

CAPÍTULO 3

Derechos humanos laborales y los derechos colectivos

Carlos Reynoso Castillo

SUMARIO: I. Introducción. II. Los derechos humanos como fundamento. III. Los derechos humanos en las relaciones colectivas. IV. La dimensión internacional de los derechos colectivos. V. Conclusiones. VI. Bibliografía. VII. Anexos.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, asistimos a un momento de gran trascendencia en la evolución de los sistemas jurídicos en todo el mundo; en efecto los grandes paradigmas y conceptos en los cuales se construyó el derecho sobre todo durante el siglo XX, hoy en día se encuentran severamente cuestionados, no solo en sus principios e instituciones sino también en los mecanismos de solución de conflictos que se habían diseñado. El Derecho del trabajo no ha escapado a estas circunstancias y hoy en día también se ha visto confrontado a nuevas realidades que han puesto en un predicamento su viabilidad y funcionalidad. Hay que recordar como en su momento se habló de la legislación industrial en el siglo XIX en Europa, como un conjunto de normas que se consideraban necesarias para la debida marcha de la naciente industria; sin embargo esas reglas pronto mostrarían sus limitaciones frente a las necesidades de la empresa pero sobre todo frente a la precariedad en



la cual las personas trabajadoras desarrollaban sus actividades; de esta manera, se iría avanzando poco a poco y de manera progresiva hacia la construcción de una rama jurídica que reconociera, como punto de partida, las desigualdades económicas de las partes en las relaciones laborales, así como la necesidad de protección de las personas trabajadoras en los centros de trabajo. De esta manera el “edificio” normativo laboral iría tomando forma para, en muy poco tiempo, verse como una sólida rama del derecho con plena autonomía, pero sobre todo como un conjunto de normas con un arraigado sentido social y de justicia, que se iría reconociendo y consolidando prácticamente en todo el mundo a lo largo del siglo XX.

En el caso de México, por ejemplo, las etapas de este desarrollo se presentaron de manera similar a como lo harían buen parte de los países latinoamericanos, es decir, con una proceso revolucionario independentista en la primera mitad del siglo XIX, en donde la libertad de trabajo sería reconocida en las constituciones políticas de la época; más tarde con un amplio periodo de industrialización en diversas áreas de la economía de cada país, en donde el derecho privado mostraría sus limitaciones para hacerse cargo de la regulación de las nacientes relaciones laborales; y más tarde, con la aparición de regulaciones aisladas que se ocupaban de algunos temas concretos de las relaciones obrero patronales, en aspectos como las jornadas de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, etc. En el caso mexicano, las contradicciones políticas y sociales de fines del siglo XIX y principios del XX, sirvieron de escenario para el estallido de una revolución, que estaba ampliamente motivada por las inconformidades y reclamos de amplios sectores sociales como los campesinos y los obreros de la época. Esta guerra civil se tradujo en 1917 en la adopción de un nuevo marco normativo para la organización de la sociedad y el Estado mexicano. Ese nuevo marco reconoció los reclamos y necesidades de los inconformes, y en el caso concreto de las y los trabajadores, éstos verían reflejadas buena parte de sus aspiraciones en un conjunto de disposiciones constitucionales vanguardistas y revolucionarias, que se referían a sus derechos frente a los patrones. De esta manera, nacía el Derecho constitu-



cional del trabajo, pero sobre todo se iniciaba un largo proceso que a lo largo del siglo XX estarían dirigido a detallar, reglamentar y consolidar un Derecho del trabajo clasista, reivindicador y protector de la clase económicamente débil en las relaciones laborales.

En ese desarrollo hubo momentos clave que muestran ese camino que han seguido las normas laborales hacia su estructuración; así por ejemplo en 1917 se constitucionaliza la regulación obrero patronal, en 1931 se federaliza la legislación laboral, en 1942 se crea el seguro social, en 1962 se legaliza un régimen laboral especial para las y los trabajadores al servicio del estado, en 1970 se incorporan nuevos conceptos y derechos a la legislación laboral, en 1980 se hacen importantes reformas al derecho procesal del trabajo, en 2012 se incorporan a la ley laboral conceptos flexibilizadores en las relaciones laborales, en 2017 se reforma a nivel constitucional el modelo de justicia laboral heredado de la revolución mexicana, y al mismo tiempo se avanza hacia la consolidación de la libertad y democracia sindical en México; estos dos últimos aspectos serían objeto de un cambio profundo en la correspondiente reglamentación secundaria en 2019. En todo ese camino han sido los derechos humanos una idea que siempre ha estado presente, de manera expresa o implícita, en el legislador mexicano.

II. LOS DERECHOS HUMANOS COMO FUNDAMENTO

En todo este proceso de construcción de un sistema jurídico y de un Derecho del trabajo estructurado, cabe señalar la importancia y trascendencia que han tenido los Derechos humanos, como concepto e idea orientadora.¹²⁵ En efecto los derechos humanos tienen antecedentes lejanos en antiguas civilizaciones en las cua-

¹²⁵ Cf. Carlos Reynoso Castillo, *Derechos humanos laborales*, 2a. ed. México, UAM-Tirant lo Blanch, 2017, pp. 17 y ss.



les la idea de protección de la persona como eje articulador de derechos frente al Estado haría su aparición en diversas disposiciones jurídicas.¹²⁶ Esta idea estuvo presente en el siglo XIX en los primeros esbozos del Derecho del trabajo; hay que recordar que las aspiraciones de independencia en varios países latinoamericanos se tradujeron en la también aspiración por contar con una Constitución política que les diera un marco jurídico para la organización de los estados, así como un conjunto de derechos y garantías para sus ciudadanos, entre las cuales estaba inicialmente la libertad de trabajo, como pensamiento y garantía fundante del desarrollo jurídico laboral de la época. Posteriormente, cabe recordar como en los debates llevados a cabo por la comisión redactora de lo que a la postre sería el artículo 123 constitucional hacia fines del año 1916, y fundamento básico del Derecho del trabajo en México, la idea de los derechos humanos como fundamento y argumento para la protección de las personas trabajadoras estuvo presente.¹²⁷

De igual manera en la mayoría de las etapas de ese desarrollo de las normas sobre el trabajo, serían los derechos humanos un referente del legislador al momento de modificar y reformar las normas laborales y sociales en México, por ejemplo en 1931 con motivo de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, así como en 1970 cuando la misma se modificó y reformó, o más recientemente en el año 2012 con motivo de la reforma en varios temas sobre todo del derecho individual del trabajo, en donde se incorporaron a la Ley conceptos tan importantes como el “trabajo digno o decente” o la “igualdad sustantiva”, todos ellos que forman parte de un intento por fortalecer los derechos humanos y la dignidad de las y los trabajadores.

¹²⁶ Cf. Carlos Quintana Roldán y Norma Sabido Peniche, *Derechos Humanos*, 5a. ed. México, Porrúa, 2009, pp. 4-7.

¹²⁷ Cf. Juan de Dios Bórquez, *Crónica del Constituyente 1916-1917*, México, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, M.A. Porrúa, 2016, pp. 186 y ss.



Tal vez vale la pena hacer una anotación especial para el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual nace en 1919, y que apoyó enormemente la construcción del Derecho del trabajo en Latinoamérica a lo largo del siglo XX;¹²⁸ y que de diversas maneras ha seguido contribuyendo en la evolución reciente de la legislación laboral en países como México por medio de su labor normativa, por medio de la adopción y la promoción de la aprobación de importantes Convenios y Recomendaciones internacionales, así como en su tarea de vigilante de la aplicación de las normas internacionales. Todas estas tareas de la OIT forman parte hoy de los factores internacionales que han influido en las modificaciones recientes al Derecho mexicano del trabajo.

Sin embargo, un momento de gran trascendencia en la evolución de las normas del trabajo y del sistema jurídico mexicano en su totalidad, fue la reforma constitucional del año 2011, conocida como reforma en materia de derechos humanos.¹²⁹ Esta reforma ha tenido gran trascendencia para el sistema jurídico mexicano ya que incorporó a la norma básica como es la Constitución ideas de gran relevancia entre las que están que las normas sobre derechos humanos se deben interpretar de conformidad con los tratados internacionales “favoreciendo la protección más amplia para las personas”, además de aplicar el principio “pro persona” conforme al cual todas las autoridades deberán optar por la norma o interpretación que proteja de mejor manera al ser humano; se trata de un principio que antes de ser incorporado expresamente al derecho mexicano ya contaba con un largo recorrido y arraigo en el sistema jurídico internacional y desarrolla-

¹²⁸ Cf. E. Córdova, “La experiencia latinoamericana de codificación en su entorno histórico y problemática actual”, en O. Hernández Álvarez, coord., *La Reforma laboral en América Latina*. IE-JEL, IVDS, ILDTSS, AIDTSS, Barquisimeto 1995, p. 157.

¹²⁹ Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, viernes 10 de junio de 2011.



do ampliamente en algunos países.¹³⁰ Así mismo, se establece que toda autoridad debe promover, respetar y garantizar los derechos humanos, cuyas violaciones el Estado las deberá investigar y sancionar, se prohíbe la discriminación por motivo de preferencias sexuales, así como el mandato de que en la educación que imparta el Estado se fomentará el respeto a los derechos humanos; así mismo, hay que subrayar que esta reforma constitucional estableció además, entre otros temas, el reconocimiento de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales que México haya suscrito y que dichos tratados tendrán el nivel jerárquico que tiene la misma Constitución.¹³¹ Estas disposiciones tienen una gran relevancia para el mundo del trabajo ya que, como se comenta más adelante, México ha suscrito un número considerable de tratados y convenios internacionales en materia laboral, muchos de los cuales se ocupan de temas relacionados con los derechos humanos laborales y en particular de los derechos colectivos de las personas trabajadoras, lo cual obliga a que la construcción e interpretación del Derecho del trabajo tenga que realizarse teniendo presentes dichas normas internacionales.

Entre las implicaciones importantes que también trajo la reforma constitucional del año 2011, está lo relacionado con la posibilidad que desde entonces se planteó de que los organismos de derechos humanos en México tuvieran competencia para conocer de las quejas en materia laboral.¹³² Con esta reforma y las nuevas competencias para estos organismos, se dio un paso importante hacia la construcción de un esquema de supervisión y verificación del cumplimiento y respeto de los derechos humanos, en este caso, en el ámbito laboral. Desde entonces la

¹³⁰ Cf. Mireya Castañeda, *El principio pro persona, experiencias y expectativas*, México, CNDH, 2014, pp. 23 y 110.

¹³¹ Cf. Julieta Morales Sánchez, “Reforma constitucional de derechos humanos: hacia un nuevo derecho en México”, en *Perseo*, México, UNAM, Programa Universitario de Derechos Humanos, no. 19, septiembre 2014, p. 2. Disponible en <http://www.pudh.unam.mx/perseo/reforma-constitucional-de-derechos-humanos-hacia-un-nuevo-derecho-en-mexico/>. Fecha de consulta: 28 junio de 2019.

¹³² Cf. Arturo Larios, *Los derechos de los trabajadores y la reforma a la Constitución, que le otorga a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos facultades para conocer de asuntos laborales*, México, CNDH, 2012, pp. 9 y ss.



Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha cumplido sus nuevas competencias incidiendo, de alguna manera, en la construcción de una cultura de los derechos humanos en el ámbito laboral.

La CNDH en los últimos años ha venido aportando sus opiniones y posiciones de conformidad con sus facultades, por medio de estudios y recomendaciones, que hoy en día constituyen una información valiosa sobre temas concretos del mundo del trabajo y que forman parte de este a veces lento proceso de entendimiento y construcción del respeto de los derechos humanos laborales; así por ejemplo, cabe destacar el estudio que realizó la CNDH sobre el tema de salario mínimo; de igual manera se han aportado opiniones importantes en sendas Recomendaciones sobre temas diversos como los jornaleros agrícolas (2/2017, 60/2017 y 36/2019), protección de la maternidad (22/2017 y 54/2018), restricciones a la seguridad social (23/2017), discriminación y acceso al trabajo (25/2017), pensiones (28/2017 y 53/2017), trato digno en el trabajo (61/2017), cumplimiento de laudos (14/2019) y salario mínimo (34/2019).

En esta línea de trabajo y coherente con sus nuevas facultades, la CNDH emitió recientemente en mayo de 2019, la Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de empresa, en donde se plantean varias propuestas para que diversos sectores del Estado mexicano, así como las empresas públicas tomen acciones de política pública, de igual manera se proponen modificaciones al sistema jurídico nacional, todo ello con la finalidad de avanzar en la construcción de una cultura sobre los derechos humanos y el fortalecimiento del respeto de los mismos en las actividades de las empresas tanto públicas como privadas en México.¹³³

¹³³ Se trata de una Recomendación interesante, ya que pone en el centro de atención, como la misma lo señala, a las empresas como “sujeto responsable de respetar los derechos humanos”, *Diario Oficial de la Federación* del 1 de julio de 2019.



