



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

DÍAZ MIRÓN ÁLVAREZ, Luis Manuel

LA REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD SINDICAL

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 20, enero-junio, 2015, pp. 113-124

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640275005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD SINDICAL

LABOUR UNION'S REPRESENTATION AND LEGITIMACY

LA REPRÉSENTATIVITÉ ET LA LÉGITIMITÉ SYNDICALE

Luis Manuel DÍAZ MIRÓN ÁLVAREZ*

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de representatividad y legitimidad implica referirse a una auténtica democratización de las relaciones laborales. El presente estudio enmarca algunos problemas y critica el sistema actual. Esbozamos la propuesta que el Congreso pudo plantear con la reforma laboral y que fatalmente no se materializó; sin embargo, afortunadamente sí existen contratos colectivos de trabajo auténticos, sí hay representatividad en muchos modelos laborales, por lo que es evidente que se puede apostar al cambio.

II. EN BUSCA DE LA REPRESENTATIVIDAD Y LEGITIMIDAD LABORAL

Hoy explorar en los temas centrales del derecho laboral en México nos lleva a enfrentarnos con una cruda realidad. Realmente, ¿las partes firmantes de un pacto o contrato colectivo representan a quien dicen representar?

Nuestra ley, en el más claro espíritu conservador, privilegia los acuerdos y/o contratos, en el entendido que, incluso desde la definición misma del concepto, implícitamente el corporativismo poderoso se nos presenta. ¿Y la legitimidad?

* Socio y director del bufete Díaz Mirón y Asociados, S. C.



En efecto, del texto actual del artículo 386 de la ley laboral vigente¹ se desprende la definición de un típico contrato colectivo como aquella convención celebrada entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones o sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones en las que se prestará el servicio o el trabajo en una determinada empresa o establecimiento. ¿Y la legitimidad?

Naturalmente, nuestro legislador supone, permite y acepta un libre juego y respeto irrestricto a los derechos de los sindicatos de trabajadores (en adelante sindicatos) y de los patrones, para que a través de una negociación, de un acuerdo natural, se firme legítimamente un contrato colectivo y procede a formalizarlo, sin más que la aceptación de las partes y, naturalmente, cuidando que en ese contrato colectivo se contengan por lo menos los elementos mínimos contractuales a que la misma ley se refiere:

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- 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.

Empero el tema central es ¿dónde está la legitimidad?

Nuestra ley, inspirada en un pensamiento de vanguardia y respetando los principios en materia laboral, y en atención al compromiso de respetar la

¹ “Artículo 386”, *Ley Federal del Trabajo*, 15a. ed., México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013.

autonomía de las decisiones de las organizaciones de trabajadores y patrones para organizarse —formando sindicatos, eligiendo libremente a sus representantes y formulando su programa de trabajo—, lamentablemente no permite un procedimiento a la inversa.

En el mundo ideal de relaciones laborales, un modelo real participativo debería ser el que premiara la calificación en cuanto a la legitimidad de la representatividad de los trabajadores.

Ese modelo sencillo debe correr de abajo hacia arriba; permitir el diálogo, la construcción de acuerdos y la auténtica vida y negociación gremial en empresas o centros de trabajo de cualquier tamaño; propiciar, como requisito esencial, el diálogo entre las partes y la solución de todo tipo de situaciones, buscando como principios rectores el empleo, la estabilidad en el empleo; además, el empleo debe permitirle al trabajador vivir y recibir un ingreso con dignidad. Por otro lado, al patrón se le permitiría obtener un ingreso razonable con una utilidad también manejable. Sin duda, ésta fue la idea central de nuestro legislador y debe ser la filosofía que inspire una política general de gobierno, ya que cuando el Constituyente dice que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley”,² a casi cien años de ese precepto fallamos y no entendimos lo que quería.

Quizá esto sea por la deformación de una práctica patronal a veces sesgada, pero tomando como base los principios rectores de un proceso y un modelo sencillo de relaciones laborales, resulta claro que lo que la sociedad reclama es la transparencia, la congruencia, la precisión y que nos apartemos de las fórmulas jus positivistas de trabajo y de aplicación de la ley, y regresemos a los principios de la creación de un derecho del trabajo pleno, socialmente útil, el cual permita y fomente la creación de empleos, y que naturalmente aliente, avale y promueva a todo un esquema de organización social-positiva del trabajo, que permita dar un paso adelante en el tema central de la confianza, la promoción de empleos, la estabilidad en ellos y todo lo que esto trae implícito atrás.

