**15 días**	**15 días**
		$ 1,801.20	$ 6,180.00	$ 4,300.00	$ 3,675.00	$ 2,460.00	$ 1,800.00
	exento hasta:	$ 2,418.00	$ 2,418.00	$ 2,418.00	$ 2,418.00	$ 2,418.00	$ 2,418.00
	Prima vacacional	**30%**	**25%**	**35%**	**25%**	**50%**	**25%**
		$ 162.11	$ 309.00	$ 361.20	$ 367.50	$ 492.00	$ 180.00
Prestaciones sindicales	Premio de puntualidad	$ -	$ 206.00	$ -	$ -	$ -	$ -
	Vales de despensa	$ 480.00	$ 200.00	$ -	$ -	$ 246.00	$ -
	Ayuda por alumbramiento	$ 1,100.00	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
	Ayuda por muerte de un familiar directo	$ 6,000.00	$ -	$ 3,440.00	$ -	$ -	$ -
	Ayuda escolar (por hijo)	$ -	$ 160.00	$ 516.00	$ -	$ 200.00	$ -
	Fondo de ahorro	**10%**	**3.5%**	**8%**	**$ -**	**3%**	**$ -**
		$ 6,556.37	$ 5,248.88	$ 10,017.28	$ -	$ 3,581.76	$ -
	Seguro de vida trabajador	$100,000	$ 50,000.00	$ 100,000.00	$ -	$ 118,080.00	$ -
	Despensa (Fin de Año)	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Desglose mensual	Subtotal	**$ 4,005.82**	**6,668.40**	**5,228.80**	**7,448.00**	**5,391.60**	**3,648.00**
	Retenciones						
	IMSS	$ 52.95	$ 125.46	$ 104.91	$ 93.42	$ 65.46	$ 70.29
	INFONAVIT	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
	ISR	-$ 152.00	$ 204.32	$ 50.78	$ 345.41	$ 46.08	-$ 185.21
	Total (mensual)	**$ 4,104.87**	**$ 6,338.62**	**$ 5,073.11**	**$ 7,009.17**	**$ 5,280.06**	**$ 3,762.92**
Desglose anualizado	En el mes de diciembre	**$ 20,165.86**	$ 19,596.28	$ 21,299.28	$ 12,960.50	$ 14,570.48	$ 6,829.20
	Retenciones						
	IMSS	$ 52.95	$ 125.46	$ 104.91	$ 93.42	$ 65.46	$ 70.29
	INFONAVIT	$ -	$ -	$ -			
	ISR	-$ 148.14	$ 1,174.47	$ 662.45	$ 943.05	$ 430.58	-$ 128.82
	NETO	**$ 20,261.73**	**$ 18,296.35**	**$ 20,531.92**	**$ 11,924.03**	**$ 14,074.44**	**$ 6,887.73**

Tabla 3.- Cuantificación de prestaciones de trabajadores sindicalizados *vs* trabajadores no sindicalizados
Fuente: Elaboración propia con datos recabados mediante encuestas a trabajadores queretanos para esta investigación (2018, s.p.)

Estatus sindical del trabajador	Sindicalizado		Sindicato "blanco"	No sindicalizado	Empleado de confianza
Puesto	**Empacador**	**Chofer repartidor**	**Operador**	**Agente telefónico**	**Asistente**
Salario diario	$ 206.00	$ 90.06	$ 164.00	$ 245.00	$ 600.00
Salario anual bruto	$ 69,216.00	$ 30,260.16	$ 55,104.00	$ 82,320.00	$ 201,600.00
PTU recibida en 2018	-	-	$ 2,000.00	-	$ 3,100.00
Bono (compensación por PTU)	$ 3,895.00	$ 4,500.00	N/A	N/A	N/A
% del bono sobre salario anual	**5.6%**	**14.9%**	**3.6%**	**0.0%**	**1.5%**

Tabla 4.- PTU recibida en 2018 por trabajadores encuestados
Fuente: Elaboración propia (2018, s.p.)

En el caso de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) de la empresa, se realizó una entrevista con los directores y/o propietarios de empresas privadas en la entidad para conocer el monto de PTU que recibieron sus trabajadores. Se tomó una muestra aleatoria de cinco trabajadores y con la información recabada se desarrolló la Tabla 4.