En materia laboral, los derechos humanos, como ya se anotaba, siempre estuvieron presentes como idea abstracta de referencia en la construcción del modelo jurídico laboral de muchos países; la coincidencia y convergencia en términos de tener en el foco de atención al ser humano, permitiría un desarrollo en ocasiones compartido entre los conceptos de derechos humanos y la protección de las y los trabajadores por medio de la legislación laboral.¹³⁴ Sin embargo, la trascendencia del momento que se vive por lo menos en México a finales de la segunda década del siglo XXI, radica en el hecho de que la reforma constitucional de 2011 reconoció a los derechos humanos una dimensión más amplia y trascendente para el desarrollo del Derecho del trabajo en los años por venir, y esto es así porque el contar con la referencia internacional de los derechos humanos laborales establece un nuevo paradigma para el mundo del trabajo en donde todos los actores vinculados a lo laboral no pueden prescindir del conocimiento y aplicación en ámbito nacional de esas normas “supranacionales”. De esta manera, tanto tribunales laborales, ya sean juntas de conciliación y arbitraje o futuros tribunales del trabajo, tribunales burocráticos, instancias administrativas vinculadas a lo laboral, abogados, asesores en materia laboral, patrones y empresas, personas trabajadoras y sindicatos, etc., no pueden en su quehacer cotidiano dejar de orientar y fundar sus acciones en el marco normativo internacional laboral.

Esta precisión es muy importante en materia de derechos colectivos de las y los trabajadores porque, como se desarrolla más adelante en este trabajo, ha sido en el terreno de la convencionalidad y la normativa internacional, en donde estos derechos se han ampliado y fortalecido en los últimos años dando con ello la posibilidad de que los actores, en este caso sobre todo los sindicatos, puedan encontrar una fundamentación más sólida y reforzada de su posición de interlocutores tanto dentro como fuera de los centros de trabajo. Conocer y entender, pero so-

¹³⁴ Cf. José Luis Belmont Lugo, “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”, en CNDH, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, pp. 17 y ss.



bre todo aplicar, los alcances de los derechos colectivos de las y los trabajadores desde la óptica del Derecho internacional del trabajo, representa hoy en día uno de los más importantes retos en la asesoría y capacitación de los sindicatos del futuro, y tal vez radica ahí, y ahora solo lo anotamos como una hipótesis, una de las vías para su modernización.

Hoy en día, la justicia laboral mexicana ha ido poco a poco entendiendo, asimilando y aclarando los alcances y la dimensión de los derechos humanos, de tal manera que los tribunales en sus diferentes niveles de participación en la construcción e interpretación jurídica, recurren a los derechos humanos para apoyarse en su tarea de impartir justicia; esto se advierte de manera creciente cuando estas instancias jurisdiccionales se han venido ocupando de una amplia diversidad de temas al señalar, por ejemplo, que existen ciertos derechos que se reconocen en la Constitución y otros tanto en las normas internacionales,¹³⁵ o bien que a pesar de que un contrato colectivo es un acto bilateral, éste no puede ir en contra de los derechos humanos¹³⁶ o también reconociendo que los derechos humanos señalados en una norma internacional puede ser parte de los fundamentos de un juicio de amparo.¹³⁷

De igual manera cabe anotar como la nueva Ley Federal del Trabajo de 2019 estableció un nuevo modelo de justicia laboral en el cual las partes deberán ago-

¹³⁵ “Acceso a la justicia, constituye un derecho fundamental previsto en los artículos 17, segundo párrafo, de la Constitución Federal y 8 numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Tesis IV-3º.A.”.CS (10ª), Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación 21 de junio 2019. Tesis aislada.

¹³⁶ “Los contratos colectivos de trabajo, en ellos no se pueden pactar condiciones generales de trabajo inferiores a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo ni contrariar los derechos humanos”. Tesis 2ª./J.58/2019, segunda sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 64, marzo de 2019, Tomo II. Jurisprudencia.

¹³⁷ “Derechos humanos, los tratados internacionales suscritos por México sobre los. Es posible invocarlos en el juicio de amparo al analizar las violaciones a las garantías individuales que impliquen la de aquéllos”. Tesis I.7º.C.46K, Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, agosto 2008, p. 1083. Tesis aislada.



tar de manera preliminar y obligatoria una fase conciliatoria ante las instancias administrativa federal o estatales, sin embargo no será necesario agotar esta fase y se podrá acudir a los tribunales cuando se trate precisamente de conflictos inherentes a “La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”, entendidos como los relacionados con derechos colectivos como la libertad sindical y la negociación colectiva (artículo 685-ter-IV LFT); de esta manera, el legislador mexicano da un paso discreto pero importante hacia el tratamiento de los derechos humanos como asuntos que exigen, dada su envergadura, una atención especial, a semejanza como ya se ha venido haciendo en otros países.

Todas estas situaciones son la muestra de la clara tendencia hacia la presencia creciente de los derechos humanos como argumento y fundamento de las decisiones de los tribunales mexicanos.

III. LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS RELACIONES COLECTIVAS

Luego de reconocer al derecho humano a la vida como uno de los pilares fundamentales de todo sistema jurídico, el Derecho al trabajo es tal vez uno de los más importantes derechos que debe tener una persona para poder, así mismo, aspirar a tener una vida digna y con ello, tener un trabajo en condiciones que le permitan su pleno desarrollo personal, familiar y social. Ese trabajo en esas condiciones supone a su vez que, con motivo de su actividad laboral, la persona pueda ejercer otros derechos y libertades que de suyo le vienen dados por su condición de persona y de ser trabajador. Es decir, los derechos y libertades ya reconocidos a una persona no tienen que ser relegados o limitados al momento y lugar en que esa persona asume la calidad de trabajador (a). De esta manera, derechos humanos como el relacionado con la posibilidad de unirse con otras personas o trabajadores con un fin lícito, han sido reconocidos por el Derecho en general como



el derecho de asociación y también como un derecho específico conocido con el nombre de derecho de asociación profesional.

En ese sentido, para efecto de este capítulo en este trabajo, se entiende a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, como aquellos derechos reconocidos por el sistema jurídico, tanto nacional como internacional, en donde las y los trabajadores son reconocidos como sujeto colectivo con motivo de sus relaciones laborales. Si bien se trata de una idea amplia, por ahora estas reflexiones se centran en el estudio de las tres instituciones jurídicas tradicionales como son la libertad sindical, la contratación y negociación colectiva y la huelga.

En el caso del derecho de asociación,¹³⁸ hay que recordar como en México, el artículo 9° de la Constitución señala que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; se trata del derecho genérico de asociación, el cual tiene diferentes manifestaciones en varios ámbitos de la vida social, pero que en el caso concreto de las relaciones laborales, se traduce en el derecho de cada una de las partes, personas trabajadoras y sector patronal, para agruparse con la finalidad de defender sus respectivos intereses. Este derecho primario de asociación ha sido considerado en varias normas internacionales como un derecho humano; por su parte el derecho de asociación llevado al terreno de las relaciones laborales ha sido reconocido también como un derecho humano, y se le conoce comúnmente como derecho de asociación profesional.

Este derecho humano de asociación profesional se ha venido construyendo a lo largo del siglo pasado y tiene hoy en día diversas expresiones concretas no solo con

¹³⁸ El derecho genérico de asociación ha sido objeto de un amplio reconocimiento en las constituciones latinoamericanas, en ocasiones simplemente enunciándolo de manera sencilla, como en el caso del artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, y en otros casos ratificándolo, pero exceptuando expresamente casos como el de la colegiación profesional, como en Guatemala, o bien, indicando que están prohibidas las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar, como en Paraguay.



motivo del nacimiento y vida de las organizaciones gremiales, sino también con motivo de las relaciones entre los sindicatos con los patrones, y por supuesto al llevar a cabo diversas acciones para mejorar y defender sus derechos y prestaciones logradas y reconocidas legalmente con motivo del trabajo.

El derecho de asociación profesional, al paso de los años, se ha centrado básicamente en dos vertientes, por un lado reconociendo y protegiendo la posibilidad precisamente de unirse con fines comunes y compartidos con otras personas trabajadoras con motivo de las relaciones laborales en que están inmersos, y por otra parte, reconociendo también la posibilidad de que en defensa de sus derechos, que en tanto que las y los trabajadores deben tener de acuerdo a un marco normativo particular, puedan actuar como una colectividad ya reconocida legalmente. De esta manera, con base en estas dos ideas primarias se irían construyendo, por un lado, el derecho de asociación denominado como libertad sindical, y por otro lado, el derecho a la negociación y la contratación colectiva y, finalmente, el derecho de huelga; en el caso de estos dos últimos derechos se trata de mecanismos reconocidos legalmente para mejorar y defender sus derechos y prestaciones asociadas a las relaciones laborales. De esta forma, sindicalización, contratación colectiva y huelga, bien pueden ser vistos como derechos humanos reconocidos e indisolubles de las y los trabajadores en su calidad de ente colectivo como grupo, como asociación, como “clase”, y que al paso de los años se les ha venido reconociendo, legalizando y fortaleciendo como derechos importantes en la construcción de una sociedad democrática y moderna. Se trata de derechos que hoy en día tienen un régimen jurídico que va desde la normativa internacional, pasando por las referencias y fundamentos constitucionales para llegar a las leyes reglamentarias y demás fuentes formales para dotarlos de un contenido jurídico sólido y amplio que hoy permitiría, por lo menos formalmente, un ejercicio más pleno. Y es precisamente a partir de estas tres ideas, sindicalización, contratación colectiva y huelga, que se han estructurado los siguientes comentarios, intentando mostrar la trascendencia y amplitud de estos derechos.



1. *Libertad sindical*

La libertad sindical fue parte de las libertades que en Europa se plantearon como una aspiración en el siglo del siglo XVIII; hay que recordar que uno de los reclamos y aspiraciones de la Revolución francesa fue el reconocimiento de libertades y derechos hasta entonces cuestionados o negados por los regímenes políticos de la época y que en pleno siglo XIX, las ideas asociacionistas impulsarían el posterior reconocimiento legal de diversas modalidades de organización. Esta aspiración sería plasmada en las normas jurídicas del más alto nivel como las constituciones políticas del siglo XIX en varios países latinoamericanos (por ejemplo, artículo 9 Constitución mexicana de 1857), en las cuales, siguiendo de cerca los planteamientos revolucionarios franceses, se buscaba sentar las bases de Estados independientes con un fuerte arraigo en el pensamiento liberal. Si bien el reconocimiento del derecho de asociación se dio antes de que los trabajadores pudieran asociarse al amparo de un marco legal que lo permitiera, también es cierto que el desarrollo industrial de muchos países sería acompañado y apoyado por aquel conjunto de libertades que se irían construyendo a lo largo del siglo XIX.

En el caso concreto de la asociación profesional de las y los trabajadores, su desarrollo jurídico sobre todo en el siglo XX, permite hablar hoy en día de la existencia de un régimen jurídico de la libertad sindical el cual se encuentra reconocido y plasmado a diferentes niveles jerárquicos del sistema jurídico mexicano, tanto a nivel constitucional, a nivel de sus leyes reglamentarias, y a nivel del ejercicio de tales libertades por medio de la contratación colectiva y la huelga¹³⁹, sin contar por supuesto la dimensión internacional del tema.

¹³⁹ Hay que recordar que tanto a nivel constitucional como reglamentario la libertad sindical se encuentra reconocida tanto para personas trabajadoras como para el sector patronal; en este segundo caso, si bien la Ley prevé los requisitos básicos para formar y registrar un sindicato patronal (número mínimo, tipos, etc.), no se trata de un tema al cual le hayan dedicado mucho tiempo las y los laboristas, ya que generalmente cuando se habla de libertad sindical se asocia la expresión con la organización de personas trabajadoras, no así de las y los patrones; sin embargo, es con-



A nivel constitucional, por ejemplo, hay que recordar como el artículo 123 Apartado A fracción XVI establece que “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*”; se trata de una disposición cuya lectura e interpretación por parte de la doctrina especializada la ha considerado como el fundamento legal más importante en materia de libertad sindical en México;¹⁴⁰ sin embargo, tal vez convenga hacer una relectura de esta disposición ya que en efecto se trata del fundamento de varias modalidades de organización gremial y no solamente de la organización sindical; es decir, la Constitución se refiere a varias posibles maneras y formas que puede asumir la organización de las y los trabajadores, una de ellas es el sindicato, y sus organizaciones más amplias como federaciones y confederaciones, pero además las personas trabajadoras, como también lo expresa la norma constitucional, pueden formar “asociaciones profesionales” u otra modalidad; es decir, la Constitución señala solo de manera enunciativa y no limitativa algunas formas de asociación de las y los trabajadores, entre las que está el sindicato. Esta idea poco desarrollada cuando se habla de sindicalismo en México, podría llevar a concluir que las formas de organización de personas trabajadoras pueden ser más variadas de lo que generalmente se piensa.