El legislador, con motivo de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo ocurrida en noviembre de 2012, tuvo la oportunidad de cambiar el paradigma de la legitimidad, pero los grandes “peros” corporativos no lo permitieron.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.

¿Qué se dijo en la exposición de motivos sobre la reforma laboral de 2012 sobre este punto? Modernizar la ley, generar empleos, regularizar el empleo informal, incrementar la productividad y permitir a todos los involucrados en el ámbito laboral tener una herramienta legal acorde a las circunstancias del siglo XXI.

En este sentido, el principio de legitimidad sindical ya había sido calificado como procedente por el pleno de la Cámara de Senadores el 24 octubre de 2012, quienes propusieron la adición del artículo 388 bis:

Artículo 388 bis. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo de trabajo, deberá promover ante la Junta Federal o Local de Conciliación de Arbitraje competente, la solicitud correspondiente que deberá reunir los siguientes requisitos:

La solicitud de celebración de contrato colectivo de trabajo se presentará por escrito en duplicado por el sindicato que represente al trabajador al servicio del patrón.

El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo de trabajo y la determinación de los salarios.

El sindicato solicitante deberá acompañar copia certificada del registro de la directiva sindical y de sus estatutos.

Segundo. La Junta de Conciliación y Arbitraje actuando bajo su más estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia de la solicitud y le requerirá con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta ley, para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contengan, respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado, alfabéticamente por el primer apellido, fecha de ingreso al trabajo, registro federal de contribuyentes, registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo y el domicilio del centro de trabajo en que prestan el servicio.

La notificación y sus anexos deberán ser hecha del conocimiento por el patrón a los trabajadores a su servicio, a más tardar el día siguiente al que la hubiera recibido.

Tercero. Una vez recibido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el listado a que se refiere la fracción II de este artículo, mandará notificar el listado de los trabajadores al servicio del patrón, mediante la publicación en los

centros de trabajo en que presten los servicios, así como el boletín oficial de la junta.

Dentro de los cinco días siguientes a partir de la notificación a que se refiere el párrafo que precede, los demás sindicatos que represente al trabajador al servicio del patrón.

Podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo del trabajo y a efecto exhibirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje los documentos a que se refiere la Fracción I del presente artículo y en su caso podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón.

En este caso dentro de las 48 horas siguientes se notificará de las primeras adhesiones al sindicato que hubiere solicitado en primer término la celebración del contrato colectivo del trabajo y al patrón para los efectos de la fracción II y primer párrafo de la fracción III de este artículo.

Cuarto. Transcurridos los cinco días de la última notificación que se hiciera en términos de la fracción anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje dará aviso a las partes con los listados y sindicatos que en su caso se hayan adherido, para que dentro del término de 72 horas manifiesten lo que a su derecho corresponda.

En caso de existir objeciones la Junta citará a las partes para una audiencia, ofrecimiento y rendición de pruebas en la que resolverá de plano elaborando el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto.

Quinto. Transcurrido el plazo del que se refiere la fracción anterior o desahogada la audiencia a que alude la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que se señalará fecha y hora para la realización de un recuento que deberá efectuarse dentro de las 48 horas siguientes bajo las siguientes modalidades:

a) Mediante el voto libre, directo y secreto los trabajadores podrán elegir entre los sindicatos solicitantes o manifestar su oposición a la celebración del contrato colectivo de trabajo.

b) Las cédulas de votación deberá emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente selladas y autorizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo.

c) Un círculo recuadro a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda, “No acepto el contrato colectivo de trabajo” y en un círculo o recuadro a la altura de tal leyenda a efecto de que pueda ser emitido el voto marcado una cruz en el círculo o recuadro correspondiente al Sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo de trabajo.

d) La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes represente la tercera parte a más del total de los trabajadores al servicio del patrón.

e) La decisión de los trabajadores en contra de la celebración de un contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores con derecho a voto.

Sexto. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, la Junta de Conciliación y Arbitraje bajo su más estricta responsabilidad dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al o a los sindicatos, dando un plazo de 10 días hábiles para concluir pláticas sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo con el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores, el cual será el único legitimado para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

En caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo el sindicato favorecido con el voto de los trabajadores podrá emplazar a huelga exigiendo la celebración y firma de dicho contrato.