El concepto de "compensación por PTU" se refiere a un bono especial que solicitó el sindicato titular del CCT a la empresa, como una ayuda para los trabajadores sindicalizados, ya que, durante el ejercicio fiscal, la empresa no generó utilidades debido a proyectos de inversión y/o ampliación en la fuente de trabajo. Sin este bono especial, los trabajadores sindicalizados no habrían recibido ningún monto económico durante el mes de mayo por concepto de utilidades. Como se observa en la Tabla 4, el monto correspondiente a este concepto representa un porcentaje mayor del salario anual de los trabajadores sindicalizados con vida sindical activa en comparación con los trabajadores no sindicalizados o con un "sindicato blanco" al interior de la empresa.

Discusión

Cuando una empresa subcontrata a sus trabajadores por medio de una *outsourcing*, el beneficio fiscal que recibe es la deducción total de su nómina. En términos más simples, ésta le genera una factura a la empresa por concepto de "prestación de servicios profesionales", la cual es completamente deducible para la empresa. La ganancia para el outsourcing se refleja en el cobro de una comisión (generalmente entre 2% y 5%) sobre el monto total de la nómina que la empresa le paga a la *outsourcing*. Sin embargo, este costo es aceptable para la empresa, por el ahorro fiscal obtenido bajo este esquema. No es la intención de este artículo descalificarla como modelo de negocio, ni tampoco condenar la implementación de este esquema. Sin embargo, "la reforma de 2009 a la LSS se propuso combatir la evasión al pago correcto de las cuotas mediante argucias fiscales, entre ellas el abuso de la intermediación (u *outsourcing*)" (Briceño, 2016). Sin embargo, las condiciones económicas de los trabajadores están indiscutiblemente mermadas bajo el régimen de subcontratación, en comparación con los trabajadores contratados directamente por una empresa. Estos últimos cuentan con la protección de un sindicato que vigila el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y defienda los beneficios

obtenidos en cada revisión contractual del mismo, tal y como se demuestra en la Tabla 3.

El hecho de que el patrón registre ante el IMSS un salario diario menor al que realmente recibe el trabajador conlleva graves perjuicios para éste. En el supuesto de que el trabajador sufra una incapacidad permanente producto de un accidente de trabajo o si el trabajador decide pensionarse por cesantía o vejez, el monto que recibiría se calcula con base en el salario diario que tenga registrado ante el IMSS. Es importante señalar que el pronunciamiento de la SCJN se ha plasmado en diversas tesis jurisprudenciales, por ejemplo, el monto de la cuota al IMSS sobre el salario base de cotización del trabajador no está condicionada a la existencia de un contrato colectivo de trabajo (SCJN, 2015).

Conclusión

El mayor reto del sindicalismo en México está altamente relacionado con su capacidad de adaptabilidad. Con el desprestigio del gremio sindical, los líderes actuales requieren promover prácticas responsables para recuperar la confianza de sus agremiados, pero también la de los empresarios. El sindicato no es un enemigo de la empresa, por el contrario, juega un papel muy importante al interior de la misma. Un sindicato responsable, comprometido y con un plan de acción establecido genera un balance positivo dentro de las organizaciones. Por ello, el contrato colectivo de trabajo se mantiene como una figura vigente que permite mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, elevar su calidad de vida y dignificar su entorno, tal y como se planteó en la hipótesis al inicio del presente trabajo.

Aunque no todas las prestaciones obtenidas en una revisión contractual del contrato colectivo reflejen un beneficio económico directo al bolsillo del trabajador, algunas prestaciones permiten lograr un equilibrio laboral y personal del trabajador. Esto es el caso de la ayuda por alumbramiento, la cual puede otorgar un beneficio económico directo al trabajador por el nacimiento de un hijo y, al mismo tiempo, le permite disfrutar de unos días de descanso con goce de salario adicionales a lo que establece la LFT, con el propósito de compartir tiempo con su familia. Otro ejemplo tangible de la importancia de contar con un CCT que tutele los derechos de los trabajadores es el reparto de utilidades al interior de las empresas (Participación de los Trabajadores en las Utilidades o PTU). Aunque la LFT sólo exige la creación de una comisión mixta para el reparto de utilidades, el respaldo de un sindicato como una figura jurídica organizada, con la experiencia y los conocimientos necesarios para vigilar dicho reparto, es un aliciente para los trabajadores. Establecer una cláusula dentro del CCT que formalice la creación de este tipo de comisión para dicho propósito permite tener certidumbre en los trabajadores; con esto, el sindicato deberá asegurarse que el monto que reciban los trabajadores sea el adecuado, además de tener mayor presencia ante el patrón al momento de solicitarle una copia de la declaración fiscal presentada por la empresa ante las autoridades fiscales (en comparación con unos cuantos trabajadores que la solicitaran de forma aislada al patrón).