Cabe recordar que desde inicios del siglo XX en México existieron algunos antecedentes en leyes estatales como en Veracruz en 1915 en donde se reconocía la “legitimidad de las asociaciones obreras”¹⁴¹ y que más tarde en los debates que precedieron la inclusión del artículo 123 en la Constitución de 1917 algunos diputados como Pastor Rouaix señalaban que la facultad de asociarse estaba

veniente señalar que el régimen jurídico de la libertad sindical incluye también a los patrones en México.

¹⁴⁰ Cf. José Manuel Lastra Lastra, “La libertad sindical”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México, UNAM, Núm. 98, agosto de 2000, pp. 704 y ss.

¹⁴¹ Cf. Mario De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, Vol. II, 1979, p. 209.



reconocida como un “derecho natural del hombre”.¹⁴² Esta idea se desarrollaría más tarde en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en donde se incluiría un marco jurídico más amplio y detallado sobre los requisitos para considerar que había un sindicato “legalmente constituido” y que, a decir de algunos expertos, con la posterior ratificación del Convenio 87 de la OIT por parte de México en 1950, aquél marco legal entró en contradicción ya que dicho instrumento internacional reconocía, por ejemplo, la libre redacción de los estatutos sindicales y que la autoridad registradora no podía negar el registro sindical basándose en observaciones a dichos estatutos internos del sindicato.¹⁴³

Por su parte, las leyes reglamentarias en materia laboral en México han ido desarrollando los alcances de la libertad sindical en México. Estas leyes pueden ser identificadas por lo menos en cuatro vertientes: en el caso del sector privado, en el caso del sector público federal, en el caso del sector público estatal y municipal y, finalmente, en casos de regulación que denominaremos como “híbridos”.

En el caso del sector privado, si bien la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 ya se ocupaba de la libertad sindical, al igual que la Ley de 1970, se iría construyendo marco jurídico de la misma que se tradujo y concretó en temas específicos que han encontrado en esta legislación reglamentaria un desarrollo legal. Así tenemos que la Ley se ocupa de las coaliciones de los trabajadores como acuerdos temporales de los trabajadores para la defensa de sus intereses; se trata de organi-

¹⁴² Cf. Sergio Pallares y Lara, *El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional*, México, Porrúa, 2018, p. 278.

¹⁴³ “Al aprobarse el Convenio 87 de la OIT y ratificarse por México en 1950, la ejecutoria de la Cuarta Sala entró en contradicción, porque sus argumentos rompían el principio del artículo tercero, fracción primera del Convenio, que declara la libre redacción de los estatutos. La autoridad registradora podrá leerlos, si es una persona curiosa, pero no podrá emitir ningún juicio, menos aún desprender de esa lectura la base jurídica para negar el registro del sindicato”. Cf. Mario De la Cueva, *op. cit.*, p. 342.



zaciones informales, reconocidas de manera limitada en la legislación laboral¹⁴⁴ y que en muchas veces, se trata de etapas previas y preliminares al nacimiento formal de un sindicato. Así mismo, esta legislación reglamentaria de los textos constitucionales se ocupa de la libertad de las y los trabajadores para formar o dejar de formar parte de un sindicato, aspecto éste de gran polémica frente a ciertas cláusulas de los contratos colectivos como las denominadas “cláusulas de exclusión”, a las que se hará referencia más adelante.

De igual manera la autonomía sindical ocupa un lugar importante en la legislación laboral, entendida como la posibilidad jurídica de que los sindicatos decidan cómo elegir a sus representantes y como organizarse internamente, y plasmar todo ello en un instrumento jurídico llamado estatuto(s) sindical, tema éste que forma parte de los más encendidos debates en el foro y en la jurisprudencia, ya que se avanza hoy en día de una concepción casi absoluta de la autonomía sindical en la cual el sindicato podía de manera unilateral redactar y aplicar sus normas internas plasmadas en los estatutos solo respetando algunos márgenes que le señala la ley laboral, para pasar hacia una concepción relativa de la autonomía sindical, en donde por diversas justificaciones y motivaciones, el Estado ha considerado, por lo menos en México, conveniente y necesario señalar desde la Ley, cuáles deben ser los contenidos de los estatutos sindicales, a riesgo de poner en peligro la existencia misma de un sindicato.

¹⁴⁴ Las coaliciones son también una expresión de la libertad sindical, generalmente sin un reconocimiento mayor en la legislación que su única mención en la misma, pero que sin embargo son importantes en la medida que muchas veces constituyen una manifestación primaria de la voluntad de un grupo de personas trabajadoras por defender sus intereses. Cabe anotar que mientras no existe un registro sindical que reconozca la persona moral llamada sindicato, bien puede hablarse de una coalición, a la cual se le ha reconocido por la jurisprudencia una personalidad jurídica acotada pero que le permite actuar en el camino para lograr su reconocimiento formal como sindicato.



Uno de los contenidos de los estatutos es el relativo a la integración de las directivas sindicales en donde, coherente con el más arraigado concepto de autonomía sindical, ha existido un amplio margen y flexibilidad casi discrecional para que los sindicatos decidan cual ha de ser su estructura de funcionamiento, lo cual no había sido objeto de debate entre los especialistas; sin embargo, una de las novedades que trajo la reforma laboral de 2019 en México, fue la obligación de los sindicatos para que modifiquen sus estatutos en un breve plazo, en varios temas, uno de ellos que en la integración de las directivas sindicales se establezca “la representación proporcional en razón de género”. Se trata sin duda de un avance importante en el reconocimiento de la creciente participación de la mujer en el trabajo y en la vida pública en general; se trata de un avance legislativo que intenta dejar atrás una variante de la discriminación de la mujer en el trabajo,¹⁴⁵ que sin embargo, por la manera como el legislador mexicano trata el tema podría reflejar una visión vertical y limitada que busca incorporar a las mujeres a las estructuras sindicales por decreto, sin atender las diversas razones por las cuales la participación de la mujer en la vida sindical se ha visto limitada a desde hace mucho tiempo.

El debate se centra hoy en día en discernir dónde acaba la autonomía sindical y dónde empieza el derecho del Estado para acotarla o imponerla; en esa tarea de esclarecimiento será determinante entender a la libertad sindical y con ella la autonomía sindical, como un derecho humano y saber que hoy este tipo de libertades no pueden ser normadas y reguladas por la voluntad de una parte o sector del Estado, sino que deben ser reguladas e interpretadas respetando lo que sobre el tema ha dicho y establecido la comunidad internacional por medio de los instrumentos y normas internacionales que esa misma comunidad y un país en concreto han validado y aceptado.

¹⁴⁵ Cf. Patricia Ravelo Blancas y Sergio Guadalupe Sánchez Díaz, “Las mujeres en los sindicatos en México. Dilemas del género y la clase”, *Espiral*, México, Universidad de Guadalajara, VII, (9), mayo-agosto, 1997, pp. 139 y ss.



Otro tema que muestra la extensión en la legislación reglamentaria de la libertad sindical es el relativo a la tipología sindical; en efecto la Ley se ocupa de los tipos de sindicatos que se pueden formar en México, señalando que éstos pueden ser gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios. Estas opciones sindicales se consideraron convenientes hasta el año 2019 en que el legislador mexicano ofreció, en adición a estas modalidades, una opción de organización híbrida en la cual podrá haber sindicatos que no se sujeten a estas modalidades que expresamente durante años reconoció la Ley. De esta manera se abre la posibilidad del nacimiento de un mayor número de sindicatos y con ello de una mayor actividad sindical, no solo frente a las empresas sino entre los mismos sindicatos. Si bien esta novedad legislativa puede sin problema encontrar un sustento a los derechos humanos laborales, ¿cuáles serán los resultados de esta “apuesta” del Estado mexicano?; la respuesta por ahora es incierta, sin embargo, la posibilidad de que se avance de esta manera hacia una “atomización” del sindicalismo mexicano está abierta, con resultados también inciertos.

Así mismo, está el tema de los requisitos y el registro de los futuros sindicatos; en el primer caso, se trata de requisitos formales y de número de personas trabajadoras para poder solicitar un registro sindical; y en el segundo, se trata de un tema clave en materia de derechos colectivos, respecto de que instancia, generalmente administrativa, debe realizar tal registro, así como el procedimiento y tiempos para llevarlo a cabo. Cabe recordar que está latente en este último tema el viejo debate en torno a los efectos jurídicos de un registro sindical, si tiene efectos declarativos o constitutivos tal registro; lo cual, con independencia de su importante trascendencia teórica y abstracta, en los hechos pareciera que la personalidad jurídica se obtiene a partir del otorgamiento del registro por medio del documento comúnmente llamado “toma de nota”, sin la cual la persona moral sindicato tendrá una existencia efímera y limitada legalmente.



En México, se asiste hoy en día en una importante transformación en este tema, sobre quién otorga el registro sindical y cómo se puede obtener, se trata como en otros temas, de un modelo que ha sido reconocido en las recientes reformas a la legislación laboral, pero cuya implementación está en curso; sin embargo, para que ese nuevo modelo sea coherente con los derechos humanos laborales deberá garantizar por lo menos la legalidad, la objetividad y la independencia, en sus actuaciones.

Esta agenda temática de la manera como la ley reglamentaria regula la libertad sindical se completa con temas también importantes como la rendición de cuentas de los sindicatos, las prohibiciones al actuar de un sindicato, la cancelación de su registro, así como su posible disolución. Hay que advertir desde ahora, que buena parte de estos rubros han sido objeto de modificaciones en las reformas recientes a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 2017 y 2019 respectivamente; cambios a los cuales se hará referencia más adelante.

Por su parte, la libertad sindical en el caso de las personas trabajadoras al servicio del Estado fue objeto de una regulación en dos niveles, uno federal y uno estatal y municipal. En el caso del sector público federal, se cuenta con un marco legal que data de los años sesenta del siglo pasado, se trata de una regulación que tiene como norma principal a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 constitucional Apartado B, y en el cual se legisló la unicidad sindical, la libertad sindical individual de manera limitada, el registro sindical ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las obligaciones y prohibiciones a los sindicatos, la disolución de un sindicato. En el caso del sector público estatal y municipal, teniendo como fundamento el artículo 116-VI constitucional, se siguió muy de cerca el modelo federal, aunque con algunas variantes puntuales que no se alejan demasiado de los ejes reguladores en la burocracia federal.

Los casos que aquí se han denominado como “híbridos” se refieren a una serie de organismos descentralizados, tanto federales como estatales, para los cuales el



reconocimiento de la libertad sindical y con ella su régimen laboral todo, ha pasado por diferentes etapas en las cuales, en un primer momento se les consideró como parte del campo de aplicación de la legislación burocrática, ya sea federal o estatal, en atención a que en esa legislación se les incluyó expresamente, de tal manera que el nacimiento y la organización de sus sindicatos se regían por esa legislación laboral; sin embargo, desde mediados de los años noventa del siglo pasado, la jurisprudencia consideró que la ubicación jurídica de los organismos públicos descentralizados, primero federales y luego estatales, debía estar en el apartado A del artículo 123 constitucional, motivo por el cual su marco legal debía “reubicarse” con todas las implicaciones que esto conlleva en términos de la mayor flexibilidad para ejercer sus derechos colectivos, sin contar el cambio también de los tribunales competentes para conocer de sus conflictos.

En esta evolución de la construcción jurídica de la libertad sindical, hay que hacer notar la importante contribución que ha tenido la jurisprudencia, la cual ha ido poco a poco y de forma progresiva, modulando o ampliando las fronteras de la libertad sindical y en temas concretos como la pluralidad sindical en sector burocrático o la ilegalidad de la cláusula de exclusión por separación, entre otros temas, en donde su incorporación a la legislación laboral estuvo precedida de un largo camino reflejado en interpretaciones de los tribunales.