Séptimo. Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 24 horas siguientes hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.

Octavo. El procedimiento al que se refiere este artículo será obligatorio para la celebración y depósitos de un contrato colectivo de trabajo, en consecuencia no se dará trámite al depósito de un contrato colectivo de trabajo ni al emplazamiento a huelga por firma del contrato colectivo de trabajo cuando no se haya desahogado el procedimiento al que se refiere el presente artículo.³

Sin embargo, el pleno de la Cámara de Diputados, en la sesión del 7 de noviembre de 2012, desechó dicho propuesta, porque consideró que provocaría un conflicto normativo con las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo, y porque afectaría sensiblemente la estabilidad laboral al posibilitar

³ Versión estenográfica de la sesión plenaria de la Cámara de Senadores del 24 de octubre del 2012. Consulta en internet el 24 de octubre del 2012.

escenarios de confrontación entre trabajadores, lo que pudo haber lesionado las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales.⁴

En mi opinión, se perdió una gran oportunidad de limpiar, corregir y caminar hacia una verdadera profesionalización de las relaciones laborales.

En diversos foros, los abogados patronales son criticados por el bien o mal llamado “contratismo” de protección. Como sabemos, este tipo de contratos “colectivos” son la respuesta a una legislación laboral aparentemente de vanguardia, que permite el libre ejercicio de los derechos sindicales colectivos y uno de los más sagrados: el de huelga. Es claro que de conformidad con la normativa vigente en México, es objeto de huelga el hecho de que un sindicato emplace para obtener del patrón la firma del contrato colectivo. Si hubiera transitado por la vía democrática el procedimiento para firmar un contrato colectivo de trabajo a través de la propuesta que finalmente la Cámara de Diputados negó, o cualquier otra que tocara como punto central el respeto de la legitimidad de los derechos de los trabajadores —y diría yo aquí también el de la patronal—, entonces ese tipo de contratación colectiva denominada de protección no tendría razón de ser.

Hay un malentendido entre los factores de la producción de que suponemos se basan en la simulación. Es un gran desprecio para el medio que se certifique que no hay relaciones laborales colectivas en nuestro país sensatas, profesionales, con base en principios y métodos. Me resisto a creer que ése sea el México que debamos heredar a nuestros hijos y nietos. Ya lo decía Ignacio Olvera Quintero:

...El sindicalismo es un fraude... es el grito que lanzan las masas laborantes, es la verdad —amarga— reconocida hasta por los que viven de la propiedad y del trabajo de los demás; efectivamente, en la actualidad el sistema de organización obrera por medio del sindicato es un engaño, lo es fundamentalmente en la medida en que sus dirigentes se confabulaban con la representación de los intereses opuestos para negociar la contratación colectiva de trabajo; lo es, desde el momento mismo en que los dirigentes sindicales se reparten las agrupaciones a título de dueño; lo es, desde el instante mismo en que las posiciones de mando adquieren un carácter dinástico; lo es, desde la época en que el proletariado es convertido en un apéndice del partido oficial; lo es porque todas las organizaciones profesionales del país se dejan

⁴ *Gaceta Parlamentaria*, México, año XV, núm. 3641-IV, anexo IV, 8 de noviembre de 2012.

convertir en instrumentos y masas tumultuosas de apoyo y aprobación de la política gubernamental; lo es, porque ha sido incapaz para desarrollar una conciencia sindicalista.⁵

Por ello, advertimos en muchas empresas la existencia de:

- Comités de trabajadores.
- Cuadros de sucesión de esos trabajadores.
- Análisis de las necesidades operativas en cada área, departamento o nave.
- Elecciones transparentes y democráticas de los representantes.
- Peticiones sensibles a su realidad.
- Búsqueda de la estabilidad y transcendencia generacional.

Asimismo como contrapartida:

- Comités de empleados.
- Cuadros de sustitución de empleados y posiciones ejecutivas.
- Representatividad de la empresa a través y desde la supervisión hasta los órganos de dirección que estén en contacto con la fuente de trabajo.
- Reconocimiento a la supervivencia de la fuente de trabajo.
- Valor, pago y negociación de una verdadera productividad.