En algunos casos en los que, por cuestiones económicas durante cierto ejercicio fiscal, la empresa no cuente con utilidades a repartir, es común que el sindicato solicite al patrón la entrega de un bono o compensación para los trabajadores, con el propósito de incentivarlos por el trabajo realizado durante ese periodo y evitar que dejen de recibir un monto adicional a su salario durante el mes de mayo, cuando se paga la PTU.

El verdadero propósito del contrato colectivo de trabajo es asegurar la justicia social que la propia Constitución establece. En una economía donde el costo de vida es alto en comparación con el salario de los trabajadores, las prestaciones adicionales que se logran mediante la celebración de un CCT benefician directamente la economía del trabajador y la de su núcleo familiar. Por lo tanto, el sindicalismo actual requiere un enfoque orientado a la resolución de conflictos; por ejemplo, los que son colectivos de naturaleza económica requieren una directiva sindical sensible a las necesidades de los

trabajadores y, al mismo tiempo, capaz de adaptarse a las normas laborales internacionales como la reciente ratificación del Convenio 98 de la OIT. En ella, se establece un marco normativo de negociación colectiva y de transparencia sindical.

En términos prácticos, se requieren líderes sindicales competentes, capaces de entablar negociaciones con los representantes patronales (incluso en otros idiomas por el número de empresas extranjeras que se establecen en México), además de ser sensibles a las necesidades de las fuentes de trabajo; líderes que entiendan los conceptos básicos de las nuevas técnicas y sistemas de organización de la producción, como la metodología *Just-in-time* o un estudio de tiempos y movimientos.

Un sindicato competente es aquel que coexiste y colabora con las empresas, a fin de encontrar ese punto de equilibrio entre las necesidades de los trabajadores; pero también analiza las necesidades de las fuentes de trabajo. Es por ello que los "sindicatos de protección" no son viables para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y entorpecen las relaciones obrero-patronales.

La operatividad sindical debe adaptarse a las nuevas tendencias de producción y proveeduría de servicios, sin dejar de lado las aspiraciones sociales de sus agremiados. Es necesario tener siempre en mente la principal razón de su existencia: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de la clase trabajadora, bajo un marco ético, responsable y de apertura.

Referencias

Aguilar, J. (2010). *Análisis Político, tasa de sindicalización en México 2005-2008.* Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung . Recuperado el 20 de abril de 2018, de Análisis Político: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08130.pdf

Alfaro, Y. (27 de septiembre de 2016). El outsourcing crecerá 5% en México durante 2016. Recuperado el 16 de enero de 2018, de *Revista Expansión*: https://expansion.mx/carrera/2016/09/27/el-outsourcing-crecera-5-en-mexico-durante-2016

Audelo, J. (2005). Sobre el concepto de corporativismo: Una revisión en el contexto político mexicano actual. *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz. Derecho constitucional y política UNAM*, 1-24. Recuperado el 02 de noviembre de 2018, de Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/5.pdf

Bermúdez, M. (2016). *Derecho del trabajo.* Ciudad de México: Oxford University Press.

Bouzas, J. (julio-diciembre de 2009). Contratación Colectiva de Protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 29-52. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM .

Briceño, A. (2016). *Derecho de la seguridad social.* Ciudad de México: Oxford.