Finalmente, respecto de la extensión del marco jurídico que rige la libertad sindical actualmente en México, vale la pena anotar la existencia de una creciente regulación de la actuación y vida de los sindicatos fuera del Derecho del trabajo; nos referimos concretamente a las normas a las que deben sujetarse los sindicatos en materia de transparencia y rendición de cuentas, en donde el espacio regulatorio de los sindicatos se ha visto ampliado.¹⁴⁶

¹⁴⁶ En efecto, hay que recordar como desde el año 2015 la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reglamentaria del artículo 6o. constitucional, y más tarde la Ley Federal de Transparencia y Accesos a la Información Pública de 2016, establecieron una serie de obliga-



2. Negociación y contratación colectiva

Otro pilar importante de los derechos colectivos de las y los trabajadores lo constituye la contratación colectiva, respecto de la cual conviene de inicio hacer una precisión conceptual, en el sentido de distinguir por un lado lo que es la negociación colectiva de lo que es la contratación colectiva. El primer aspecto se trata del camino o proceso que eventualmente puede llevar a las partes, en este caso a la empresa o patrón, por un lado y al sindicato por el otro, a un acuerdo; es decir se trata, dicho de otra manera, de los pasos que las partes habrán de dar en la búsqueda de acuerdos. Por otra parte, está el contrato colectivo propiamente dicho, el cual es un acto jurídico bilateral que tiene como finalidad mejorar los derechos y prestaciones que establece la legislación laboral, aparte de establecer mecanismos bilaterales en las relaciones laborales en un centro de trabajo.

Esta distinción es importante, ya que, en países como México a lo largo de su historia laboral, se ha construido un marco jurídico de la contratación colectiva, y no así de la negociación colectiva. El legislador mexicano se ha ocupado básicamente de establecer las normas que establecen los requisitos para que un contrato colectivo tenga vigencia y validez, pero no se ha ocupado del trayecto que las partes pueden transitar para lograr la firma de ese contrato. La reforma laboral de 2017 y 2019 en México, parecieran intentar, entre otras cosas, avanzar hacia la construcción de un marco jurídico de la negociación colectiva, para lo cual abona también el hecho de que se haya ratificado recientemente por el Senado, el 20 de septiembre del 2018, el Convenio 98 de la OIT el cual expresamente señala en su artículo 4 que: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuan-

ciones a cargo de los sindicatos para que rindan cuentas sobre el uso de los recursos públicos que hayan recibido. Este marco jurídico se vería complementado en las diversas legislaciones locales que también se vienen ocupando del tema en las Entidades federativas. Cf. José Alfonso Aparicio Velázquez y Miguel Ángel Pastrana González, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, UNAM, Núm. 24, enero-junio, 2017, pp. 175-193.



do ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Con esta disposición, una vez que haya entrado en vigor, un año posterior a su ratificación, es de esperarse, a semejanza de como ha ocurrido en otros países, que haya no sólo una política laboral encaminada a fomentar la negociación colectiva, sino eventualmente una legislación laboral específica para tales fines.

Hecha esta precisión, vale la pena señalar cuáles son algunos de los puntos en los cuales la legislación laboral ha desarrollado este tema y que dan cuerpo a ésta importante expresión de la libertad sindical. Por un lado, está el tema del interlocutor de la empresa o patrón o representante de las y los trabajadores para negociar un contrato, por otra parte, el tema del contenido del contrato colectivo, además de la posible actualización o revisión de los contenidos del contrato y finalmente lo relacionado con la posible terminación de un contrato colectivo.

Con relación a quién puede representar a las personas trabajadoras para efectos de negociar un contrato colectivo, hay que señalar que la legislación laboral en México asume un criterio que tiene como base la idea de sindicato mayoritario, es decir el patrón estará obligado a firmar un contrato colectivo con aquél sindicato que se lo solicite; sin embargo, en el caso de que haya más de un sindicato que tenga ese mismo propósito, la ley señala criterios dirigidos a identificar y reconocer como interlocutor de la empresa a aquella organización (es) sindical que sea mayoritaria, ya sea de todas las personas trabajadoras de la empresa o de un gremio en particular. La idea de identificar al interlocutor ha sido abordada de muy diversas manera en cada país, si bien el criterio del “sindicato mayoritario” sigue siendo el criterio más expandido, las variantes en el derecho comparado tienen que ver con lo que en cada caso significa “mayoritario”, lo cual generalmente atiende a un criterio cuantitativo no siempre exento de polémica; de igual



manera, en muchos casos, se deja de lado a las “minorías” en los centros de trabajo, lo cual se ha visto como algo más o menos normal; sin embargo, resulta conveniente analizar este aspecto a la luz de los derechos humanos laborales, ya que el hecho de que alguien, en este caso un sindicato, no represente a la “mayoría” para efectos de una negociación colectiva, no necesariamente debe llevarlo a su “inaniación” y en consecuencia a su marginación en las relaciones colectivas; en ese sentido, en muchos países, entre los cuales está México, es necesario avanzar hacia el reconocimiento formal y jurídico de los derechos de las minorías sindicales, para el ejercicio de todos los derechos colectivos, para también, de esa manera, reconocerles sus derechos humanos en un centro de trabajo. Se trata de un tema interesante que la reforma laboral de 2019 en México no aborda, aunque si ratifica el criterio del sindicato mayoritario que represente a los trabajadores de una empresa o a un gremio, ya que incluiría ahora la necesidad de que esa mayoría sea previamente verificada y calificada por una autoridad administrativa.

Por otra parte, con relación al contenido del contrato colectivo, se pueden distinguir aquellos elementos relacionados con la identificación de las partes en el contrato así como la duración del mismo, por otro lado, estarían los contenidos que se refieren a las prestaciones propiamente dichas de las y los trabajadores cubiertos por el contrato (jornadas, descansos, capacitación y adiestramiento, etc.) en donde destaca el tema de los salarios cuya inclusión en el contrato se consideró desde 1970 como un elemento imprescindible y de validez del mismo contrato colectivo; luego estarían las disposiciones que tienen que ver con el seguimiento de la relación laboral y la administración del mismo contrato en donde estarían incluidas aquellas cláusulas sobre las comisiones mixtas, independientemente que las partes pueden, si así lo deciden, incluir en el contrato otras disposiciones que consideren convenientes.

En materia de contenidos de los contratos colectivos cada uno de ellos tiene una problemática particular, no solo en cuanto a su diseño normativo e inclu-



sión en el contrato, sino también en cuanto a su implementación; sin embargo, por su trascendencia histórica y su carácter polémico vale la pena señalar el caso de las denominadas como “cláusulas de exclusión”, las cuales consisten en la posibilidad, si así lo acuerdan las partes, de que el patrón se obligue a solo admitir a personas trabajadoras que hayan sido propuestos por el sindicato y que sean miembros de éste. Así mismo, el patrón podría asumir el compromiso de separar de su empleo a aquéllas personas trabajadoras que hubieran sido previamente expulsados por el sindicato de conformidad con sus estatutos; cabe señalar que para esta segunda modalidad de cláusula, conocida como cláusula de exclusión por separación, sería derogado el fundamento legal que la sustentaba, luego de un desarrollo jurisprudencial que se dio en los últimos años, dejando solo como posibilidad de incorporar al contrato la primera de estas modalidades de cláusulas, conocida como cláusula de exclusión por ingreso. Sin embargo, el tema cobra actualidad, ya que, a la luz de la evolución reciente en México del Derecho del trabajo, no solo con la reforma laboral de 2019, sino con las nuevas normas laborales internacionales, pareciera volverse a plantear el debate sobre la coherencia o no de este tipo de cláusulas con este renovado marco normativo laboral. En efecto, el Convenio 87 de la OIT señala en su artículo 2 que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a un sindicato, así mismo el Convenio 98 de la OIT señala en su artículo 2b que se podría considerar como un acto de discriminación “sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”, de tal manera que la obligación de admitir en una empresa solo a las y los trabajadores que sean miembros de un sindicato, podría ser puesto en duda. El Comité de Libertad Sindical de la OIT en diferentes casos ha abordado el tema con cierta ambigüedad, señalando que, si bien este tipo de cláusulas no deben ser obligatorias y que cada Estado debe de decidirlo en función de sus prácticas nacionales, también ha señalado que dichas cláusulas deben acordarse libremente, pero que también podría producirse una “discriminación injusta”



si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que lo solicitan.¹⁴⁷

En lo relacionado con la posible actualización o revisión de los contenidos del contrato colectivo, la Ley ha establecido que la solicitud para tales efectos deberá hacerse con cierta anticipación a la fecha de vencimiento del contrato: de sesenta días naturales de su vencimiento, o de treinta días naturales del cumplimiento de un año de su celebración, revisión o prórroga, para el caso de la revisión exclusivamente de los salarios. En la reforma laboral de 2019 se estableció que para que se pueda registrar un contrato colectivo inicial, o como en este caso una revisión del mismo, se necesita que su contenido lo hayan aprobado la mayoría de las y los trabajadores cubiertos por el mismo, y que dicha aprobación se haya realizado mediante voto personal, libre y secreto. Esta aprobación por parte de los trabajadores deberá llevarse a cabo siguiendo un detallado procedimiento que al efecto señala ahora la Ley Federal del Trabajo, y bajo la supervisión de las nuevas autoridades administrativas, en este caso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Finalmente, está el tema de la posible terminación de un contrato colectivo, en donde las modalidades para esos efectos son básicamente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes, la terminación de la obra si el contrato se firmó bajo esa modalidad, o en el caso de cierre de la empresa o establecimiento. En la primera de estas hipótesis, la reforma laboral de 2019 incluyó el requisito de que sea la mayoría de las y los trabajadores quien lo decidan mediante voto personal, libre y secreto. Cabe señalar que buena parte de las reformas que el legislador mexicano incorporó en el 2019 buscan, como lo señalan algunos expertos, terminar con un modelo de contratación y negociación colectiva simulado sin legiti-

¹⁴⁷ Cf. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed. Ginebra, OIT, 2018, p. 103.



midad y generalmente sin la participación de los trabajadores, para transitar a un modelo de auténtica negociación colectiva y más democrático.¹⁴⁸

3. Huelga

El tercer pilar de la libertad sindical lo constituye el derecho de huelga, considerado desde sus orígenes como uno de los medios legales más importantes para que las y los trabajadores, por conducto de sus sindicatos, puedan defender y mejorar su derechos y prestaciones.

En la conceptualización de la huelga se puede encontrar una amplia diversidad de opiniones, que van desde considerarla como una suspensión de labores para obtener un mejoramiento económico, pasando por quienes ven en la huelga un mecanismo para presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo, o bien quien la considera como una interrupción colectiva concertada del trabajo por un grupo de trabajadores con el fin inmediato de “paralizar o perturbar” el funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo presión sobre el patrón u terceros.¹⁴⁹

Se trata de un derecho de gran importancia que se encuentra reconocido desde la Constitución y en diversas normas internacionales, muchas de las cuales hoy son parte del sistema jurídico mexicano. En tratándose de la Constitución viene el caso recordar como las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123 apartado A desarrollan las bases de este derecho, señalando que tanto personas trabajadoras como las y los empresarios tiene derecho hacer huelgas o paros, respectivamente, y que en el caso concreto de las huelgas las mismas serán lícitas si buscan conseguir “el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando

¹⁴⁸ Cf. Pablo Franco Hernández, *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances*, México, Friedrich Ebert Stiftung, junio, 2019, pp. 6 y ss.

¹⁴⁹ Cf. Arturo Martínez y González, *Reflexiones sobre la huelga*, México, Porrúa, 2012, p. 36.



los derechos del trabajo con los del capital”, mientras que en el caso de los paros se considerarán lícitos solamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener la costabilidad de la empresa, todo ello con la previa aprobación de los tribunales del trabajo.

Sin embargo, al paso de los años la legislación laboral ha construido un marco jurídico de este derecho, y en donde podemos identificar una agenda temática que centra su atención en aspectos como las causas legales para poder estallar una huelga, el procedimiento de huelga, así como las posibles formas de terminar una huelga.

En relación con las causas de huelga la legislación laboral se ocupó de una causa genérica, repitiendo lo que ya la misma Constitución de manera abstracta señalaba, indicando que la huelga ha de tener por objeto conseguir el equilibrio de los “factores de la producción” armonizando los derechos de las partes; sin embargo, acto seguido detalló en causales más objetivas y tangibles las posibles causas de huelga, la mayoría de ellas relacionadas con la contratación colectiva, en cuanto a poder pedir la firma de un documento de esta naturaleza, o bien tratando de que el mismo se cumpla y respete, o bien que se revisen y actualicen sus contenidos. En adición a estos objetos de la huelga, se agregó la posibilidad de que los trabajadores recurran a ella para hacer cumplir las disposiciones en materia de participación de utilidades, y el caso de la denominada por la doctrina como “huelga por simpatía o solidaridad”¹⁵⁰ reconocida desde 1931 y en donde un sindicato puede apoyar una huelga que a su vez tenga por objeto alguno de los señalados en la Ley.