Todo lo anterior significará un lugar en donde se genere el modelo y la cultura de trabajo que queremos, en un proceso transformador que implique el llevar a la práctica el efecto casi mercadológico del principio de ganar/ganar.

Este modelo laboral no es de excepción en el país. Con mayor o menor sofisticación, existen muchos establecimientos o lugares, o fuentes de trabajo, en donde así se dan las condiciones. Donde hay confianza y transparencia, patrón y empleados ven por el bien y/o la sobrevivencia de la fuente generadora del trabajo. Lamentablemente, hoy estamos atravesando por una crisis de empleo, crisis de representatividad, en la que se transita lentamente hacia un modelo distinto en las relaciones laborales. Esto es todo un proceso. La legislación laboral, las costumbres y la práctica deben de transitar hacia un nivel

⁵ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, 1967, t. I, vol. I, p. 9.

de posiciones más sensibles y maduras que garanticen la fuente de trabajo, la estabilidad en el empleo; que permitan esquemas novedosos y flexibles para llevar a cabo día con día el trabajo, a fin de que las partes construyan un ambiente de mayor seguridad, y que todo este fenómeno provoque condiciones de certidumbre y cumplimiento en las normas laborales, de seguridad social y fiscales, las cuales permitan al final del día la creación de más fuentes de trabajo formales, con los costos que esto implica.

Recientemente, en abril de 2013, el grupo parlamentario del PRD presentó una iniciativa para reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo. Esta iniciativa no se ha discutido ni ha sido turnada al pleno y tampoco el planteamiento del problema central. Según el corazón de esta iniciativa es impedir el uso de los contratos colectivos de protección patronal como medio para anular los derechos de libertad sindical, de contratación colectiva y de huelga, y como un medio para la sobreexplotación y la opresión de los trabajadores. El argumento central y la propuesta del grupo parlamentario son los siguientes:

La historia pone cada vez más ante nosotros, los primeros y desastrosos resultados de la contrarreforma laboral nacida de la mal llamada “iniciativa preferente”: despidos de trabajadores para recontratarlos bajo las nuevas formas flexibilizadoras, incremento del desempleo, aumento del empleo precario, mayor violencia en las empresas contra los trabajadores y, de parte de las autoridades contra los sindicatos independientes aunque sea mimi-dependientes, bajo la forma de “actos legales”, por citar algunas. Por lo que urge, impulsar los cambios necesarios para rescatar los derechos y la dignidad de la mayoría de los mexicanos, los integrantes de la clase trabajadora.

En materia de relaciones individuales de trabajo, una de las técnicas jurídicas neoliberales más empleadas para el fraude de los derechos de los trabajadores es la subcontratación u *outsourcing*. Y bien, por su importancia, el equivalente jurídico en el terreno de las relaciones colectivas de trabajo son los denominados contratos colectivos de protección patronal. Instrumento que permite anular los derechos a la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga; y en consecuencia, impide que los derechos colectivos se usen para mejorar las condiciones laborales en bien de la clase trabajadora, incluidas las relativas a la salud y prevención de riesgos de trabajo. Son contratos para la protección de la patronal y la desprotección total de los trabajadores, anulando en los hechos gran parte de los derechos humanos sociales.

Luego, en la realidad de los hechos, el *outsourcing* y los contratos de protección, son dos aspectos complementarios de un mismo fenómeno de si-

mulación jurídica, ya que el primero también acaba afectando el ejercicio de los derechos colectivos, y los contratos de protección acaban igualmente impactando las condiciones individuales de trabajo.

Estos contratos aparentes, fantasmas, simulados o fraudulentos, se celebran entre un patrón que busca eludir sus obligaciones que le impone el derecho laboral y así sobreexplotar a sus trabajadores, con un sindicato también simulado, al no representar a los trabajadores que supuestamente representa. Lo que provoca, que la negociación, administración y terminación de los contratos de protección no queda en manos de los trabajadores, sino del respectivo membrete sindical. Razón por la cual muchos trabajadores desconocen la existencia de estos contratos colectivos fraudulentos y de los sindicatos que los operan como titulares de una franquicia comercial; cada vez más se celebran antes de que el respectivo centro de trabajo contrate a los trabajadores; y, suelen repetir mecánicamente las condiciones mínimas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo, de manera que no representan beneficio alguno para sus supuestos agremiados, pero eso sí establecen responsabilidades redobladas en perjuicio de los trabajadores.

Esta infamia jurídica se ha extendido como peste en el mundo del trabajo, al grado de que representan más del 90 por ciento de los contratos colectivos de trabajo, con enormes ganancias para los integrantes de esta verdadera mafia, que agrede a los trabajadores.

Mafia que igual llega a abusar en muchos casos también de los patrones, a los que obliga prácticamente a aceptar determinada franquicia sindical para la celebración de un contrato de protección, a costa de un pago mayor o menor, siendo la industria de la construcción, un caso paradigmático.

Es evidente, que esta maquinación contra los trabajadores no podría existir sin la complicidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales, y en general de las autoridades laborales; pero el problema va más allá. Pues responde a una verdadera política de Estado para mantener bajo control, no sólo laboral y económico, sino político a los que viven de su trabajo. Más en la construcción de la democracia, de un país de derechos humanos, esto ya no es admisible.

Evidentemente, este estado de cosas acaba revirtiéndose contra sus impulsores, ya que la acumulación monstruosa de la riqueza nacional en unas cuantas manos está construyendo una nueva etapa de capital en “manos muertas”, lo que constituye un freno insuperable para acabar con el estancamiento nacional, que se da no sólo en el campo económico.

La recuperación de nuestro país, pasa necesariamente por el impulso a la sindicalización de los trabajadores, y concretamente, por la veracidad de tal sindicalización libre y autónoma, de manera que se ponga fin a los contratos de protección. Permitiendo una justa distribución de la riqueza, mejores niveles en la alimentación, vivienda, vestido, educación, cultura, del grueso de la población. Tal y como sucedió en el marco del gobierno cardenista y de la Gran Depresión iniciada en el año de 1929.

Como sabemos, el pasado 30 de noviembre del 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, producto de la iniciativa preferente presentada por el Ejecutivo federal, con excepción de los artículos 388 bis y 390, cuya discusión y aprobación fue diferida, en los términos del artículo 72, inciso E, de la Constitución; sin embargo, esta discusión y aprobación se ha diferido de manera inadmisible en el tiempo.

Este artículo 388 Bis, en íntima relación al artículo 390 establecía y ahora retomamos tal propuesta, el mecanismo para alcanzar la verdad, la verdad real, para lo cual se refiere la necesidad de que se consulte a los trabajadores previamente a la firma de un contrato colectivo de trabajo, también antes de tal firma se le permita a los trabajadores conocer a su dirigente, al sindicato del cual van a ser socios, así como sus condiciones laborales. De manera que el sindicato y el contrato colectivo nazcan de una expresión de voluntad cierta y válida, base de toda democracia gremial.

La supresión de los artículos 388 Bis y 390 como materia de la reforma antes aludida, se hizo con argumentos insostenibles: que llevaban a la “inestabilidad”; que se traducían en una subasta de los contratos colectivos. Todo, para impedir una plenitud en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, destacadamente la libertad sindical, consagrada en el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y, entre otros, el Convenio 87 de la OIT.

Este artículo 388 Bis, como antes ya se refirió, tiene por objeto apoyar a los patrones, muchos de los cuales son chantajeados por pseudo líderes sindicales, para que cubran una “iguala” mensual a cambio de no luchar por los intereses de los trabajadores. No deben permitirse más contratos colectivos simulados o fraudulentos. Los sindicatos reales y fuertes, con una democracia viva, son base indispensable para una economía competitiva, basta ver a los países más desarrollados.⁶

⁶ <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2013/abr/20130404-IV.html>, consultada el 22 de enero de 2014.

Por lo tanto, nuestro modelo en cuanto a la legitimación, habrá que afirmarlo, sí está en crisis. El legislador se está moviendo. Nosotros en la práctica... qué habremos de hacer.

III. FUENTES

BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1938, t. I.

DÁVALOS, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2007.

Gaceta Parlamentaria, México, año XV, núm. 3641-IV, anexo IV, 8 de noviembre de 2012.

Ley Federal del Trabajo, 15a. ed., México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013.

ROJAS MIÑO, Irene, *Subcontratación laboral, suministro de trabajo y cesión ilegal de trabajadores*, Chile, Legal Publishing, 2011.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, México, Talleres Gráficos Andrea Doria, 1967, t. I, vol. I.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987.

Tesis I.3o.TJ/28, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, libro V, t. 3, febrero de 2012. 