CNDH. (noviembre de 2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.* Recuperado el 21 de febrero de 2018, de Comisión Nacional de los Derechos Humanos (México): http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf

CONEVAL. (2018). *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*. Recuperado el 25 de enero de 2018, de Medición de la pobreza: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_2008-2016.aspx

Énfasis Logística. (23 de marzo de 2017). Se incrementa esquema de contratación por outsourcing en México. Recuperado el 24 de enero de 2018, de *Revista Énfasis Logística*: http://www.logisticamx.enfasis.com/notas/77451-se-incrementa-esquema-contratacion-outsourcing-mexico

Hernández, L. (28 de febrero de 2013). *Elba se embolsaba 140 millones al mes; descontaba a cada profesor $100 en promedio*. Recuperado el 15 de mayo de 2018, de Excelsior: https://www.excelsior.com.mx/nacional/2013/02/28/886599

INEGI. (2015). *Panorama Sociodemográfico de Querétaro 2015.* Recuperado el 02 de noviembre de 2018, de Encuesta intercensal INEGI: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/inter_censal/panorama/702825082321.pdf

INEGI. (2018). *Tasa de desocupación*. Recuperado el 28 de septiembre de 2018, de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/

Lastiri, D. (29 de junio de 2018). *Entregan a SNTE obras de arte de 3mmdp aseguradas a Elba Esther Gordillo*. Recuperado el 05 de agosto de 2018, de El Universal: http://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/entregan-snte-obras-de-arte-de-3-mmdp-aseguradas-elba-esther-gordillo

Lastiri, X. (29 de julio de 2015). *El outsourcing crece 48% en 10 años: Inegi; vulnera aún más al trabajador, afirman analistas*. Recuperado el 11 de febrero de 2018, de Sin embargo: http://www.sinembargo.mx/29-07-2015/1430846

Ley de Sociedades de Solidaridad Social. (24 de abril de 2018). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Recuperado el 05 de julio de 2018, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/71_240418.pdf

Ley del Impuesto sobre la Renta. (30 de noviembre de 2016). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Recuperado el 20 de junio de 2018, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf

Ley del Seguro Social. (22 de junio de 2018). *Instituto Mexicano del Seguro Social*. Recuperado el 06 de julio de 2018, de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf
Ley Federal del Trabajo. (2015). Recuperado el 15 de febrero de 2018, de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
López, G. (14 de octubre de 2009). El poder del sindicalismo en México. Recuperado el 19 de febrero de 2018, de *Revista Expansión*: https://expansion.mx/opinion/2009/10/14/el-poder-del-sindicalismo-en-mexico
Lozano, L. (2002). El sistema político mexicano. En N. Guzmán, *Sociedad y desarrollo en México* (págs. 90-98). Monterrey: Ediciones Castillo.
Martínez, P. (2018). *Tomará un año hacer aplicable el Convenio 98*. Recuperado el 24 de septiembre de 2018, de El Economista: https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Tomara-un-ano-hacer-aplicable-el-Convenio-98-20180925-0001.html
Morales, R. (2017). *Piden en EU fin a contratos de protección en México*. Recuperado el 25 de mayo de 2018, de El Economista: https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Piden-en-EU-fin-a-contratos-de-proteccion-en-Mexico-20170628-0068.html
Mundo Ejecutivo. (06 de enero de 2016). Sindicatos, ¿en peligro de extinción? Recuperado el 26 de febrero de 2018, de *Revista Mundo Ejecutivo*: http://mundoejecutivo.com.mx/economia-negocios/2016/01/06/sindicatos-peligro-extincion
Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Recuperado el 15 de junio de 2018, de Information System on International Labour Standards: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
Patiño, D. (01 de mayo de 2018). La reforma laboral que quedó pendiente. Recuperado el 20 de junio de 2018, de *Revista Expansión*: https://expansion.mx/economia/2018/04/30/la-reforma-laboral-que-quedo-pendiente
Reynoso, C. (2018). Apuntes sobre la transparencia sindical . *Revista Latinoamericana de Derecho Social* , 193-218.
Salomón, L. (2018). *Se prepara una nueva reforma laboral*. Recuperado el 31 de octubre de 2018, de El informador: https://www.informador.mx/ideas/Se-prepara-una-nueva-reforma-laboral-20181007-0003.html
SCJN. (2015). *Tesis jurisprudencial 2a./J. 63/2015 (10a).* Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación .
Silva, J. & Oberarzbacher, F. (2016). *Derecho Individual del Trabajo* . Ciudad de México: Tirant Lo Blanch.
SINCO496. (2018). *Sindicato Revolucionario de Trabajadores del Comercio, Empleados de Oficinas Particulares, Centros Educativos y Recreativos, Similares y Conexos del Estado de Querétaro FROM*. Recuperado el 10 de junio de 2018, de www.sinco496.mx
Zepeda, R. (2009). Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 57-81. Recuperado el 15 de febrero de 2018, de Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales UNAM: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182009000300004