En cuanto al procedimiento de huelga la Ley precisa que se inicia con el escrito dirigido al patrón en el que se señalan las pretensiones y el propósito de esta-

¹⁵⁰ Cf. Arturo Martínez y González, *op. cit.*, p. 60.



llar una huelga en caso de no ser satisfechas, y que la huelga podrá terminar bajo algunas de las varias modalidades que la misma Ley señala empezando por el acuerdo de voluntades de las partes en conflicto. Sin embargo, ha sido la jurisprudencia la que desde hace algunos años realizó un ejercicio pedagógico para explicar las diferentes etapas de la huelga indicando que la misma inicia con las peticiones de los trabajadores y sigue con la prehuelga y finalmente concluye con la eventual resolución del conflicto.¹⁵¹

¹⁵¹ HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribirá del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores. Contradicción de tesis



En materia de huelga la reforma laboral de 2019 incorporó algunas novedades al marco jurídico del tema, la primera que tiene que ver con la instancia competente ante la cual habrá de radicarse y darse seguimiento al procedimiento y que serán los tribunales del trabajo que se habrán de crear con la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, la segunda se refiere a la necesidad de que la organización emplazante deberá demostrar que cuenta con el apoyo de los trabajadores mediante la exhibición de una constancia que así lo acredite y que expedirá la autoridad administrativa federal que se creará, para los casos de celebración o revisión de un contrato colectivo, además de indicar los datos de registro de un contrato ya existente, de ser el caso. Así mismo, una de las novedades de esta reforma es la posibilidad de que también el patrón pueda someter el conflicto de la decisión de los tribunales una vez que haya estallado la huelga si la misma se extiende por más de sesenta días, facultad ésta que hasta antes de la reforma era exclusiva de las y los trabajadores. Se trata de una posibilidad que desde hacía muchos años había sido discutida en la doctrina especializada y propuesta por el sector patronal,¹⁵² pero que no había tenido eco en el legislador mexicano, quien hoy consideró llegado el momento de incluirla como una nueva posibilidad para terminar con una huelga. De esta manera el legislador mexicano avanza de manera discreta hacia el reconocimiento también de los derechos humanos de las empresas y personas morales, tema cuyo debate está en ciernes y que probable-

38/97.—Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.—26 de junio de 1998.—Cinco votos.—Ponente: Mariano Azuela Güitrón.—Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 79/98.—Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 445, Segunda Sala, tesis 2a./J. 79/98; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 1009439. 644. Segunda Sala. Novena Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 - Adjetivo, p. 631.

¹⁵² Cf. Baltazar Cavazos Flores, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, reimpr. de la 9a. ed. México, Trillas, 2004, p. 288.



mente en los años por venir, cuente a su vez, con un desarrollo legislativo más amplio.

Como ya se anotaba líneas arriba, tal vez merece una mención aparte el caso de los trabajadores al servicio del Estado, para los cuales históricamente el reconocimiento de su libertad sindical y, de manera general, de sus derechos colectivos han transitado por una gran diversidad de dificultades que han hecho árido su pleno reconocimiento legal y más su ejercicio. En efecto hay que recordar como en el caso mexicano, el siglo XIX fue para las y los trabajadores del Estado un periodo en el cual no parecía haber duda de que su ubicación y reconocimiento en muchos sistemas jurídicos era en el Derecho administrativo; se trata de una época en donde se asiste a la construcción de los denominados estados nación que, luego de pasar por procesos de independencia, por ejemplo en varios países latinoamericanos, se consideró necesario construir estructuras públicas administrativas en donde el Estado, y de manera particular el gobierno, se daba sus propias maneras de funcionar. En ese contexto aquellas personas que accedían a puestos públicos, eran considerados como colaboradores de instancias públicas regidas por un derecho público, para el cual su objeto de atención era la regulación de las estructuras y procedimientos, y no los derechos de sus colaboradores; si bien hubo alguna legislación en este periodo, la misma se centraba en temas relacionados con las responsabilidades en que podía incurrir un trabajador al servicio del Estado, más que en sus derechos como tal.

Por su parte la constitucionalización del derecho social en 1917 en México al no hacer ninguna distinción sobre las y los trabajadores del sector privado y el sector público parecía incluir también a las personas trabajadoras al servicio del Estado en su campo de aplicación; sin embargo hay que recordar como en los años veinte del siglo pasado, las legislaturas estatales, a las cuales se les había dado la facultad de reglamentar las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, iniciarían un proceso de exclusión de las y los trabajadores del Estado al señalar



expresamente que el derecho común del trabajo no les era aplicable. Esta posición sería ratificada en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931. De esta manera se abriría un periodo aciago en el cual no quedaba claro cuál sería el marco legal que regiría las relaciones jurídicas de estas personas con su patrón Estado al cual prestaban sus servicios. En los años treinta del siglo pasado, frente a esta situación, se intentó dotar de un marco legal estas relaciones por medio de mecanismos y formas reglamentarias que desde entonces mostraban una dudosa constitucionalidad.¹⁵³ Pero sería hasta los años sesenta del siglo pasado cuando el emblemático artículo 123 constitucional fuera dividido para dar finalmente cabida en él, a las y los trabajadores del Estado, en lo que desde entonces se conoce como el apartado “B” del artículo 123 constitucional. De esta manera se iniciaba una etapa de desarrollo del Derecho burocrático en el cual se reconocerían también los derechos colectivos de este importante sector de la población trabajadora y se daba un carácter eminentemente laboral a las relaciones jurídicas a las personas que tienen como patrón al Estado; se abandonaba así, por lo menos formalmente, el carácter administrativo de esas relaciones para ir construyendo poco a poco un derecho laboral burocrático. La idea primero reconocida en el ámbito federal sería replicada a nivel de los Estados de la República en donde, siguiendo de cerca el modelo de regulación de las y los trabajadores de la Federación, construirían su derecho burocrático estatal y municipal con similares características.

En ese proceso de construcción, los derechos humanos de libertad sindical, contratación colectiva y huelga ocuparían expresamente un espacio en el marco jurídico laboral que se diseñaba para las y los trabajadores del Estado, pero con características y matices que si bien era un reconocimiento más bien formal con severas dificultades para su ejercicio real y práctico. En efecto, la libertad sin-

¹⁵³ Cf. León Magno Meléndez George, *Derecho Burocrático. Incertidumbre Jurídica*, México, Porrúa, 2005, p. 136.



dical sería reconocida como un derecho para la burocracia, sin embargo, algunas de las reglas más importantes a que se sujetó, por ejemplo, el que las y los trabajadores solo se podrían afiliar a un solo sindicato que se autorizaba existiera en cada dependencia pública, dando lugar a la denominada la unicidad sindical, limitaban los alcances del ejercicio de dicha libertad sindical. Si bien, cabe señalar que al paso del tiempo y con los años, la jurisprudencia se encargaría de ir borrando esta limitación al derecho de asociación, para reconocer la pluralidad de opciones sindicales a semejanza como ya sucedía en el sector privado.

Por otra parte, en materia de contratación colectiva hubo también un reconocimiento más formal que real en la materia para la burocracia, ya que si bien se reconoció la posibilidad de que estas personas trabajadoras pudieran tener espacios de negociación colectiva para acordar y definir las condiciones y derechos que disfrutarían las y los trabajadores del Estado; esas negociaciones no tendrían carácter vinculatorio para las dependencias públicas, y la participación de los sindicatos burocráticos en esas negociaciones quedaría solo como un espacio de consulta pero sin mayores efectos legales. Si bien las justificaciones sobre este marco legal fueron diversas, como el que no podía haber una negociación colectiva como la había en el sector privado, ya que no se trataba de una empresa, además de que los salarios y demás prestaciones debían ser fijados por la Hacienda pública, con lo que los espacios de negociación colectiva debían ser limitados.

Finalmente, en materia de huelga las cosas no fueron mejor, ya que, si bien se reconoció expresamente la posibilidad de que las y los trabajadores del Estado podían emplazar y estallar una huelga, la manera como esa posibilidad se reguló hacía prácticamente imposible su realización en el marco legal, ya que los requisitos tanto de forma como de fondo para poder estallar una huelga, hacían nugatorio en la práctica este derecho.



Como puede verse los derechos humanos de las y los trabajadores del Estado, por lo menos en materia de derechos colectivos tendrían durante muchos años más bien un carácter simbólico, lo cual no impidió que en los hechos en algunos casos particulares se vivieran procesos asociación y de negociación al margen de la Ley pero que en la realidad se venían imponiendo.

Pero tal vez una de las etapas más interesantes en la evolución de los derechos colectivos de las y los trabajadores al servicio del Estado ha sido la reforma que en el año 2019 se dio a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la cual se dieron pasos importantes hacia un más sólido reconocimiento de los derechos humanos laborales en este sector.¹⁵⁴ En efecto, con estas reformas se retoman los principios básicos de la libertad sindical al establecer, en congruencia por ejemplo con el Convenio 87 de la OIT, que todas las personas trabajadoras tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos sin autorización previa, señalando expresamente que cada persona trabajadora ejercerá en todo momento su libertad de adhesión o de separación de un sindicato; de esta manera se reconoce la pluralidad sindical y se elimina el fundamento que existía para aplicar las denominadas cláusulas de exclusión por separación.

Finalmente, en materia burocrática vale la pena hacer una anotación especial con relación a los derechos de las y los trabajadores de la Ciudad de México, ya que con motivo de la promulgación de su primera Constitución en el año 2017, se incluyeron en la misma una serie de disposiciones en materia laboral en el artículo 10 apartado B, denominado “Ciudad Productiva” y de manera específica en el apartado C de este artículo se incluyó la regulación “de las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad de México con sus trabajadores”, en donde se puede leer que en materia de derechos colectivos las y los trabajadores “... tienen derecho a

¹⁵⁴ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación de 1 de mayo de 2019.



la plena libertad de asociación sindical, tanto en sindicatos como en federaciones según convenga a sus intereses, en el marco de un modelo democrático que permita el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en la materia. Se garantizará el voto libre, universal y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y de los representantes y delegados en los términos que fije la ley.”; así mismo, se garantiza el derecho de huelga, así como se establece el principio de bilateralidad el cual habrá de regir en las negociaciones de las condiciones de trabajo, prevaleciendo criterios de pluralidad y respeto a las minorías.

Como puede advertirse, la nueva regulación del derecho burocrático en la Ciudad de México, si bien tendrá que ser reglamentado y precisado en la legislación secundaria local en los meses y años por venir, plantea un nuevo modelo de relaciones colectivas en la Ciudad ya que, a diferencia de como se había regulado el tema en el país en los últimos cien años, aquí hay una propuesta de derecho colectivo que recupera y restablece el reconocimiento y el ejercicio de estos derechos para las y los trabajadores de este sector y los hace compatibles con los compromisos internacionales que México ha suscrito en la materia;¹⁵⁵ se trata de un modelo que sin duda habla de inspirar en los años porvenir el desarrollo del derecho burocrático en el país.¹⁵⁶

IV. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Una explicación del marco jurídico de los derechos colectivos, y en particular de la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga, estaría incompleta si no

¹⁵⁵ Cf. Carlos Reynoso Castillo, “El Derecho burocrático en la Ciudad de México”, en Rodrigo Maldonado Corpus, coord., *Estudio del Derecho Burocrático en México*, México, Porrúa, 2017, pp. 127 y ss.

¹⁵⁶ Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México. *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 2017.



se ubican y analizan las normas internacionales que se ocupan de este tema. A nivel de las normas internacionales como ya se anotaba, la reforma constitucional en México de 2011, cambio de manera radical la concepción de los derechos humanos laborales en México y amplió el fundamento y horizonte del tema.

Si bien la libertad sindical desde hace muchos años ha tenido referentes normativos importantes en el Derecho internacional del trabajo, se consideró importante para este trabajo ofrecer al lector un panorama general sobre las normas internacionales vigentes en México en la materia, no sólo para mostrar sus alcances e importancia que tienen hoy en día, sino también para advertir que se tiene ahí un panorama normativo aún no suficientemente entendido y explorado. (Se sugiere ver los anexos de este trabajo)

En efecto la libertad sindical ha sido reconocida en varios instrumentos internacionales de alcance regional, continental o mundial. En el primer caso, llama la atención por su actualidad e implicaciones el caso del Tratado de México Estados Unidos y Canadá (T-MEC), recientemente ratificado por México y en proceso de aprobación por sus contrapartes Canadá y Estados Unidos, en el cual México asumió diferentes compromisos en materia laboral, destacando por supuesto, el conocido como Anexo 23-A, en el cual se orienta y mandata al Estado mexicano la adopción de normas y políticas públicas en materia laboral.¹⁵⁷ Por

¹⁵⁷ En materia de derechos colectivos el T-MEC señala varias aspectos importantes, entre los que están los siguientes: reconocimiento de la libertad de asociación y negociación colectiva, el compromiso de legislar para fortalecer y proteger estos derechos, eliminar formas de discriminación por la actividad sindical, crear organismos independientes e imparciales para el registro de los sindicatos y las elecciones en los mismos mediante voto personal, libre y secreto, así como la verificación de que los contratos colectivos cuentan con el apoyo de los trabajadores a los que se les aplicará, la obligación de que los contratos colectivos registrados sean revisados. Se trata de un verdadero programa de política laboral y legislativa en materia de derechos colectivos del trabajo que viniendo de un acuerdo internacional no deja de ser novedoso, entre otras cosas, porque el Estado mexicano asume compromisos en el ámbito internacional para adecuar legislación e instituciones a nivel nacional.



otra parte existen normas de gran trascendencia para América latina, como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José, Costa Rica, 1969), la cual reconoce en su artículo 16 que todas las personas tienen el derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, económicos, sociales, culturales, deportivos y por supuesto, laborales. De igual manera, hay una lista amplia de normas internacionales de alcance universal que tratan el tema de la libertad sindical, tal es el caso de los convenios internacionales de la OIT, los cuales adoptados por la Conferencia de esta organización internacional, se incorporan al derecho interno de cada país cuando éste los haya ratificado de conformidad con su marco jurídico nacional; en este caso están algunos Convenios como el 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social de 1978, el Convenio no. 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa de 1975, entre otros.

Sin embargo, en el caso de los Convenios de la OIT y en materia de libertad sindical sigue siendo el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización de 1950, una de las normas más importantes en este tema a nivel internacional y referente jurídico para fundamentar el derecho de las y los trabajadores para organizarse y defender sus derechos laborales. El Convenio 87 plantea un amplio desarrollo de los aspectos concretos que la libertad sindical incluye, como son el derecho genérico tanto de las y los trabajadores como de las y los patrones para constituir sindicatos, el reconocimiento de la autonomía sindical para que los sindicatos establezcan sus propias normas de estructura y funcionamiento de sus organizaciones, la prohibición para las autoridades públicas para intervenir en los sindicatos, etcétera.

Así mismo la negociación colectiva y la contratación colectiva han sido objeto de una amplia regulación en el ámbito internacional, tal es el caso del Protocolo de Reformas a la Carta de los Estados Americanos (conocido como Protocolo



de Buenos Aires) de 1968, el cual señala en su artículo 43 el derecho de asociación que incluye la posibilidad de promover los intereses de las y los trabajadores por medio de la negociación colectiva, de igual manera, la OIT se ha ocupado al paso de los años ampliamente de este tema en varios Convenios internacionales entre los que están aquéllos que México ha ratificado como el Convenio 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de los salarios mínimos de 1935, el Convenio 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas de 1938, el Convenio 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa de 1975, entre otros; sin embargo, destaca por su trascendencia e implicaciones en materia de negociación y contratación colectivas el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, recientemente ratificado por México en el año 2018, y en el cual se abordan temas puntuales como la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical, la eliminación de los actos de injerencia en sus organizaciones, las medidas para estimular y fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo por medio de los contratos colectivos.

Finalmente, cabe anotar el también amplio reconocimiento que ha tenido la huelga en el Derecho internacional del trabajo, tal es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual en su artículo 8 señala, entre otras cosas, que todo Estado que ratifique dicho instrumento internacional se compromete a respetar el derecho de huelga, el cual se ejercerá de conformidad con las leyes de cada país. Por su parte, si bien, en el caso de la OIT los Convenios y Recomendaciones internacionales no se ocupan expresamente de la huelga, lo cierto es que esta organización se ha expresado sobre la misma de diversas maneras al paso de los años (resoluciones, interpretaciones, etcétera).¹⁵⁸

¹⁵⁸ Cf. Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra, OIT, 1998, pp. 3 y ss.



Vale la pena subrayar que la aprobación y en su caso, la ratificación por un Estado soberano de estas normas internacionales y su consecuente incorporación y puesta en vigor en el derecho interno, supone también la aceptación de los criterios que sobre su interpretación lleven a cabo las instancias que los mismos instrumentos internacionales señalan. Esta situación asume un gran relevancia en tratándose de los alcances de los derechos humanos reconocidos en tales instrumentos internacionales, ya que la redacción de estas normas por diversas razones tienen un cierto grado de abstracción y generalidad, como es normal en toda norma jurídica, lo que en ocasiones impide que en un caso concreto se pueda saber si dichas normas le son o no aplicables; para estos casos, es de gran utilidad conocer cómo es que se han interpretado dichas normas internacionales, por las instancias internacionales que los mismos organismos internacionales han autorizado para tal fin. No hay duda de que la ratificación de una norma internacional implica también la aceptación implícita de aceptar y observar las interpretaciones que de dicha norma hagan los órganos o instancias internacionales competentes. De esta manera, la denominada en ocasiones como “jurisprudencia internacional”, al igual que la jurisprudencia nacional, juegan un papel de interpretación e integración de este nivel importante de cualquier sistema jurídico, de tal manera que un país no podría asumir que solo está obligado a observar una norma internacional, descartando de paso las interpretaciones que de ella se hagan.

Así, tenemos por ejemplo, que en el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ésta ha llevado a cabo una labor de interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en particular del derecho de asociación y de asociación profesional que la misma reconoce expresamente.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Cf. Corte Interamericana de Derechos Humanos, sitio para la búsqueda de jurisprudencia: <http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/index.cfm?lang=es>. Fecha de consulta: 10 de julio 2019. Cf. García Ramírez, S., *Panorama de la jurisprudencia interamericana sobre derechos humanos*. México, CNDH, 2018. Cf. Alfredo Sánchez Castañeda, “El derecho al trabajo frente a la jurisprudencia nacional e interamericana”, en Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, José Luis



De igual manera, es importante destacar la labor de interpretación que también ha hecho la OIT al paso de los años sobre los derechos colectivos del trabajo, por medio de sus órganos internos como son el comité de Libertad Sindical de integración tripartita creado en 1951 que, como se sabe, se encarga de analizar las quejas sobre violaciones a la libertad sindical.¹⁶⁰

V. CONCLUSIONES

La evolución reciente del sistema jurídico mexicano muestra cambios de gran trascendencia en los últimos años; estos cambios se deben a diferentes factores internacionales como nacionales que han originado que hoy en día estemos en medio de un proceso de adecuación y “alineamiento” de las normas nacionales con las internacionales. Esta situación es particularmente interesante en el caso del Derecho del trabajo en donde buena parte de sus contenidos se están transformando en diferentes velocidades, ya que algunos capítulos ya han sido objeto de “ajustes” puntuales como en el caso de los derechos individuales en el año 2012, o bien como la importante transformación del modelo de justicia laboral con la reforma constitucional de 2017, o con las reformas igualmente trascendentes al modelo de derechos colectivos con la reforma laboral de 2019. De igual manera la impronta llegada del Derecho internacional del trabajo para ocupar un lugar estelar en el Derecho del trabajo nacional ha obligado al Estado mexicano, a dar los pasos necesarios para avanzar hacia la construcción de un modelo jurídico laboral lógico y coherente.

Caballero Ochoa y Christian Steiner, coords., *Derechos Humanos en la Constitución*, México, Vol. I, SCJN, UNAM, Konrad Adenauer Stiftung, 2013, pp.689 y ss.

¹⁶⁰ Cf. OIT, *Informe Anual del Comité de Libertad Sindical*, 2018, OIT, Ginebra, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_706182.pdf. Fecha de consulta: 10 de julio de 2019.

Cf. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit.



La reforma laboral del año 2017 y 2019, constitucional y reglamentaria respectivamente, han planteado una nueva etapa en la evolución del Derecho del trabajo en México, se trata de un derecho que, si bien ya cuenta con nuevas reglas y conceptos, se encuentra aún en proceso de construcción, de tal manera que su perfeccionamiento y precisión por la vía de su interpretación será una tarea ardua básicamente del Poder Judicial, en los años por venir.¹⁶¹ Pero con independencia de estas necesarias precisiones y aclaraciones que habrán de tener las nuevas normas, se puede afirmar que estamos ante el inicio de una nueva fase en la regulación de los derechos colectivos en México, en donde uno de los ejes que articulan estos cambios, son el intento del legislador mexicano por restituir a las y los trabajadores la posibilidad de opinar e involucrarse en todos aquellos actos que son legalmente posibles de llevar a cabo por parte de los sindicatos; hay que recordar que durante los últimos cien años en México se construyó un modelo sindical, y por ende de derechos colectivos, en donde, paradójicamente, la legislación laboral consideró que la opinión de las personas trabajadoras era prescindible, y que la opinión de las dirigencias sindicales era más importante, lo cual permitió el desarrollo de un tipo de sindicato donde las decisiones trascendentales del actuar colectivo, como una huelga o la firma de un contrato colectivo, podían ser decididas por las dirigencias. Este es el modelo que está destinado a cambiar, y para ello se han sentado, por lo menos formalmente, las bases en la nueva legislación laboral para la existencia de una mayor libertad sindical y un auténtico proceso de negociación y contratación colectiva.

Que estos objetivos realmente se logren en los años porvenir dependerá, en buena medida, de la manera como las nuevas instituciones laborales, como los tri-

¹⁶¹ Cabe señalar que al momento de escribir estas notas (agosto de 2019), se encontraba en curso, el desahogo de una buena cantidad de amparos en contra de algunas de las disposiciones de la reforma laboral, concretamente en temas como la elección de las dirigencias sindicales y la obligación a cargo de los sindicatos de reformar, a la brevedad, sus estatutos sindicales. Con independencia del resultado de estas acciones legales, se trata de casos que probablemente habrán de ir delineando los alcances y significados de esta reforma laboral en México.



bunales y los centros de conciliación tanto locales, pero sobre todo el federal, entiendan y apliquen el nuevo marco jurídico, alejados de la discrecionalidad, la subjetividad y los intereses políticos del momento.

En un momento en el cual el sistema jurídico mexicano atraviesa por un amplio proceso de transformación que incluye al modelo de relaciones laborales y al Derecho Mexicano del Trabajo, no hay duda que en esa evolución las Comisiones de Derechos Humanos en el país, empezando precisamente por la CNDH deben jugar un papel protagónico en la construcción del nuevo marco jurídico y en el diseño de las políticas públicas en materia laboral, no solo por su naturaleza constitucional, así como por sus facultades formales que así lo consideran, sino también porque el *Ombusman* ha sido un actor central en la construcción de las democracias occidentales desde la segunda mitad del siglo pasado. Si bien, formalmente todo el Estado mexicano, en sus diferentes ámbitos de influencia, debe regir su actuar teniendo como orientación el respeto a los derechos humanos, son las comisiones de derechos humanos, los organismos encargados de velar por el respeto de esos derechos. En efecto, en el diseño constitucional del Estado y sus instituciones, estas comisiones representan el último reducto de respeto al “ser humano” en su acepción más simple y básica de la expresión, de tal manera que su aportación en el rediseño jurídico e institucional es primordial.

Sin embargo, dado lo reciente de la reforma laboral, el nuevo panorama jurídico para el ejercicio de los derechos colectivos en México ha dado lugar a una serie de cuestionamientos que hoy en día forman parte de las discusiones entre los actores del mundo del trabajo; algunos de estos aspectos en forma de cuestionamientos se señalan a continuación como una invitación al debate sobre el futuro de estos temas:



- a) ¿Hasta qué punto la reforma laboral de 2017 y 2019 plantea un nuevo modelo sindical en México?;
- b) ¿Los cambios en materia de derechos colectivos beneficiarán a las y los trabajadores?;
- c) ¿El denominado “corporativismo” sindical desaparecerá con la reforma laboral?, y de ser así ¿qué implicaciones tiene?;
- d) La reforma laboral de 2017 y 2019 en México ¿realmente plantea una libertad y autonomía sindical?;
- e) ¿Las nuevas reglas en materia de derecho colectivo del trabajo en México son coherentes con los convenios 87 y 98 de la OIT?;
- f) El hecho de que la nueva Ley Federal del Trabajo señale reglas puntuales en temas como la rendición de cuentas de los sindicatos, la elección de sus directivas y en general, el contenido de los estatutos sindicales, ¿es adecuado, conveniente y convencionalmente correcto?;
- g) ¿Las nuevas instituciones laborales, en particular el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, garantiza la libertad sindical?;
- h) ¿Cómo se puede evitar, en el nuevo marco jurídico, la politización de las decisiones, judiciales y administrativas en materia sindical: registro sindical, depósito de contratos colectivos, emplazamientos a huelga?;
- i) ¿Qué implicaciones traerá la centralización del registro sindical y el depósito de los contratos colectivos?;



- j) ¿Qué implicaciones traerá la nueva tipología sindical?;
- k) ¿Cuál es el papel que deben asumir los sindicatos en México en este nuevo contexto jurídico y político?;
- l) La negociación por ramas industriales pareciera ser una de las “apuestas” de la reforma laboral del 2019, ¿es esto posible y conveniente?;
- m) ¿El nuevo marco jurídico sindical en México, reconoce realmente una perspectiva de género?;
- n) ¿Qué papel deben jugar las Comisiones de Derechos Humanos en la construcción del nuevo modelo laboral mexicano?

Como puede advertirse, se trata de diversos temas, cada uno de los cuales podría dar lugar a un amplio debate y que aquí solo se enuncian con la finalidad de alimentar la necesaria discusión que hoy en día demanda el nuevo modelo laboral mexicano en construcción.

VI. BIBLIOGRAFÍA

APARICIO Velázquez, José Alonso. y Pastrana González, Miguel Ángel, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, UNAM, Núm. 24, enero-junio, 2017.

BELMONT Lugo, José Luis, “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), *Los derechos humanos laborales*. México, CNDH/Tribunal Fe-



deral de Conciliación y Arbitraje, 2017. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/4.pdf>

BÓRQUEZ, Juan de Dios, *Crónica del Constituyente 1916-1917*. México, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, M.A. Porrúa, 2016.

CASTAÑEDA, Mireya, *El principio pro persona, experiencias y expectativas*. México, CNDH, 2014.

CÓRDOVA, E., “La experiencia latinoamericana de codificación en su entorno histórico y problemática actual”, en Hernández Álvarez, Óscar., coord., en *La Reforma laboral en América Latina*. IEJEL, IVDS, ILDTSS, AIDTSS, Barquisimeto, 1995.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, Vol. II, 1979.

FRANCO Hernández, Pablo, *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances*. México, Friedrich Ebert Stiftung, junio, 2019.

GERNIGON, Bernard, Otero, Alberto y Guido, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. Ginebra, OIT, 1998.

GARCÍA Ramírez, Sergio, *Panorama de la jurisprudencia interamericana sobre derechos humanos*. México, CNDH, 2018.

LARIOS, Arturo, *Los derechos de los trabajadores y la reforma a la Constitución, que le otorga a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos facultades para conocer de asuntos laborales*. México, CNDH, 2012.

LASTRA Lastra, José Manuel, “La libertad sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México, UNAM, Núm. 98, agosto, 2000.

MALDONADO Corpus, Rodrigo, coord., *Estudios del Derecho Burocrático en México, Retos y perspectivas*. México, Porrúa, 2017.

MARTÍNEZ y González, Arturo, *Reflexiones sobre la huelga*. México, Porrúa, 2012.



MELÉNDEZ George, León Magno, *Derecho Burocrático, Incertidumbre Jurídica*. México, Porrúa, 2005.

MORALES Sánchez, Julieta, “Reforma constitucional de derechos humanos: hacia un nuevo derecho en México”, *Perseo*. México, UNAM, Programa Universitario de Derechos Humanos, Núm. 19, septiembre 2014. Disponible en <http://www.pudh.unam.mx/perseo/reforma-constitucional-de-derechos-humanos-hacia-un-nuevo-derecho-en-mexico/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe Anual del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_706182.pdf.

———, *La libertad sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed. Ginebra, OIT, 2018.

PALLARES y Lara, Sergio, *El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional*. México, Porrúa, 2018.

QUINTANA Roldán, Carlos y Sabido Peniche, Norma D., *Derechos Humanos*, 5a. ed. México, Porrúa, 2009.

RAVELO Blancas, Patricia y Sánchez Díaz, Sergio Guadalupe, “Las mujeres en los sindicatos en México. Dilemas del género y la clase”, *Espiral*. México, Universidad de Guadalajara, VII (9), mayo-agosto, 1997.

REYNOSO Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2a. ed. México, UAM, Tirant lo Blanch, 2017.

SÁNCHEZ Castañeda, Alfredo, “El derecho al trabajo frente a la jurisprudencia nacional e interamericana”, en Ferrer Mac-Gregor Poisot, Eduardo, Caballero Ochoa, J.L., Steiner, C., coords., *Derechos Humanos en la Constitución*. México, SCJN, UNAM, Konrad Adenauer Stiftung, Vol I., 2013.



VII. ANEXOS

Los cuadros siguientes tienen la intención de presentar al lector un panorama general de las principales normas relativas a los derechos colectivos en México, destacando las referencias constitucionales, así como sus cambios reglamentarios en el año 2019, además de mostrar las tendencias en la materia como en el caso de la Constitución de la Ciudad de México, así como presentar las principales normas internacionales vigentes en el tema.

Cuadro 1. Reformas en materia de derechos colectivos de la burocracia federal (2019)

Cambios en la Ley	Implicaciones
Se deroga el artículo 68	En este artículo se establecía la unicidad sindical por dependencia pública.
Se reforma y adiciona el artículo 69	Se reconoce la libertad sindical; las y los trabajadores pueden formar parte de un sindicato y a constituirlos sin autorización previa. Las personas trabajadoras tienen libertad de adhesión o separación de un sindicato. No se puede obligar a una persona trabajadora a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él o a permanecer en el mismo. La elección de las directivas sindicales se hará mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. El Tribunal (TFCyA) puede verificar la legalidad de las elecciones sindicales.
Se reforma el artículo 71	Para la formación de un sindicato se necesitan 20 personas trabajadoras de una misma dependencia pública.
Se reforma el artículo 73	El registro sindical se cancela por disolución del mismo.
Se reforma el artículo 78	Los sindicatos pueden adherirse a las Federaciones de sindicatos, de acuerdo a sus normas internas
Se reforma el artículo 79	Se elimina la prohibición a los sindicatos de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.



Cambios en la Ley	Implicaciones
Se reforma el artículo 84	Las Federaciones de Sindicatos se registrarán por sus estatutos, antes solo se hablaba de una Federación.

Fuente: Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.

Cuadro 2. Principales reformas a la Ley Federal del Trabajo en derechos colectivos (2019)

Alcance de las modificaciones	Artículo
Reconocimiento amplio de la libertad sindical de las y los trabajadores y patrones. Protección contra actos de injerencia en la constitución, funcionamiento y organización de sus sindicatos.	Artículo 357
El reconocimiento de la personalidad de las organizaciones, no puede estar sujeta a condiciones que limiten o restrinjan sus derechos y garantías.	Artículo 357 bis
Se reconoce la libre afiliación y se otorgan garantías con esa finalidad.	Artículo 358
Se amplía en catálogo de tipos de sindicatos. Ahora las y los trabajadores se pueden organizar "... en la forma que ellos decidan"	Artículo 360
En el registro sindical y actualización de las directivas se deben observar principios como autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. La actualización de una directiva sindical deberá hacer a la autoridad registral en los diez días siguientes a la solicitud. En estos trámites ha de prevalecer el interés colectivo sobre las formalidades.	Artículo 364 bis
Todos los sindicatos se registrarán en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.	Artículo 365
La autoridad registral hará pública la información a su disposición de conformidad con la legislación en la materia.	Artículo 365 bis



Alcance de las modificaciones	Artículo
La autoridad debe responder a una solicitud de registro en 20 días (antes era 60)	Artículo 366
Se puede cancelar un registro sindical por si sus dirigentes, apoderados o representantes incurren en actos de extorsión contra los patrones.	Artículo 369
Los estatutos de un sindicato deben señalar que la elección de los dirigentes debe ser mediante voto directo, personal, libre y secreto; la Ley señala normas para estas elecciones. En la integración de las directivas sindicales se establecerá representación proporcional en razón de género. La reelección de directivas sindicales será facultad de la asamblea mediante voto personal, libre, directo y secreto. Se deberá señalar el procedimiento de consulta para la aprobación de los contratos colectivos	Artículo 371
Las elecciones de las directivas sindicales podrán ser verificadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, si lo piden los dirigentes del mismo sindicato o al menos un 30% de los afiliados. Esta verificación la podrá hacer de oficio el Centro si considera que hay una "duda razonable" sobre la veracidad de la documentación presentada.	Artículo 371bis
Amplia regulación del tema "Rendición de cuentas"	Artículo 373
Las obligaciones de los sindicatos pueden cumplirse vía electrónica.	Artículo 377
Se amplía la lista de prohibiciones a los sindicatos: ejercer actos de violencia, discriminación u acoso contra sus miembros, el patrón, sus representantes, participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, obstaculizar la participación de las y los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas, cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, etc.	Artículo 378
Es requisito de validez de un contrato colectivo el apoyo de las y los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, en la forma que señala la Ley.	Artículo 386 bis



Alcance de las modificaciones	Artículo
<p>El sindicato que solicite la firma de un Contrato colectivo deberá contar con la "constancia de representatividad" que expida el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p> <p>La constancia de representatividad debe acompañar un emplazamiento a huelga.</p> <p>La constancia de representatividad tendrá una vigencia de seis meses, salvo que el sindicato haya estallado la huelga, caso en que se prorroga hasta que concluya el conflicto.</p>	Artículo 387
<p>El contrato colectivo se depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual asignará un buzón electrónico.</p> <p>Para el registro de un contrato colectivo se necesita la constancia de representatividad.</p> <p>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre el registro de un contrato colectivo en 30 días.</p>	Artículo 390
<p>Para celebrar un contrato colectivo inicial se necesita obtener la constancia de representatividad por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Se reglamenta el procedimiento para obtener la constancia de representatividad.</p>	Artículo 390 bis
<p>Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el sindicato debe avisar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que lo someterá a consulta su aprobación, la cual debe cumplir ciertos requisitos.</p>	Artículo 390ter
<p>Los contratos colectivos no pueden incluir cláusulas de exclusión por separación, pero sí cláusulas de exclusión por ingreso.</p> <p>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá expedir copias certificadas del texto más reciente del contrato colectivo y sus tabuladores.</p>	Artículo 391, artículo 395
<p>La autoridad registral hará pública la información a su cargo conforme a la legislación aplicable en la materia.</p>	Artículo 391 bis
<p>Un contrato colectivo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes. En el caso de las y los trabajadores, éstos emitirán su opinión como lo señala la Ley.</p>	Artículo 401
<p>La huelga puede ser sometida al tribunal a su decisión, por parte de los patrones, si la misma se extiende por más de sesenta días.</p>	Artículo 469, artículo 937



Alcance de las modificaciones	Artículo
El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá intervenir en la etapa de pre huelga para avenir a las partes.	Artículo 921 bis
Precisiones para el desahogo de la prueba de recuento en el caso de solicitud de inexistencia de la huelga.	Artículo 931

Fuente: Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. *Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo de 2019.

Cuadro 3. Principales temas en la Constitución de la Ciudad de México en materia de derechos colectivos

Tema	Artículo
Libertad de reunión y de asociación en general	Artículo 7 B.1
Respeto a los derechos humanos laborales	Artículo 10 B 1
Se salvaguarda el derecho de asociación sindical, así como la protección contra actos de discriminación que menoscaben la libertad sindical, incluyendo la injerencia en la vida sindical	Artículo 10 B. 6.
Las autoridades promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva	Artículo 10. B. 7
Las autoridades velarán por el respeto a la libertad sindical y la democracia sindical, incluyendo el derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en proceso de firma y terminación de los contratos colectivos mediante el voto personal, libre y secreto	Artículo 10.B.8
La “burocracia” local tiene a la plena libertad sindical, en el marco de un modelo democrático. Se garantiza el voto libre, universal y secreto para la elección de las dirigencias sindicales. El principio de bilateralidad regirá en las negociaciones de las condiciones de trabajo, prevaleciendo los criterios de pluralidad y respeto a las minorías. La administración de los contratos colectivos se hará por el conjunto de las representaciones sindicales en razón de la proporción de las y los trabajadores. Se garantiza a la “burocracia” local el derecho de huelga, en términos de la ley.	Artículo 10. C. 1. 2. 3.

Fuente: Constitución Política de la Ciudad de México. *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*, 5 de febrero de 2017.



Cuadro 4. Tratados y declaraciones de derechos humanos ratificados por México en donde se reconoce el derecho a la libertad sindical

Instrumento internacional	Contenido
Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires" (DOF 13 de enero de 1949)	Refiere que las y los trabajadores y empleadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, de conformidad con la legislación respectiva. (Artículo 45)
Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (DOF 7 de mayo de 1981)	Reconoce que todas las personas tienen el derecho a asociarse libremente con fines laborales, y puntualiza que el ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 16)
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo de San Salvador" (DOF 1o. de septiembre de 1998)	Establece que los Estados Parte garantizarán el derecho de las y los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, a formar federaciones y confederaciones nacionales que funcionen libremente, a asociarse y a formar organizaciones sindicales internacionales. Dichos derechos sólo pueden estar sujetos a las limitaciones y restricciones previstas por la ley. (Artículo 8)
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" (DOF 19 de enero de 1999)	Menciona que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de su libertad de asociación. (Artículo 4)
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (DOF 13 de junio de 1975)	Señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. (Artículo 5)
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (DOF 13 de agosto de 1999)	Refiere que los Estados Parte reconocerán el derecho de los las y los trabajadores migratorios y sus familiares a establecer sindicatos, participar en las reuniones y actividades de los mismos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, así como el derecho a afiliarse libremente y a solicitar ayuda de las asociaciones citadas. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 26)



Instrumento internacional	Contenido
Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (DOF 3 de abril de 1980)	Reconoce como un "Crimen de Apartheid" la imposición deliberada de cualesquiera de las medidas legislativas o de otra orden que impidan a uno o más grupos raciales el pleno desarrollo de los derechos humanos y libertades fundamentales entre ellos el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. (Artículo II)
Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (DOF 25 de agosto de 2000)	En lo que respecta a las asociaciones no políticas ni lucrativas y a los sindicatos, menciona que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados, un trato tan favorable como sea posible. (Artículo 15)
Convención sobre Asilo Territorial (DOF 4 de mayo 1981)	Menciona que ningún Estado tiene el derecho de pedir a otro que coarte a los asilados o refugiados políticos la libertad de reunión o asociación que la legislación interna de éste reconoce a todos los extranjeros dentro de su territorio. (Artículo VIII)
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (DOF 25 de agosto de 2000)	En lo que respecta a las asociaciones no políticas ni lucrativas y a los sindicatos, menciona que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados, un trato tan favorable como sea posible. (Artículo 15)
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (DOF 2 de mayo de 2008)	Señala que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el derecho a que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 27)
Convención sobre los Derechos del Niño (DOF 25 de enero de 1991)	A través de esta convención los Estados Parte reconocen los derechos del niño a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones pacíficas. (Artículo 15)



Instrumento internacional	Contenido
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (DOF 20 de mayo de 1981)	Refiere que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. (Artículo 22)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DOF 12 de mayo de 1981)	Menciona que los Estados Parte en el Pacto se comprometen a garantizar el derecho de los sindicatos a funcionar sin limitaciones, formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales así como el de afiliarse a las mismas. (Artículo 8)
Convenio número 11 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas (DOF 17 de febrero de 1937)	Habla acerca de la obligación de los Estados de asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a las y los trabajadores de la industria. (Artículo 1)
Convenio número 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (DOF 16 de octubre de 1950)	Señala que la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical es uno de los medios susceptibles para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz. (Preámbulo)
Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (DOF 4 de diciembre 1978)	Invita a recordar la importancia del Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, asimismo, remarca que los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente. (Preámbulo y artículo 3)
Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (DOF 21 de enero de 1975)	Toma como base para su elaboración el contenido del Convenio número 98 relativo a la aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva en cuanto a la protección de las y los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. (Preámbulo)



Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 150 sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización (DOF 13 de mayo de 1982)	Invita a recordar la relevancia del Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Preámbulo)

Cuadro 5. Normas internacionales (tratados, convenios) ratificadas por México en donde se reconoce la contratación colectiva

Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos (DOF 9 de octubre de 1935)	Menciona que todo Estado parte del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo está obligado a establecer o mantener métodos que permitan la fijación eficaz de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias por medio de contratos colectivos. Cabe destacar que el mismo documento señala que una vez fijadas las tasas mínimas, éstas no podrán ser rebajadas por ningún otro medio, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo. (Artículos 1 y 3.3)
Convenio número 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas (DOF 21 de abril de 1938)	Señala que toda persona que tome vacaciones, de acuerdo con lo contenido en el convenio, deberá percibir, ya sea la remuneración habitual calculada de acuerdo con la legislación nacional, o bien, la fijada por contrato colectivo. (Artículo 3)
Convenio número 95 relativo a la protección del salario (DOF 12 de diciembre de 1955)	Puntualiza que los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir: 1) el pago parcial del salario con prestaciones en especie en casos específicos, 2) el pago directamente a la persona trabajadora interesada, o a través de procedimientos previamente aceptados por el o la trabajadora, 3) la forma de efectuar el pago del salario cuando este sea en efectivo, 4) el pago del salario mediante cheque contra un banco o por giro postal 5) los descuentos de los salarios dentro de los límites fijados por las leyes nacionales 6) los intervalos de tiempo en los que se pagará el salario y 7) el ajuste final de todos los salarios debidos de conformidad con la legislación interna cuando se dé la terminación del contrato de trabajo. (Artículos 3, 4, 5, 8, 12 y 13)



Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (DOF 30 de octubre de 2018)	Habla acerca de la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas que estimulen y fomenten el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria que tengan por objeto la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos en el caso de las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras respectivamente. (Artículo 4)
Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (9 de octubre de 1952)	Puntualiza que todo miembro deberá realizar la fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todas las personas trabajadoras el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. Lo anterior, por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o cualquier otro sistema establecido. De igual forma contempla que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, cuyos métodos para efectuarla podrán ser decididos por autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos por las partes contratantes. (Artículos 2 y 3)
Convenio número 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social (DOF 28 de junio de 1952)	Menciona que tanto el salario del trabajador calificado como el del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario de un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre. (Artículos 65 y 66)
Convenio número 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas (DOF 21 de agosto de 1959)	Señala que las disposiciones del Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país. (Artículo 1)



Instrumento internacional	Contenido
<p>Convenio número 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (DOF 14 de septiembre de 1960)</p>	<p>Dice que a través de los contratos colectivos o de sentencias arbitrales y de conformidad con la legislación nacional se:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) deberá realizar la fijación de los salarios mínimos, 2) podrá permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, 3) deberá pagar el salario directamente a la persona trabajadora interesada o en el caso de que la persona trabajadora así lo acepte, a través de un procedimiento diferente, 4) deberá permitir los descuentos de los salarios, 5) fijarán los intervalos de pago, 6) realizará el ajuste final de todos los salarios debidos en el caso de la terminación del contrato de trabajo, 7) establecerá el pago de las vacaciones en el caso de las plantaciones, 8) constituirá el periodo mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales, 9) calculará el pago por el periodo de vacaciones y las interrupciones de trabajo, 10) contarán y retribuirán las horas de lactancia como horas de trabajo y 11) establecerán las medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar las condiciones de empleo entre los empleadores y las organizaciones de personas trabajadoras respectivamente. (Artículos 24, 27, 28, 31, 33, 37, 38, 40, 49 y 61)
<p>Convenio número 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (DOF 26 de julio de 1973)</p>	<p>Señala que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y quienes no los apliquen estarán sujetos a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza, a reserva esto, menciona, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva para su ejercicio. (Artículo 2)</p>
<p>Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (DOF 21 de enero de 1975)</p>	<p>Señala que los representantes de las y los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección en razón del puesto que ocupan siempre y cuando ellos actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. De igual forma expresa sobre el ya citado puesto de la empresa, que son aquellas personas que están reconocidas como tales en virtud de la legislación o de los contratos colectivos, ordenamientos que, en conjunto con las decisiones judiciales podrán a su vez determinar qué clase o clases de representantes tendrán derecho a la protección y facilidades previstas en el presente convenio, mismo que podrá efectuarse mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o a través de cualquier otra forma compatible con la práctica nacional. (Artículos 3, 4 y 6)</p>



Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 140 relativo a la licencia pagada de estudios (DOF 24 de marzo de 1977)	Indica que la concesión de la licencia pagada de estudios, así como el periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a diversas prestaciones sociales y otros derechos de la relación de empleo podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional. (Artículos 5 y 11)
Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (DOF 4 de diciembre 1978)	Considera conveniente recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes en materia de derecho de sindicación, libertad sindical y negociación colectiva. (Preámbulo)
Convenio número 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (DOF 23 de noviembre de 1978)	Prevé que todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesional las cuales deberán ser completadas con base en información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos, así como en los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo. (Artículo 1)
Convenio número 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (DOF 28 de noviembre de 1978)	Invita a recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes en materia de derecho de sindicación y negociación colectiva. (Preámbulo)
Convenio número 150 sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización (DOF 13 de mayo de 1982)	Reconoce la necesidad de recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones sindicales que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva. (Preámbulo)
Convenio número 153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (DOF 14 de mayo de 1982)	Especifica que los períodos durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional. También advierte que en la medida en que se hayan puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra forma conforme al derecho interno, las disposiciones del Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o reglamentaria. (Artículos 4 y 12)



Instrumento internacional	Contenido
<p>Convenio número. 166 sobre la repatriación de la gente de mar (DOF 23 de marzo de 1991)</p>	<p>Advierte que la repatriación se regulará a través de convenios colectivos o mediante legislación nacional. Sobre los convenios colectivos menciona que contendrán las causas por las cuales se puede efectuar la repatriación bajo circunstancias específicas. De igual forma mismos documentos definirán: 1) la duración máxima del periodo de servicio a bordo al término del cual el marino tiene derecho a la repatriación, 2) los puntos de destino a los cuales podrá repatriarse a la gente del mar, 3) las infracciones que entraña el empleo, 4) el derecho de recuperar del marino total o parcialmente el costo de su repatriación en caso de infracción, 5) la remuneración y las prestaciones del marino desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación y 6) el plazo en el que se podrá efectuar el derecho de repatriación. Por último, concluye mencionando que para que se efectúen las disposiciones del instrumento jurídico internacional por medio del derecho interno, estas no deberán estar previamente aplicadas en virtud de convenios colectivos o de cualquier otra manera apropiada habida cuenta de las condiciones nacionales. (Artículos 2, 3, 4, 8 y 9)</p>
<p>Convenio número 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares (DOF 5 de agosto de 1993)</p>	<p>Define a la negociación colectiva como “un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo” y asevera que la adopción de un convenio en conjunto con este medio, mejorará las condiciones de carrera y la seguridad en el empleo en beneficio de las y los trabajadores. Culmina señalando sobre el tema de negociación colectiva que ésta podrá determinar junto con la legislación o prácticas nacionales la compensación derivada del trabajo de días festivos, así como la duración del derecho a vacaciones anuales pagadas. (Preámbulo y artículo 5)</p>
<p>Convenio sobre acuerdos de elección de foro (DOF 1 de octubre de 2015)</p>	<p>Advierte que el Convenio no se aplicará a los acuerdos exclusivos de elección de foro relativos a los contratos de trabajo, incluyendo los convenios colectivos. (Artículo 2)</p>
<p>Convención sobre el estatuto de los apátridas (DOF 25 de agosto del 2000)</p>	<p>Indica que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales en lo concerniente al disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estén regidos por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas. (Artículo 24)</p>



Instrumento internacional	Contenido
Convención sobre el estatuto de los refugiados (<i>DOF</i> 25 de agosto del 2000)	Señala que los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales incluyendo el disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estén regidos por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas. (Artículo 24)
Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, Protocolo de Buenos Aires (<i>DOF</i> 26 de octubre de 1968)	Señala que los Estados Miembros, se comprometen en dedicar sus máximos esfuerzos a la protección de los derechos de negociación colectiva, al reconocimiento de la personería jurídica y de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia. (Artículo 43)

Cuadro 6. Tratados y declaraciones de derechos humanos ratificados por México en donde se reconoce el derecho a huelga

Instrumento internacional	Contenido
Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires" (<i>DOF</i> 13 de enero de 1949)	Reconoce el derecho a huelga por parte de las y los trabajadores, de conformidad con la legislación respectiva. (Artículo 45)
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo de San Salvador" (<i>DOF</i> 10. de septiembre de 1998)	Establece que los Estados Parte garantizarán el derecho a la huelga y que el ejercicio del mismo sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley. (Artículo 8)
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (<i>DOF</i> 13 de junio de 1975)	Señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. (Artículo 5)
Convención sobre Asilo Territorial (<i>DOF</i> 4 de mayo 1981)	Menciona que ningún Estado tiene el derecho de pedir a otro que coarte a los asilados o refugiados políticos la libertad de reunión o asociación que la legislación interna de éste reconoce a todos los extranjeros dentro de su territorio. (Artículo VIII)



Instrumento internacional	Contenido
Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (DOF 3 de abril de 1980)	Reconoce como un "Crimen de Apartheid" la imposición deliberada de cualesquiera de las medidas legislativas o de otra orden que impidan a uno o más grupos raciales el pleno desarrollo de los derechos humanos y libertades fundamentales entre ellos el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. (Artículo II)
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (DOF 13 de agosto de 1999)	Refiere que los Estados Parte reconocerán el derecho de las y los trabajadores migratorios y sus familiares a participar en las reuniones de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 26)
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (DOF 2 de mayo de 2008)	Señala que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el derecho a que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales (como el derecho a huelga) en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 27)
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (DOF 20 de mayo de 1981)	Reconoce el derecho de reunión pacífica, mismo que de acuerdo al Pacto, sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 21)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DOF 12 de mayo de 1981)	Menciona que los Estados Parte en el Pacto se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. (Artículo 8)
Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso (DOF 21 de agosto de 1959)	Señala que todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a su vez a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas.