



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**EL DERECHO HUMANO A LA LIBERTAD
SINDICAL Y SU EXIGIBILIDAD**

TESIS

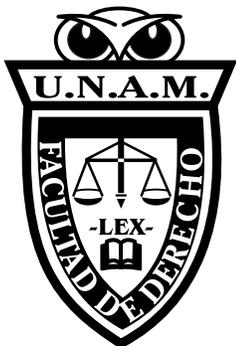
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MONICA RIVERA CESA

ASESOR:

DR. ENRIQUE LARIOS



CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, 2018.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

La alumna: **MONICA RIVERA CESA**, con número de cuenta: **413039770** inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL DERECHO HUMANO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU EXIGIBILIDAD**, bajo la dirección del **DR. ENRIQUE LARIOS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 27 de Abril de 2018, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, CDMX., 27 de Abril de 2018.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario
c.c.p. - Alumno.

*A mis padres
Hilda Cesa Oviedo y
Leobardo Rivera Ramírez.*

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

*A mi profesor de Derecho del Trabajo y asesor de tesis,
Dr. Enrique Larios.*

*En reconocimiento a los trabajadores y
sindicatos independientes de México*

EL DERECHO HUMANO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU EXIGIBILIDAD

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
--------------------	---

CAPÍTULO I

Lucha por la libertad sindical

1.1 Orígenes del sindicalismo	9
1.2 El artículo 123 constitucional	16
1.3 Regímenes posrevolucionarios.....	25
1.4 Los gobiernos neoliberales	34

CAPÍTULO II

Análisis de la libertad sindical

2.1 Concepto de libertad sindical.....	43
2.2 Autonomía sindical.....	45
2.3 Democracia sindical	50
2.4 Ejercicio de la libertad sindical	54
2.5 Tesis de Mario de la Cueva	61

CAPÍTULO III

El derecho humano a la libertad sindical

3.1 Teoría internacional de los derechos humanos.....	71
3.2 Bloque de constitucionalidad en materia de libertad sindical.....	77
3.3 Control de convencionalidad.....	86
3.4 La libertad sindical en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos	90
3.5 La libertad sindical en la Organización Internacional del Trabajo	100

CAPÍTULO IV

Exigibilidad del derecho humano a la libertad sindical en México

4.1 Sujetos del derecho humano a la libertad sindical.....	111
4.2 Autoridades competentes.....	112
4.2.1 Jurisdiccionales	113
4.2.2 De naturaleza laboral	123
4.2.3 Sociales.....	125
4.2.4 Autoridades en materia de derechos humanos	129
4.3 Sistema Interamericano de Derechos Humanos.....	133
4.4 Organización Internacional del Trabajo.....	144
CONCLUSIONES	153
BIBLIOGRAFÍA	157
DOCUMENTOS PUBLICADOS EN INTERNET	161
NORMATIVIDAD	165
CRITERIOS JURISPRUDENCIALES	169
CASOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	171

INTRODUCCIÓN

A casi siete años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, las regresiones en los derechos de libertad sindical de los trabajadores, son palpables desde las sedes jurisdiccional, administrativa y legislativa, lo que evidencia el incumplimiento de las obligaciones de las autoridades de proteger, respetar, garantizar, promover y aplicar el control de convencionalidad de los derechos humanos. Por otro lado, la impericia de los abogados respecto de los alcances de la reforma y de los instrumentos internacionales, inhiben la conformación de nuevos criterios en las instancias nacionales.

El primer mandamiento del Decálogo del Abogado de Eduardo J. Couture, fragua el crepúsculo al que se conduce un abogado que no actualiza sus saberes, pues el Derecho se transforma constantemente. Bajo esa tesitura, en este trabajo se expone que la defensa de la libertad sindical, solo puede lograrse en el foro nacional, si se conocen las herramientas jurídicas que permitan realizar una interpretación basada en el bloque de constitucionalidad y en el control de convencionalidad, y ante la imposibilidad de obtener la protección del derecho humano a la libertad sindical en México, es necesario acudir a los procedimientos que para este objeto ofrecen la Organización Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

La presente investigación se introduce al terreno sindical en el primer capítulo, haciendo un recorrido histórico que principia con la insurrección obrera en la Revolución Industrial, sometida por los gobiernos con normas prohibitivas, así como la posterior aquiescencia caracterizada por la conformación de sindicatos de hecho y finalmente la legalización del sindicalismo. En materia nacional, desnuda la configuración del movimiento obrero ante la incipiente industrialización, los grandes movimientos huelguísticos del siglo XX, el constitucionalismo social y la conformación de férreos sindicatos. Después de exponer la época dorada del sindicalismo nacional, muestra su ulterior decadencia corporativa y la participación de los beneficios políticos con “el charrismo”, sin dejar de hacer notar la paralela resistencia del sindicalismo independiente. Con la llegada de los gobiernos neoliberales, presenta el escenario de subordinación improductiva en la que se

encuentran los sindicatos corporativos o la que sí produce beneficios al empresariado, a través del sindicalismo de protección. Finalmente alude a las últimas reformas legales y constitucionales, así como a la política de cero huelgas implementada por el actual gobierno, que persigue la dilución del derecho de libertad sindical.

El segundo capítulo estudia el concepto doctrinario y legal del derecho de libertad sindical, la trascendencia de la autonomía y democracia sindicales, como principios y/o derechos que permiten su vivencia efectiva y que se extienden incidiendo socialmente en sus agremiados y en la colectividad que los rodea. Además, detalla la titularidad en el ejercicio de la libertad sindical, a partir de los aspectos colectivo e individual, y la tríada de instituciones, en que se traduce este derecho, que de acuerdo con el doctor Mario de la Cueva, conforman la Teoría de la Unidad Indisoluble.

El tercer capítulo descubre los alcances y contenido del derecho humano a la libertad sindical, en primer lugar bajo la premisa de la teoría internacional de los derechos humanos; posteriormente con la inmersión de la reforma constitucional de junio de 2011, que ha incorporado al lenguaje jurídico y como herramienta indispensable en la fundamentación y motivación, el bloque de constitucionalidad y el control de convencionalidad, así como las técnicas hermenéuticas de interpretación conforme y pro persona; finalmente, la disposición de salvaguarda en que se halla la libertad sindical en las fuentes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo.

El último capítulo advierte la problemática en términos de exigibilidad de los derechos sociales y esquematiza el acceso a la justicia por la libertad sindical, a través de las garantías jurisdiccionales dispuestas en el ordenamiento jurídico mexicano y los sujetos que pueden accionarlas, así como las atribuciones en la materia, encomendadas a las autoridades laborales, administrativas y sociales. En el ámbito de los derechos humanos se plantea la actividad de las comisiones y de manera profunda, los procedimientos al alcance de los trabajadores y asociaciones sindicales, ante la Comisión y Corte Interamericana de Derechos

Humanos, así como las diversas puertas para el conocimiento de quejas del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

Cabe hacer notar que este ejercicio de investigación toma como materia el apartado A del artículo 123 constitucional, por lo que no analiza la libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado y en tratándose de lugar, se estudian las acciones de las autoridades laborales federales y de la Ciudad de México.

En síntesis, esta investigación realiza el constitucionalismo social del que México se declara pionero, y persigue estimular el proceso de arraigo en el derecho nacional, del derecho internacional de los derechos humanos, ambas circunstancias que al unísono se trasforman en estrategias para alcanzar el verdadero cambio de paradigma en el derecho laboral mexicano, que debe partir de reconocer que el obrero no tiene nacionalidad, por tanto el Derecho del Trabajo debe rebasar las fronteras, en busca de justiciabilidad de derechos fundamentales como la libertad sindical.

CAPÍTULO I

Lucha por la libertad sindical

La naturaleza social y colectiva del ser humano se ha manifestado a lo largo de la historia en su capacidad de integrar grupos para la realización de diversos trabajos de subsistencia y como mecanismo de defensa, en un primer momento de los miembros y efectos de la naturaleza, posteriormente de la opresión del hombre por el hombre a través de los regímenes económico, cultural y político.

1.1 Orígenes del sindicalismo

Hablar del periodo histórico de organización y movimiento obrero, examinado desde el ámbito social y como acto jurídico, nos conduce al desmantelamiento de las etapas de prohibición, tolerancia y legalización de la libertad sindical en sus tres instituciones: el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

De acuerdo con algunos doctrinarios del Derecho del Trabajo, la reminiscencia del sindicato en la historia universal, como asociación de trabajadores o de patronos para el estudio, mejoramiento, defensa y promoción de sus intereses colectivos, aparece con la formación de colegios de artífices y oficios durante la antigüedad clásica, en Grecia y Roma, y unos siglos más tarde en los gremios de artesanos fundados durante la Edad Media. Estas corporaciones surgieron en una sociedad cuya clase trabajadora estaba integrada mayormente por la servidumbre de gleba, los artesanos que realizaban trabajo libre y quienes lo hacían por cuenta ajena o bajo subordinación¹. Cabe destacar que en los gremios participaban únicamente los maestros de oficios, mientras que los compañeros y aprendices mantenían un estatus de subordinación por pertenecer a niveles inferiores dentro de la estricta jerarquía que imperaba en los talleres.

Los gremios o corporaciones medievales tenían fines principalmente mercantiles, como la fijación de precios, medidas y calidades de los productos, razón por la que Ruprecht considera que no puede encontrarse el antecedente inmediato del

¹ Cfr. Cornaglia, Ricardo J., *Derecho colectivo del trabajo. Derecho sindical*, 2ª ed., Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 8.

sindicato de trabajadores en estas asociaciones, que aunque conformadas por personas que compartían oficio o profesión, su unión no estaba encaminada a la defensa o mejoramiento de las condiciones de trabajo, eran más bien de tipo patronal². En esta afirmación, se fundamenta el comentario que hace Santos Azuela sobre que los gremios sentaron, de manera tangencial, las bases de la fijación del salario mínimo, capacitación y condiciones de trabajo, así como el origen del mutualismo para sufragar los gastos de enfermedad y muerte de los artesanos,³ pues si se considera que las corporaciones tenían la capacidad jurídica de órgano regulador del trabajo, se sabe que establecían de manera general y obligatoria para el burgo: la jornada –limitada por la salida y caída del sol con el fin último de evitar la competencia desleal- , el descanso dominical y en días festivos, así como las mutualidades.⁴ Determinaciones acordes con el exacerbado sentimiento religioso de la época.

Otra de las características de los gremios fue la monopolización del empleo, apreciada en el control sobre el mercado y la producción, razón por la que en la división geográfica virtual en la que predominaban las corporaciones de determinado oficio, se impedía el establecimiento y desarrollo de otros, cuestión que aunada a la estricta jerarquía de puestos en los talleres, perjudicaba la libertad de empleo de los miembros de la sociedad medieval.

El declive de la Edad Media, umbral del Renacimiento, dispuso el inicio de la Edad Moderna, definida por un lado por la corriente filosófica humanista, que a través del antropocentrismo colocó como núcleo del pensamiento científico y artístico al hombre y la naturaleza, por otro el individualismo de John Locke que en su fundamentación filosófica del contrato social defiende a la propiedad, la seguridad y la libertad como las más altas aspiraciones del hombre. Esta teoría política abonó al camino del liberalismo, propiciando la marcada división entre la clase

² Ruprecht, J. Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo, México*, UNAM, 1980, p.25-28.

³ Santos Azuela, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, IJ-UNAM, 1987, pp. 261-268. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2107/13.pdf> [Consultado el 27/09/2017, 10:52]

⁴ Ruprecht, J. Alfredo, *Op. Cit.*, p.27.

con propiedad y riqueza y los desposeídos, quienes por obvias razones se vieron sometidos al gobierno y explotación de los primeros.

Inglaterra fue cuna de la Primera Revolución Industrial, con la introducción de diversas invenciones en las incipientes industrias de la región que disminuyeron el tiempo y el número de personas necesarias para la producción, un ejemplo claro es la máquina de vapor de James Watt, éxito manifestado en las industrias textiles y de minería. Este progreso industrial constantemente creciente procuró la transformación de la economía inglesa, de 1760 a 1815, en una economía de corte capitalista.⁵

Para el nuevo sistema económico liberal, la corporación de artesanos era contraria a la libertad de industria y de comercio y además su producción era exigua frente a la que solventaba el fenómeno fabril, motivo por el que acometió en su disolución para generalizar el trabajo manufacturero. El paso del trabajo artesano al de la manufactura, inaugura el tipo de trabajo que se tiene hasta el día de hoy, el trabajo asalariado.⁶

El fenómeno fabril destacó por la explotación del trabajo colectivo subordinado, la sustitución de la mano de obra por la máquina, salarios insuficientes, jornadas excesivas, agotamiento por mala alimentación y falta de descanso, vida de hacinamiento insalubre en el que radicaban los obreros dentro de las fábricas, la notoria disparidad en la distribución de la riqueza, el acrecentamiento de la injusticia social y el surgimiento de la clase obrera como grupo social en desventaja, resultado del proceso de acumulación capitalista.⁷

En vista del escenario que anuló los derechos del obrero que tiene como único capital su fuerza de trabajo, se fue integrando una ideología colectiva de solidaridad y comenzaron a surgir a lo largo de Europa y posteriormente en Estados Unidos, numerosos movimientos obreros. Aunque embrionarios en el

⁵ Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, 4ta ed., México, Porrúa, 2003, p.25-26.

⁶ Pla, Alberto J., "Introducción", *Historia del Movimiento Obrero I*, Argentina, Centro Editor de América Latina, 1973, pp. 2-4.

⁷ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.*, p. 269. Pla, Alberto J., *Op. Cit.* pp. 3-14.

siglo XVIII, durante el subsecuente siglo las organizaciones obreras cobraron fuerza al emplear como herramienta efectiva de defensa a los sindicatos.⁸

La condición salarial fue la piedra de toque para el movimiento obrero en la Gran Bretaña, caracterizado por la formación de asociaciones sindicales –trade unions– y el levantamiento en huelgas. Uno de los primeros se vivió en las ciudades de Yorkshire y Lancashire, como respuesta el gobierno a través de las Leyes de Asociación, prohibió y castigó con penas severas en 1799 la formación de cualquier coalición.⁹

Otro de los primeros movimientos organizados fue el luddismo o maquinismo, la destrucción de las máquinas, que en 1811 sabotearía su reciente instalación en los Midlands, Gran Bretaña y se extendería a otros países como Francia, Bélgica, Italia y Alemania. Este movimiento organizado por el tejedor Nedd Ludd en contra de los salarios precarios y las malas condiciones de trabajo, no era contra el progreso, sino contra la explotación y la esclavitud, defendía la mano de obra y hacía notar la imposibilidad de adquirir bienes de subsistencia por los precios tan elevados a que estaban sujetos.¹⁰

Posteriormente en 1817, en “la marcha del hambre”, los obreros mostraron por las zonas más opulentas de la ciudad, la miseria en que los tenía postrados el liberalismo económico; en 1819 se reunieron más de ochenta mil obreros en las fábricas de Saint Perter’s Field, el rechazo del gobierno se tradujo en un ataque militar y posteriormente en la publicación de las Seis Leyes que prohibieron cualquier tipo de reunión, las organizaciones obreras y las actividades que en general afectaran la paz social.¹¹

A la par de Inglaterra, en Francia a finales del siglo XVIII se abrió paso la doctrina liberal, una de las primeras normas prohibitivas fue la publicación del Edicto de Turgot en 1776, que guiado por un deseo de libertad total de oferta y demanda,

⁸ Ruprecht, J. Alfredo, *Op. Cit.*, p.11-13.

⁹ Lefranc, Georges, *El sindicalismo en el mundo*, Oikos Tou, España, 1974, p. 15. Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.*, p. 25.

¹⁰ Lastra Lastra, José Manuel, *Op. Cit.*, p. 39.

¹¹ Plá, Alberto, *Op. Cit.*, pp. 13-14.

estableció la libertad de trabajo y suprimió todo tipo de corporación profesional.¹² Unos años más tarde la Revolución Francesa enarboló en el mismo sentido los ideales individualistas de la burguesía naciente, la consecuencia directa fue la prohibición y rechazo de toda forma de organización colectiva.¹³

En 1791, se publicó la Ley Le Chapelier que prohibió la organización obrera y patronal, la huelga y el paro, pero las consecuencias jurídicas por su infracción distaban gravemente entre ambas clases, también en alcance a los ideales de igualdad que proclamaba la Revolución y en la no intervención del Estado en las convenciones entre particulares, se dejó en total libertad al obrero para pactar con el patrón las condiciones de trabajo, cuestión que por demás produjo la supremacía del patrón y el aniquilamiento de cualquier intento de negociación.¹⁴ Otras leyes fueron la de Germinal de 22 de abril de 1803 que permitía la coalición patronal, sin embargo *iure et de iure* las conformadas por obreros se consideraban delictivas y traían aparejada prisión. El Código Penal de 1810, establecía una pena de cinco años de prisión a los promotores de la coalición y prohibía la reunión de más de veinte personas sin la autorización previa del gobierno.¹⁵

Mientras en Europa el industrialismo se encontraba en su mejor momento, en Estados Unidos de América se expandía rápidamente. Al verse los obreros bajo las mismas condiciones de clase, a finales del siglo XVIII estallaron huelgas de impresores y carpinteros en Filadelfia, surgieron en Nueva York un sindicato de impresores y en Baltimore uno de sastres, basados en las Trade Unions inglesas¹⁶.

A lo largo del siglo XIX se extendieron las huelgas por todo el país americano en busca de la reducción de la jornada de trabajo, en un primer momento por las diez horas, después por ocho. Hubo diversos movimientos obreros entre los que destacan, el Congreso Industrial de Chicago de 1850 que derivó en la

¹² Lastra Lastra, José Manuel, *Op. Cit.*, pp. 49-50.

¹³ Santos Azuela, Héctor, *Op. Cit.*, p. 25.

¹⁴ Pla, Alberto, *Op. Cit.*, p. 49.

¹⁵ Lastra Lastra, José Manuel, *Op. Cit.*, p. 52.

¹⁶ Lefranc, Georges, *Op. Cit.*, p. 43.

organización por oficios de la huelga por las diez horas; en 1860 se creó en calidad de sociedad secreta una organización obrera denominada Caballeros del Trabajo.

En 1880 se integró la Federación de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá, quienes cuatro años más tarde, acordaron en Chicago iniciar una huelga general por las ocho horas de jornada, fijando como fecha para el estallamiento el día primero de mayo de 1886. Por esta razón en febrero de ese año fueron despedidos dos mil cien obreros de la fábrica Mc Cormicks. En apoyo a la huelga general se integró la Federación Americana del Trabajo. Cuatro días después de estallada la huelga, que paralizó cinco mil fábricas por trescientos cuarenta mil obreros que salieron a las calles, un grupo numeroso de policías irrumpió en la reunión de los obreros en huelga en Haymarket, uno de los últimos hizo estallar un explosivo generando la muerte de un policía. Delito que llevó a la horca a los líderes del movimiento obrero más importante de Estados Unidos y que después sería motivo de homenaje con la declaración del 1° de mayo, como el Día Internacional del Trabajador.¹⁷

La etapa de tolerancia, se caracterizó por la permisión de facto de la libertad sindical, al eliminar el carácter delictivo que en distintos cuerpos normativos le había sido atribuido, si bien no implicaba en sí misma la constitución de derechos en favor de los trabajadores, fue el parte aguas de un proceso de reconocimiento de una de las libertades más dignificantes del ser humano.¹⁸

Inaugura esta etapa la Ley inglesa de Francis Place de 1824, que al despenalizar el derecho de asociación sindical y la huelga, facilitó la formación de sindicatos y la contratación colectiva. De esta forma el sindicalismo aparece por vez primera en Gran Bretaña con las Trade Unions; por mencionar un ejemplo, en 1829 John Doherty, un destacado dirigente decidió la integración de un sindicato de oficios diversos, la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo, este primer intento

¹⁷ *Ibidem*, pp. 44-46. Mella, Ricardo, *Los mártires de Chicago*, s.e., 2004, pp. 4-13. Disponible en <https://www.ricardomella.org/pdf/chicago.pdf> [Consultado el 18/11/2017, 15:50]

¹⁸ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 15ª ed., México, Porrúa, T.II. 2014, p. 205.

fracasó a los 3 años de su fundación. En 1830 se fundó el sindicato de obreros de la construcción la Operative Builders Union; en 1834 con el respaldo de Roberto Owen se creó la primera central de trabajadores, la Grand National Consolidated Trade Unions y en 1851 se creó la Amalgamated Society of Engineers.

El periodo de legalización inicia en Inglaterra hasta la mitad del siglo XIX, cuando se logró la eliminación de la disparidad jurídica que sancionaba de manera desproporcionada a trabajadores y patronos para el caso de violación de un contrato de trabajo, significó el origen de un nuevo derecho que distingue la desigualdad en busca de un equilibrio entre capital y trabajo, frente al derecho público burgués de corte liberal y el derecho privado individualista.

Como muestra de esta etapa, en 1871 se dictó la ley básica de sindicatos y en 1875 se aprobó la Ley de Enmienda Sindical, encaminada a regular las relaciones obrero-patronales. Esta última legalizó de manera definitiva al sindicato inglés, la huelga no sería más un delito colectivo y además, brindó la posibilidad a las asociaciones obreras no especializadas de organizarse en sindicatos industriales, frente a los ya existentes pero de tipo gremial.¹⁹

En Francia, la Constitución de noviembre de 1848 contempló la libertad de trabajo, de asociación, manifestación y exigencia de derechos, la igualdad entre patrón y trabajador. Los años subsecuentes se fueron reivindicando mayores derechos para los obreros como la despenalización de la cesación concertada de trabajo, la permisión para formar federaciones entre cámaras sindicales, así como la autorización para realizar reuniones públicas, pero no fue sino hasta 1894 con la ley del 21 de marzo, que se reconoció plenamente la libertad sindical tanto para operarios como para patronos, circunstancia que dio oportunidad al surgimiento de la Confederación General de Trabajo, máximo representante del sindicalismo francés.²⁰

¹⁹ Lastra Lastra, José Manuel, *Op. Cit.*, p. 43. Lefranc, Georges, *Op. Cit.*, p. 19.

²⁰ Lastra Lastra, José Manuel, *Ibidem*, p. 54.

El marco histórico universal antes remitido esboza brevemente los senderos de la libertad sindical, derecho que en sus albores estuvo marcado por la invalidez en razón de la ausencia de legislación al respecto. Sin embargo, la dignidad de las mujeres y los hombres obreros, fue el impulso para su incorporación en los cuerpos normativos ordinarios de diferentes naciones, es decir, se estableció la obligación para los Estados y patrones, de respetar el derecho de los trabajadores a asociarse, manifestarse en defensa de sus derechos y negociar las condiciones de trabajo.

Fue hasta el año de 1917 que en un texto constitucional se consagró la libertad sindical como derecho fundamental, logro de los obreros e intelectuales mexicanos.

1.2 El artículo 123 constitucional

El desarrollo industrial que impulsó la conformación de organizaciones obreras en el continente europeo, no tuvo comparación alguna con la situación social y económica que vivía el pueblo mexicano. Después de alcanzada la Independencia, las cuestiones políticas y el caudillismo cobraron mayor fuerza que la responsabilidad de levantar a un país azotado por el hambre, la enfermedad y la ignorancia.

Pero, ¿cómo es que un país severamente atrasado consagró por vez primera a nivel constitucional la libertad sindical? Para dotar de contenido a esta pregunta es necesario señalar determinados hechos históricos que motivaron el surgimiento del movimiento obrero y que impulsaron la instauración del constitucionalismo social.

El escenario político que tuvo lugar con la restauración de la República y hasta 1914, fue de un Estado liberal-oligárquico, en el que por un lado se exaltaba la igualdad y libertad de los ciudadanos, pero por otro, daba la espalda al derecho natural que enarbola el liberalismo para respetar los acuerdos sostenidos con las oligarquías regionales y de esa forma consentir el trabajo endeudado y esclavo.

Las libertades otorgadas por el texto constitucional de 1857 fueron disfrutadas profusamente –aunque solo por los ciudadanos que habitaban en las urbes- hasta 1880, después de ese año, con motivo de la extensión de la producción capitalista, los rasgos autoritarios y la represión dominaron el espacio político de la sociedad mexicana.²¹

Las actividades industriales que se desarrollaron durante el siglo XIX, hasta antes del Porfiriato, comprendían tres importantes ramas: la minería, los textiles y el ferrocarril, dentro de éstas surgió el proletariado industrial. Otro grupo importante de trabajadores fueron los artesanos urbanos, pioneros en la organización de asociaciones mutualistas, de las que el proletariado industrial tomaría las herramientas principales para la conformación subsecuente de sus organizaciones obreras sindicales.

El marco jurídico encabezado por la Constitución de 1857, establecía en los artículos cuarto y quinto la libertad de trabajo, el derecho de aprovechar los productos de éste y la prohibición de obligar a persona alguna a prestar trabajos sin su pleno consentimiento y el artículo noveno que garantizaba la libertad de asociación; importantes también fueron las Leyes de Reforma que prohibieron las corporaciones civiles y el Código Penal de 1872²², que penalizaba en su artículo 925 el tumulto o la violencia organizada por operarios con el fin de lograr la elevación de salarios o la disminución de la jornada de trabajo, al respecto Mario de la Cueva señala que “la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito [...] era necesario que se formara un tumulto”²³ sin embargo, el Código penal no definió “tumulto”, razón por la que a la llegada de la dictadura se desplegó a lo largo del país la represión obrera, pues quedó al arbitrio del ejecutivo, jefe máximo del ejército, la oportunidad de apresar a los obreros organizados fuera de las fábricas en solicitud

²¹Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José, “Del estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista”, *La clase obrera en la historia de México*, 6ª ed., México, Siglo XXI, IIS-UNAM, 1996, pp. 254-262.

²² *Ibidem*, pp. 153-156.

²³ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, p. 209.

de mejores condiciones de trabajo, en el entendido de que atentaban contra la libertad de industria.

El movimiento obrero del siglo XIX comenzó en la década de los setenta, con la proletarización fabril y del artesanado urbano. Un ejemplo es la huelga de los sombrereros de 1875 contra la reducción salarial; huelga que concluyó tras la negociación entre delegados nombrados por los trabajadores y otros nombrados por los dueños de los talleres. Otra huelga fue la protagonizada por los obreros textiles del Valle de México, que dieron batalla contra el trabajo nocturno. En ambos casos cabe hacer notar la participación de las sociedades mutualistas, a las que pertenecían los trabajadores huelguistas, como proto-sindicatos y la inexistencia de mecanismos de mediación.²⁴

La intensa labor organizativa de los obreros mexicanos se vio casi aniquilada con la dictadura porfiriana, el régimen económico de corte capitalista, los compromisos del presidente con el cacicazgo y los inversionistas extranjeros, la necesidad de una mayor producción a bajo costo y en menor tiempo, castigaron la dignidad de los obreros y de los trabajadores agrícolas.

La Revolución Industrial en México, consecuencia de las políticas porfirianas aplicadas entre 1895 y 1910, se caracterizó por la extensión de las vías de ferrocarril a lo largo de 19 280 kilómetros, el auge de la minería no visto desde la época colonial, la diversificación de los cultivos, el desarrollo del fenómeno fabril en las industrias siderúrgica, de textiles, cervecera y de producción de alimentos; el crecimiento del sistema financiero y crediticio que impulsó la dinámica comercial e industrial, la instalación de modernas comunicaciones, la exploración y extracción de petróleo, la exportación de henequén, tabaco, hule, algodón, azúcar, café, entre otros.

La inversión extranjera fue la doctrina de los *científicos*, el 71% del capital invertido provenía de Francia, Inglaterra, España, Alemania y en un mayor porcentaje de

²⁴ Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José, Op. Cit., pp. 203-232.

Estados Unidos.²⁵ Una de las ventajas que se ofrecía al inversionista extranjero, era la posibilidad jurídica y fáctica de darle el tratamiento de mercancía al trabajo, de tal forma que disponían de los obreros en una jornada ilimitada, las tareas y la explotación eran extenuantes, reclutaban en masa mujeres y niños sin importar que las labores fueran insalubres, además el salario era exiguo y el sistema de pagos les generaba deudas incosteables a los trabajadores.

Las condiciones mencionadas sumieron a los trabajadores agrícolas en la esclavitud, comunidades enteras se enfrentaron al desplazamiento forzado por el despojo de sus tierras y la persecución, como los Yaquis en Sonora, además permanecían endeudados con la hacienda, causa de imposibilidad para elegir otro empleo. Estas circunstancias aniquilaron el deseo de unirse en resistencia hasta que la Revolución social los llamó a integrarse en sus filas. Por el contrario, el proletariado industrial frente a la actitud esclavizante del sistema económico, continuó su organización y se unió a los reclamos de distintos personajes contra el régimen y en favor de los derechos sociales, como el que encabezaban los Hermanos Flores Magón.

Aunque el gobierno ejerció sobre la masa trabajadora una fuerte represión para impedir o terminar con las huelgas, haciendo uso de la fuerza pública, el ejército y el apoyo a los empresarios con esquiroles, hubo importantes levantamientos obreros en las empresas de mayor desarrollo, dos de ellas son narradas a continuación.

Una de las ramas de la industria dominada por la inversión americana fue la minería. En el año de 1906 en el municipio de Cananea, al norte del estado de Sonora, un grupo de mineros organizados en la Unión Liberal Humanidad²⁶, entre los que destacan Manuel M. Diéguez, Baca Calderón, Francisco M. Ibarra,

²⁵ Calderón Rodríguez, José María, “Los trabajadores fabriles: del Porfiriato a la Revolución”, *75 años de sindicalismo mexicano*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1986, pp. 38, 40, 43.

²⁶ La denominación de la asociación sindical que convocó a huelga de acuerdo con Barry Carr fue la Unión Liberal Humanidad, sin embargo la autora Marjorie Clark señala que los mineros pertenecían a la Federación Occidental de Mineros. Cfr. Clark, Marjorie Ruth, *La organización obrera en México*, trad. Isabel Vericat, México, Era, 1934, p. 17. Carr, Barry, *Op. Cit.*, p. 40.

Gutiérrez de Lara y el yaqui Huitemea, alentados por las ideas del Partido Liberal Mexicano, se opusieron a la distinción salarial que la empresa Cananea Consolidated Copper Company ejercía entre operarios americanos y nacionales. El día del estallamiento de la huelga, el primero de junio de 1906, los dirigentes del movimiento presentaron el pliego petitorio, tres de los puntos solicitados fueron el salario mínimo de cinco pesos, jornada de trabajo limitada a ocho horas y la admisión solo del 25% de personal extranjero bajo igualdad de condiciones, sin embargo los apoderados en la negociación los refutaron de absurdos. El gerente de la compañía William Greene, sabiéndose protegido por el dictador organizó a 30 hombres y mientras desfilaban los mineros en busca de justicia fueron masacrados por la espalda, por si fuera poco el gobernador del estado de Sonora, Izábal, apoyó la refriega enviando tropas y permitiendo el ingreso de 275 soldados americanos. La compañía minera y la dictadura vencieron a los obreros, obligándolos a regresar al trabajo en las mismas condiciones que tenían antes de estallada la huelga. Los líderes que no murieron en el lugar fueron apresados en San Juan de Ulúa.²⁷ De acuerdo con el licenciado Oscar Alzaga, la huelga de Cananea representa el inicio de la historia moderna del movimiento obrero mexicano.²⁸

La industria textil se distinguió por la alta producción que aportaba a la economía porfiriana y por reunir el mayor número de obreros. Las factorías más representativas se ubicaron en las ciudades de Atlixco en Puebla, Orizaba, Veracruz y el Distrito Federal. Las condiciones de trabajo de los obreros textiles no eran muy diferentes a las que padecían los mineros, uno de los primeros, Manuel Ávila, asiduo seguidor de los Hermanos Flores Magón, los instó a comprender que los ideales obreros no se harían realidad con el mutualismo, debían perseguirse por medio del socialismo. En el año de 1906 integraron el

²⁷ Cfr. Morales Jiménez, Alberto, *La Casa del Obrero Mundial. Ensayo histórico*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1982, pp. 29.34. Disponible en [Http://bibliotecadigital.inehrm.gob.mx/index.php?option=com_booklibrary&task=view&id=705&catid=21&Itemid=28](http://bibliotecadigital.inehrm.gob.mx/index.php?option=com_booklibrary&task=view&id=705&catid=21&Itemid=28) [Consultado el 09/01/2018, 17:32]

²⁸ Alzaga, Oscar, “Cananea en el corazón de México: la huelga de 1906”, *Trabajo y Democracia Hoy*, México, Año 24, No. 128, p. 10.

sindicato Gran Círculo de Obreros Libres, el más emblemático por su radicalidad y su capacidad de convocatoria, tan solo en 1907 tenía 95 filiales. Los empresarios textiles se opusieron a la asociación de sus obreros a dicho sindicato y emitieron un reglamento en ese sentido, la protesta no se hizo esperar contra tal determinación y la respuesta del Centro Industrial fue ordenar el paro de las fábricas de Puebla y Tlaxcala.²⁹

Las comunidades que rodean el cause del Río Blanco dieron plaza a grandes fábricas textiles: Nogales, Santa Rosa y Río Blanco, mismas que fueron alcanzadas prontamente por el conflicto obrero surgido en Puebla. La mayoría de los operarios que en ellas trabajaban eran obreros calificados, migrantes de otros estados del centro del país, quienes movidos en contra de la nueva normatividad iniciaron un conflicto con los empresarios franceses y con los encargados de las fábricas. Depositaron su confianza en el dictador y le hicieron llegar sus demandas para que actuara como árbitro. La resolución les fue dada a conocer el día seis de enero de 1907 en el Teatro Gorostiza de Orizaba, pero era totalmente desfavorable a los trabajadores y un honor para los empresarios: la jornada sería de 12 horas; se instaba, sin obligar a los empleadores, a igualar los salarios con los de aquellos que ganaran más en otros distritos; toda publicación que se quisiera distribuir entre los obreros debería ser supervisada y se prohibieron las huelgas.

El repudio obrero al laudo porfiriano comenzó en la mañana del día siete de enero de 1907, cuando las sirenas de las factorías sonaron de manera normal para reanudar las labores y los obreros enfilados acudieron al llamado pero no ingresaron en señal de resistencia, sin embargo el batallón militar, ya instruido por el dictador, acudió a sofocar y dispersar la manifestación. Los obreros marcharon a la voz de una de las obreras, Lucrecia Toriz, intentaron incendiar las fábricas, liberaron presos, cortaron el suministro de energía eléctrica y saquearon almacenes, entonces el batallón actuó conforme a lo ordenado y uno a uno fueron

²⁹ Clark, Marjorie Ruth, *Op. Cit.*, p. 18.

cayendo los cuerpos inertes de más de un centenar de obreras, obreros y niños. Los obreros sobrevivientes fueron deportados a Quintana Roo.³⁰

En los años siguientes a las huelgas de Cananea y del Río Blanco, el dictador persiguió a los líderes obreros y disolvió las asociaciones obreras fuertes como el Gran Círculo de Obreros Libres.

Para 1910 sobrevino la fuerte lucha revolucionaria encabezada por Madero en contra de la reelección y el alzamiento de Zapata y Villa en favor del campesinado. Los saqueos, la destrucción de infraestructura ferroviaria, el cierre de minas y fábricas provocaron una gran depresión económica.

Derrocada la dictadura, Madero asumió la presidencia y, pese a que no destacó su campaña por la defensa del obrero, permitió el florecimiento de importantes sindicatos gremiales como la Confederación de Tipógrafos de México, denominada posteriormente como Confederación Nacional de Artes Gráficas, y sindicatos de oficios varios como la Gran Liga del Trabajo y la Cámara Nacional del Trabajo, fundó el Departamento de Trabajo y a través de éste firmó un contrato de trabajo con empresarios de 133 fábricas textiles³¹, que no puede conceptualizarse como contrato colectivo de trabajo, por la limitada actividad de los obreros en la negociación del clausulado. Además, la actividad huelguística no disminuyó, para 1912 se hallaban 40 000 obreros en huelga.³²

En 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial, que sin ser un sindicato coordinó el movimiento obrero, procuró la instrucción de los operarios y se incorporó en la acción política de la época, razón por la que fue severamente perseguida, hasta su cierre temporal, durante el gobierno ilegítimo de Huerta.

A partir de la expulsión de Huerta del poder, comenzó a legislarse en distintas entidades en materia de trabajo, dos de ellas fueron la ley de Cándido Aguilar en Veracruz y la Ley del Trabajo de Yucatán, de Salvador Alvarado, cuyo contenido

³⁰ Morales Jiménez, Alberto, *Op. Cit.*, pp. 33-36. Carr, Barry, *Op. Cit.*, p. 42.

³¹ Clark, Marjorie Ruth, *Op. Cit.*, pp. 27-29.

³² Cfr. Carr, Barry, *Op. Cit.*, p. 68.

encontraría eco en materia colectiva en el artículo 123, tras regular las asociaciones, la huelga y el contrato colectivo de trabajo.

El Primer Jefe del gobierno constitucionalista, Venustiano Carranza, en 1916 frente a la huelga de ferrocarrileros en Veracruz, ordenó la incorporación forzosa de todos los operarios al ejército constitucionalista, quedando sometidos a las leyes y penas militares. En ese mismo año, la Casa del Obrero Mundial convocó a una huelga general en el Distrito Federal por el aumento salarial, dada la pérdida de su poder adquisitivo³³, uno de los primeros sectores en detener sus actividades, fue el aprovisionamiento de energía eléctrica encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas fundado dos años atrás. Carranza apoyándose en una ley juarista emitió un decreto que imponía pena de muerte a quien participara en la organización de huelgas en industrias o empresas que prestaran servicios públicos, los asuntos serían resueltos por la jurisdicción militar por considerarlo traición a la patria. Los líderes fueron arrestados y llevados ante un tribunal militar, ante el cual la defensa alegó que lejos de tratarse de una acción política, la huelga perseguía fines meramente económicos en beneficio del trabajador; la mayoría fueron absueltos, solo el líder de los electricistas fue condenado a la pena capital, posteriormente conmutada por veinte años de prisión. La Casa del Obrero Mundial cerró sus puertas el dos de agosto de 1916.³⁴

Los reclamos obreros y las ideologías imperantes en la época, fueron el prelude del constitucionalismo social que hizo posible el surgimiento de un nuevo derecho que garantizaría, de acuerdo con Mario de la Cueva, “la satisfacción de sus necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”³⁵, fue el origen del Derecho del Trabajo.

³³ El movimiento revolucionario trajo consigo la escasez de productos y la devaluación del numerario tras la emisión de distintas clases de papel moneda sin respaldo en oro o plata por los constitucionalistas. Esto provocó el aumento desmedido de los precios y la pérdida de poder adquisitivo del salario pues el Primer Jefe y los empresarios se negaban a incrementarlo.

³⁴ *Ibidem*, pp. 89, 96.

³⁵ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 14ª ed., México, Porrúa, T.I., 1996, p. 45.

Los trabajos del Congreso constituyente de 1917 iniciaron con la presentación del Proyecto de Constitución de Carranza, cuyo contenido distaba de los ideales de la Reforma Social que había pregonado previamente, el artículo quinto era insuficiente, pues evitaba definir los derechos y las obligaciones del capital y del trabajo. Tal labor se relegaba al Congreso, en el artículo 73, para emitir una ley secundaria al respecto.

Dos de los oradores, el obrero Héctor Victoria y Froylán Monjarrez expusieron respectivamente la necesidad de establecer en la Constitución las bases mínimas sobre las que deberían legislar los estados y la conveniencia de dedicar un título o capítulo para las normas de trabajo, así “la Revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una constitución los sagrados derechos de los obreros”³⁶.

Como lo afirma Trueba Urbina, el constitucionalismo social no se debe a los juristas, sino a los diputados que provenían de las fábricas, los talleres, minas y los campos³⁷, pero también fue obra de los diputados que con anticipación ya se habían mostrado empáticos con la causa obrera como Heriberto Jara, Esteban Baca Calderón, Adalberto Tejeda y Francisco Múgica.³⁸ Todos ellos defendieron la importancia de contar con un título, dentro de la Norma Fundamental, que consagrara los derechos mínimos de los trabajadores y se hiciera a un lado el proyecto que, como las constituciones anteriores, consideraba al operario como una mera abstracción.

Aunque no formaba parte del proyecto constitucional, Carranza se vio obligado a aceptar las determinaciones del Constituyente y se integró una comisión redactora de un título específico sobre la materia de trabajo, a cargo de Pastor Rouaix. Finalmente el Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social, establecido en el artículo 123, fue aprobado el 23 de enero de 1917.

³⁶ *Ibidem*, p. 48.

³⁷ Trueba Urbina, Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, México, Porrúa, 1971, p. 47.

³⁸ Carr, Barry, *Op. Cit.*, p. 123.

En materia de libertad sindical, el artículo 123 estableció el derecho de trabajadores y patronos de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses (fracción XVI); el derecho de trabajadores a la huelga y de los patronos al paro(fracción XVII); la licitud de la huelga solo cuando persiga el equilibrio de los factores de la producción, el aviso que debe emitirse cuando se trate de servicios públicos y la ilicitud de las huelgas cuando la mayoría de los trabajadores ejerzan actos de violencia contra las personas o las propiedades(fracción XVIII); los requisitos de licitud del paro (fracción XIX) y finalmente la participación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) en la resolución de conflictos entre trabajadores y patronos(fracción XX).³⁹

La facultad reglamentaria para la elaboración de las leyes que ampliarían los principios básicos antes mencionados, le fue otorgada a los congresos locales, en contraposición a lo ideado por el Primer Jefe de la Revolución y acorde con las peticiones de los ejecutivos, que con anticipación al texto constitucional, ya habían regulado ampliamente la materia laboral en sus estados, tal era el caso de Yucatán.

El artículo 123 de la Constitución de Querétaro de 1917, reflejó en cada una de sus líneas los derechos mínimos que apremiaba la clase trabajadora, reconoció la desigualdad que existe entre los operarios y el patrón y que el sindicato, la huelga y el contrato colectivo son instrumentos esenciales para alcanzar el equilibrio entre ambos factores de la producción. En general, fue un homenaje a cada uno de los obreros, mujeres y niños, trabajadores agrícolas, peones y artesanos que no llevaron a cabo un plan de vida, por entregar sus escasas fuerzas a un proyecto económico del que solo fueron considerados como un engrane más.

1.3 Regímenes posrevolucionarios

El sindicalismo de la época posrevolucionaria se describe con una palabra: corporativismo. Término que aduce a la burocratización sindical, los privilegios políticos, la protección jurídica, administrativa y jurisdiccional de las asociaciones

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917.

afines al partido. Pero por otro lado, descubre las luchas antagónicas por el sindicalismo independiente, todas acompañadas de represión, utilización de esquiroles y aprehensión de sus dirigentes. Inaugura la puesta en escena del “sindicalismo charro”.

La primera agrupación de sindicatos que se integró al amparo de la constitución social fue la Confederación Regional Obrera Mexicana, en adelante CROM. Su origen fue totalmente político: la fundación fue convocada en 1918, por un gobernador simpatizante de las ideas capitalistas de Carranza, el proyecto era crear un organismo para contener las masas obreras y esa ha sido su línea de acción, luchar por el equilibrio entre trabajadores y patrones, no destruir el capitalismo y trabajar de la mano del gobierno. El primer secretario general fue Luis N. Morones, conocido de los trabajadores desde su participación en la Casa del Obrero Mundial.⁴⁰

La intervención directa de la CROM en la política se desplegó con la constitución del Partido Laborista. El objetivo era lograr el ascenso del sonorese Álvaro Obregón hasta la silla presidencial, a cambio de otorgarle personalidad jurídica a la organización, libertad para el movimiento obrero, así como participación en la designación de altos puestos y la creación de una Secretaría de Trabajo.⁴¹ Esta alianza provocó el rápido aumento en el número de sindicatos afiliados; los líderes fueron colocados en puestos estratégicos dentro del gobierno, con salarios por demás descomunales, además de recibir fuertes sumas como apoyo al movimiento obrero de la Confederación y para la existencia y actividad del Partido Laborista.

El apoyo oficial que recibió la CROM durante el gobierno de Obregón para obtener valores de los empresarios, atacar a los sindicatos independientes y romper las huelgas, se gestaba laboralmente en la capacidad de influir en las resoluciones

⁴⁰ Carr, Barry, *Op. Cit.*, pp. 127, 153. Rivera Castro, José, “Creación de la CROM, 1918”, Trabajo y Democracia Hoy, año 24, no. 128, p. 21.

⁴¹ Clark, Marjorie, Ruth, *Op. Cit.*, pp. 55-65.

que emitía el Jefe de Conciliación del Departamento de Trabajo.⁴² El descontento de los obreros no afiliados, se encauzó en la organización de la Confederación General de Trabajadores, en adelante CGT, que reunió a sindicatos disidentes de la CROM, de corte anarquista o comunista, como la International of Workers of the World. La CGT se caracterizó en sus primeros años por la convocatoria al levantamiento obrero por medio de huelgas generales.⁴³

Los trabajadores del transporte -ferroviario y de tranvías en el Distrito Federal- se vieron severamente afectados por esa forma de conducir la política laboral, los obreros ferrocarrileros tuvieron que recurrir al derecho de huelga para hacer efectivo el reconocimiento de la personalidad jurídica de la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana para contratar colectivamente con Ferrocarriles Nacionales de México y Ferrocarril Mexicano. El procedimiento estuvo contaminado por la intervención de las tropas federales y de la CROM, como negociador con el Presidente Obregón, de la terminación de la huelga.⁴⁴ Por otro lado, en una de las huelgas iniciadas por los tranviarios, fueron liberados presos de las cárceles del Distrito Federal a fin de actuar como esquirols y romper con las huelgas, hubo un importante número de obreros muertos.⁴⁵

⁴² De acuerdo con las cifras oficiales las huelgas disminuyeron durante ese periodo de gobierno de 173 a 136, además las resoluciones en favor de los trabajadores aumentaron de 52 a 69. Carr, Barry, *Op. Cit.*, pp. 178-183.

⁴³ *Ibidem*, pp. 184-185.

⁴⁴ La tendencia sindical de los trabajadores ferrocarrileros y de los electricistas, durante las primeras tres décadas del siglo XX, estuvo orientada hacia la negociación como mecanismo para obtener mejores condiciones de trabajo para sus afiliados, más allá de la actuación política y del divisionismo intersindical, puede considerarse que fueron agrupaciones que sí lograron su objetivo constitucional, en el entendido de que ambos suscribieron contratos colectivos de trabajo con las compañías extranjeras que operaban dichos servicios y que las prestaciones superaron en gran medida a las del común de otros operarios. Los trabajadores del ramo de la electricidad se agruparon en la Confederación Nacional de Electricistas y Similares, en donde sobresale el Sindicato Mexicano de Electricistas. Los sindicatos de trabajadores ferrocarrileros tuvieron considerables diferencias entre sí, pero pueden mencionarse la Confederación de Transportes y Comunicación, luego Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; la Federación Nacional Ferrocarrilera afiliada a la CROM y la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros de carácter independiente. Clark, Marjorie, Ruth, *Op. Cit.*, pp.136-148.

⁴⁵ *Ibidem*. pp. 84-87.

El gobierno callista no se diferenci6 en gran medida del anterior en materia de trabajo, hasta su rompimiento pol6tico con el Partido Laborista. Durante los primeros a6os se manifest6 como “obrerista”, pero sin duda los 6nicos trabajadores con derechos fueron los afiliados a la CROM, su l6der Luis N. Morones alcanz6 el m6s alto puesto en materia de trabajo y por medio del mismo obtuvo fondos p6blicos, sumas de dinero que los patrones cubr6an como condena laboral pero que no llegaban a las manos de los obreros y cuotas sindicales que nunca fueron fiscalizadas; se mostr6 autoritario frente a los trabajadores no sindicalizados y sindicatos independientes; solo declaraba legales las huelgas iniciadas por sindicatos agremiados a la CROM⁴⁶; participaba en contubernio con el gobierno y las empresas de la fabricaci6n de organizaciones obreras espurias y enviaba esquirolas a las huelgas de sindicatos disidentes.

Con motivo del movimiento ferrocarrilero y de conflictos antes suscitados en el ramo de la miner6a y en las plantas de electricidad, se cre6 la Junta Federal de Conciliaci6n y Arbitraje por decreto del 22 de septiembre de 1927.⁴⁷

La debacle de la CROM se apresur6 con la creaci6n del Partido Nacional Revolucionario (PNR) y el nombramiento de Emilio Portes Gil como el sucesor a la presidencia callista, ac6rrimo enemigo de Luis N. Morones. En vista del poder6o que hab6an alcanzado los l6deres de la Confederaci6n con el Partido Laborista, ahora la persecuci6n oficial se volvi6 contra 6stos y los sindicatos afiliados. La necesidad de abandonar la CROM fue proporcional a la que en a6os anteriores instaba a sumarse a sus filas. En ese desmembramiento surgi6 la Confederaci6n Sindical Unitaria de M6xico (CSUM) con sindicatos disidentes de la CROM y de corriente izquierdista.⁴⁸

⁴⁶ De acuerdo con cifras oficiales del Departamento de Industria, Comercio y Trabajo, citadas por Clark, las huelgas disminuyeron de 125 que hubo en 1924 a 14 registradas en 1927. Las huelgas contabilizadas solo fueron aquellas declaradas legales por dicho departamento. Cfr. *Ibidem*, p. 102.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 97.

⁴⁸ Campa, Valent6n, “La Confederaci6n Sindical Unitaria de M6xico, 1929”, *Trabajo y Democracia Hoy*, a6o 24, no. 128. Art6culo tomado de la publicaci6n del mismo autor denominado Mi testimonio del a6o 1978.

La urgencia de federalizar la materia laboral se hizo inminente por la diversidad de legislaciones y criterios contradictorios adoptados por las Juntas en las entidades federativas; tanto patronos como obreros carecían de seguridad jurídica. Después de reformar la Constitución en 1929, con el objeto de facultar al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, Emilio Portes Gil colocó en el debate público un proyecto de ley federal, a la que se sumaron críticas por el intervencionismo gubernamental en la organización y actividad reivindicativa de los sindicatos. Sin grandes modificaciones, Pascual Ortiz Rubio publicó en 1931 la Ley Federal del Trabajo, en adelante LFT.⁴⁹

Por lo que hace a las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, la LFT reafirmó la necesidad de un registro y expedición de toma de nota de los sindicatos y su comité ejecutivo para solicitar la negociación de un contrato colectivo de trabajo; en tratándose de la huelga, prohibió la suspensión de labores de forma repentina y estableció un procedimiento en el que las JCA⁵⁰, federal y centrales, debían intervenir en el emplazamiento, apoyar la conciliación y declarar la ilegalidad o en su caso la inexistencia de la huelga. Además, señaló las reglas precisas para la celebración de un contrato colectivo de trabajo y contempló, a petición de los sindicatos, la cláusula de exclusión.

Coinciden en tiempo la publicación de la LFT y el avasallamiento de la CROM ante el poder político, este segundo hecho fue el motor de una transformación parcial en el sindicalismo, los dos años subsecuentes fueron prolíficos en el surgimiento de importantes agrupaciones sindicales de tendencia apolítica y de unificación de las masas obreras. Verbigracia, en 1932 una porción de la CROM, pero de corte democrática encabezada por Vicente Lombardo Toledano, la CGT y la CSUM constituyeron la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, en adelante CGOCM. De acuerdo con dicho personaje, la nueva confederación

⁴⁹ *Ibidem*, pp. 173-181.

⁵⁰ La LFT confirmó como tribunales laborales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos tripartitos con plena jurisdicción reconocida desde 1924 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

suscribía tres principios: la lucha de clases, la democracia sindical y la independencia del movimiento obrero del gobierno.⁵¹

El primer lustro de los años treinta fue para el auténtico movimiento obrero mexicano su época dorada, conquistaron un grado tal de independencia que se convirtieron de forma paralela al gobierno, en el poder social y político más cohesionado y trascendente. Lázaro Cárdenas llegó a la presidencia en 1934 respaldado por el PRN, el partido que desplazó a la CROM, esa situación no cohibió el acompañamiento obrero que recibió antes y durante su gobierno por su ideología social, aunque también era imposible negar el factor real de poder que representaban los sindicatos, las federaciones y confederaciones sindicales de la época.

El apoyo que dispuso Cárdenas para la sindicalización y la eliminación de los sindicatos blancos, que proliferaron con la LFT, generó un descontento entre la cúpula empresarial nacional y extranjera y la clase media mexicana.

Iniciado el mandato Cardenista, Vicente Lombardo Toledano, al frente de la CGOCM, preparó una alianza entre el movimiento obrero y el gobierno. Este pacto respondió al antiobrerismo del Plutarco Elías Calles y puso punto final al aura presidencial que creía poseer. Se integraron las fuerzas sindicales más representativas: CGOM, CSUM y los sindicatos de la industria ferrocarrilera, minera, petrolera y eléctrica en un Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP). Este acto de “auxilio mutuo” entre el gobierno y el movimiento obrero, no fue más que el prolegómeno de la cesión de la autonomía del sindicalismo mexicano.

Cárdenas trabajó de la mano de los sindicatos pero los orilló a la triste historia que escribió la CROM. Constituido el CNDP, dispuso de todas las herramientas para la agrupación de los sindicatos en una Central Única de Trabajadores. Con todos los beneficios que implica atender una convocatoria presidencial, en febrero de 1936, reunidos en el Congreso Nacional de Unificación Obrera y Campesina, organizado

⁵¹ Escobar Toledo, Saúl, *Los trabajadores en el siglo XX. Sindicato, Estado y Sociedad en México: 1907-2004*, México, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, p.40.

por el CNDP, surgió la Confederación de Trabajadores de México, en adelante CTM, su ideario fue sindicalizar a la clase trabajadora por medio de la cláusula de exclusión, luchar por la reivindicación de los derechos de los trabajadores a través de la huelga y la contratación colectiva, y obtener el amparo del gobierno con laudos favorables.

La CTM contaría con un Comité Nacional, coordinador en delante de las huelgas y huelgas por solidaridad. El primer Secretario General elegido fue Vicente Lombardo Toledano; el Secretario Administrativo Juan Gutiérrez, destacado dirigente ferrocarrilero y finalmente como Secretario de Organización, miembro de una agrupación minoritaria, Fidel Velázquez.⁵² Este fue el segundo paso en el camino hacia el corporativismo.

La reciente confederación propició importantes movimientos huelguísticos de los trabajadores ferrocarrileros, electricistas y petroleros; las compañías aceptaron espléndidos pliegos petitorios y por si fuera poco, propició la nacionalización de éstas.

El paso decisivo para la transformación de la CTM en una corporación del gobierno, sobrevino a la invitación del presidente del PNR de llevar la lucha proletaria al campo de la política⁵³. Pese a la negativa de los ferrocarrileros, electricistas y petroleros, que procuraron mantenerse siempre apartados del ámbito político, Lombardo Toledano logró en 1937 una alianza entre la CTM, la Confederación Nacional Campesina y el PNR para lanzar un candidato propuesto por las masas campesinas y obreras.

Un año más tarde, Cárdenas propuso la reorganización del PNR y entonces se integró de manera definitiva el sector obrero en el partido con la fundación del Partido de la Revolución Mexicana. Más allá de la contradicción en el discurso de Lombardo Toledano, la subordinación del sindicalismo al gobierno ya había

⁵² *Ibidem*, pp. 49-51. Aguilar G., Javier, “La Confederación de Trabajadores de México, CTM”, *Trabajo y Democracia Hoy*, año 24, no. 128, p.42.

⁵³ Nótese el olvido del tercer principio que Vicente Lombardo Toledano exaltaba de una organización obrera que abandonaba la tragedia política de la CROM: independencia del movimiento obrero del gobierno. v. p. 27.

iniciado con las políticas laborales de los gobiernos paternalistas posrevolucionarios. En palabras de Saúl Escobar Toledo “esta dependencia, ahora sellada en la incorporación del movimiento sindical al partido político del gobierno hipotecó definitivamente la autonomía del movimiento obrero.”

La política de armonía social del gobierno de Ávila Camacho se basó en la conciliación simulada entre la clase trabajadora, los inversionistas, pequeños propietarios y la clase media. Un instrumento ineludible, fue la connivencia de la CTM y de su dirigente Fidel Velázquez: en 1941 los trabajadores de la Fábrica de Materiales de Armas se manifestaron frente a Los Pinos por mejores condiciones de trabajo, el gobierno envió tropas federales con resultados fatales; para la CTM fue un hecho aislado. En 1942 celebraron un Pacto de Unidad Obrera con la consigna de cero conflictos laborales, fue tan fructífero que solo los telefonistas estallaron una huelga durante el sexenio. En 1945, se unió con las cámaras empresariales en un Pacto Obrero-Industrial como refuerzo del proceso de industrialización, propio del “milagro mexicano”, disminuyendo los conflictos laborales. En este sexenio se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en adelante, STPS.⁵⁴

Con Miguel Alemán el sindicalismo se tornó en “charrismo” y tanto la autonomía como la democracia sindical, se convirtieron en la utopía de muchas organizaciones obreras. Los trabajadores petroleros iniciaron una huelga en 1946, los centros de trabajo fueron ocupados por el ejército, se detuvieron a los líderes y el Presidente y el dirigente de la CTM desconocieron al Comité Ejecutivo y colocaron a una persona de su confianza, dos años recuperaron la dirigencia, después de 1949 el dirigente sería elegido a gusto del mandatario. En 1948 los ferrocarrileros también se vieron asediados por la represión, cuando agentes de la Dirección Federal de Seguridad y el ejército, irrumpieron en la sede del sindicato en la ciudad de México y aprehendieron a trabajadores y unos días después a los líderes, a fin de imponer una nueva dirigencia que no exigiera mejores condiciones de trabajo. El sexenio terminó con la decepcionante indiferencia gubernamental y

⁵⁴ *Ibidem*, pp. 60-68.

sindical a los trabajadores de la mina carbonífera “La Rosita” en Coahuila y el apoyo desmedido a las compañías extranjeras. Esta última batalla detonó la lucha por el sindicalismo independiente.⁵⁵

El sexenio de Adolfo Ruiz Cortines destacó por la consolidación de la burocracia sindical y por el movimiento de los ferrocarrileros y el magisterio nacional por la mejora salarial, pero de forma exacerbada por la democracia sindical.

El conflicto ferrocarrilero dio la bienvenida al gobierno de “estabilidad social” de Adolfo López Mateos, quien para mantener dicha estabilidad, recurrió a la fuerza pública y el ejército para contenerlo, se despidieron a más de diez mil obreros, trescientos líderes fueron detenidos y se depositó la dirigencia en un comité ejecutivo charro. En adelante los sindicatos disidentes a la CTM tendrían el distintivo de ilegales.

Un año antes de concluir su mandato presidencial, Adolfo López Mateos promulgó la incorporación del apartado B al artículo 123 constitucional en materia de trabajadores al servicio del Estado. A pesar de que era una materia pendiente, por lo que hace al carácter colectivo, se establecieron restricciones al derecho de libertad sindical que hacen imposible el ejercicio legal de la huelga.

Durante este gobierno hubo un incremento real en los salarios. Cabe hacer mención que los trabajadores afiliados a la CTM, habían recibido múltiples beneficios en materia salarial desde su alianza política con el PRM y posteriormente en 1946 con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), por lo que en el momento de estabilidad económica del país, se encargó de gestionar empleos e incrementos salariales, convirtiendo al corporativismo como la opción sindical más viable. Esta situación despertó el interés de algunas asociaciones que se unieron en 1952 en la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), su filosofía trabajar con el gobierno y ganar el liderazgo de la burocracia sindical.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 68-73.

El discurso de estabilidad económica se desvanece con las tres huelgas generales de médicos, sucedidas entre 1964 y 1965, que además de desnudar los salarios exigüos, persiguieron el reconocimiento de la relación laboral entre el patrón gobierno y los manifestantes, así como de la Alianza de Médicos Mexicanos como una asociación sindical legítima. La historia se repite una vez más, la finalidad de los movimientos obreros fue el reconocimiento de dirigencias legítimas.

A partir de la incertidumbre económica y social que generó el movimiento estudiantil de 1968, la sociedad despertó contra el partido oficial, incluyendo a los trabajadores. Los años setenta comenzaron con una dura lucha por la democracia sindical. Los actores fueron los electricistas, ferrocarrileros, minero-metalúrgicos, trabajadores de los textiles, del sector automotriz, universitario, entre otros. Aunque la política de Echeverría era controlar a los sindicatos, surgieron agrupaciones democráticas como el Consejo Nacional Ferrocarrilero, la Unidad Obrera Independiente y el Frente Auténtico del Trabajo. En 1976, los telefonistas depusieron a la dirigencia y eligieron a Francisco Hernández Juárez.

En la efímera administración de la abundancia de López Portillo, se reformó la Constitución en materia de capacitación para el trabajo y sobre la obligación pública de promover el empleo digno y socialmente útil. Sin embargo, las reformas más significativas fueron las que se hicieron a la LFT en 1980 y que marcan el inicio de un nuevo tipo de sindicalismo: el de protección. La trascendencia de la reforma radica en el impedimento a las coaliciones de ejercer el derecho de huelga, reservándolo solo para los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo.

1.4 Los gobiernos neoliberales

A partir del año de 1982, la historia revolucionaria y nacionalista de México se guarda en el baúl de los recuerdos, para iniciar un nuevo periodo marcado profundamente por los intereses de mercado; se abandonan los temas sociales, antes aliciente del desarrollo económico, para crear un marco general de inseguridad que permita a los grandes empresarios tener a su alcance mano de obra barata y con escaso entusiasmo de rebelión.

El gobierno de Miguel de la Madrid inició entre una fuerte crisis económica que trascendió a otros continentes. La presión internacional por la suspensión del pago de la deuda externa, decretada en el gobierno anterior, lo condujeron a una salida acorde con las políticas económicas que ya asediaban a los países en vías de desarrollo, es decir, la adhesión al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio) y la aceptación de obligaciones internacionales frente al Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Uno de los primeros pasos del naciente gobierno neoliberal fue la aplicación de la política de contención salarial, que disminuyó de forma agresiva el salario real.⁵⁶ Bajo el discurso de solidaridad económica, atacó la negociación colectiva y por ende las prestaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo, celebrados entre sindicatos corporativos y grandes empresas. La CTM se opuso a la política de ajuste implementada por dicho gobierno, pero la reacción del presidente fue romper desde ese momento con la relación que desde los años cuarenta había existido entre el corporativismo y el gobierno, y de la que los sindicatos habían obtenido diversos beneficios. Esta rotura abrió una nueva etapa para las organizaciones sindicales oficiales, seguirán siendo aliadas y responderán a las necesidades del gobierno en turno a cambio de privilegios políticos, pero la obtención de beneficios para sus afiliados ya no será más la contraprestación del amasiato.

El periodo presidencial de 1988 a 1994, resultado de la caída del sistema, continuó con las políticas de ajuste, realizó importantes reformas estructurales, fue incapaz de controlar la caída salarial y por el contrario, se estableció un tope máximo a los salarios contractuales. Con motivo de la privatización y del cierre de industrias, se incrementó el número de desempleados tras los despidos masivos.

Por lo que hace a su relación con las confederaciones sindicales corporativas, Salinas procuró el fortalecimiento de la CROM y la CROC frente a la CTM, con la finalidad de doblegarla y lograr su silencio y obediencia si deseaba conservar algo

⁵⁶ De acuerdo con datos proporcionados por Saúl Escobar, entre 1982 y 1988, el salario mínimo real disminuyó un 48.3% y los contractuales 47.6%. Cfr. *Ibidem*, p. 98.

de poder.⁵⁷ Se confirmó su estado de subordinación al gobierno pero sin expectativas de conseguir reivindicaciones laborales. Al convertirse estas confederaciones en alfiles del gobierno, la nueva política laboral que pretendía impulsar la inversión extranjera, radicó en la disolución del sindicalismo independiente y el fortalecimiento del sindicalismo de protección.

A inicio de los años noventa el sindicalismo independiente fue golpeado por las políticas neoliberales salinistas, esta situación no detuvo al magisterio incorporado a la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) ni a los sindicatos universitarios como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) que se mantuvieron firmes por la autonomía sindical. En una nueva etapa de fortalecimiento de este tipo de sindicalismo, se fundó la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS) que agrupó a los telefonistas, sobrecargos, tranviarios, pilotos, técnicos de cinematografía y electricistas. Su función principal fue rescatar la contratación colectiva.

En 1997 se constituyó otra importante organización democrática, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que reunió en sus filas a los miembros de la FESEBS, el STUNAM, el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social y el Sindicato de la Industria Metálica, Acero y Hierro⁵⁸. En vista del escenario económico y político, la UNT fue una fuente de reacción, no solo por la cantidad numérica de sindicatos agremiados, sino por la filosofía de respeto a la libertad sindical que hasta entonces había distinguido a éstos.

⁵⁷ En 1989, en razón de las políticas salinistas de reorganización de Petróleos Mexicanos con miras a la privatización, “La Quina” líder de los trabajadores petroleros fue detenido en su hogar acusado de diversos delitos del orden federal; los trabajadores realizaron mítines en las refinerías, protestas y marchas pero “La Quina” y la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana ya habían sido reemplazados por uno acorde a los intereses del gobierno. Esta nueva dirigencia “charra” logró la modificación de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo, la mayoría en contra de la estabilidad en el empleo. La CTM secundó las actuaciones del gobierno. Cfr. Martínez, Alma Esther, “El quinazo”, *Trabajo y Democracia Hoy*, México, año 24, no. 128, p. 133.

⁵⁸ *Ibidem*. p. 107.

La ruta de las asociaciones sindicales bajo las políticas neoliberales de los gobiernos mexicanos del XXI, ha oscilado entre la lucha continua por el sindicalismo independiente, la regulación jurídica de la flexibilización laboral y la prominencia del sindicalismo de protección.

El sindicalismo de protección consiste en la fabricación de un sindicato por la empresa, la elección de la dirigencia acorde con la administración y la afiliación de los trabajadores sin un procedimiento democrático. Este tipo de sindicalismo permite al empresario cumplir con la ley en materia colectiva, obstaculiza la organización auténtica de los trabajadores y resguarda las finanzas de las empresas al imponer unilateralmente las condiciones y prestaciones. El resultado es la precarización laboral⁵⁹, en el entendido que desde su origen el contrato colectivo de trabajo ha sido el medio a través del cual los operarios organizados, pactan de manera equitativa frente al empleador, prestaciones de trabajo por encima del mínimo.

Algunos de los sindicatos más emblemáticos por su lucha, han sido los electricistas y los mineros.

Por lo que hace a los electricistas, el SME desde inicios del nuevo siglo se pronunció con protestas contra el neoliberalismo; el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN); organizó movimientos en defensa de los pueblos indígenas y contra la privatización. Por estas acciones, que refrendaron la ideología filosófica social mantenida desde 1914, el SME se convirtió en un referente de resistencia para los trabajadores y una piedra en el zapato de los gobiernos de alternancia.

En el año 2009, el SME organizó manifestaciones en varias ocasiones ante la negativa de la Secretaría de Energía para sentarse a negociar la revisión del

⁵⁹ El concepto de precariedad, de acuerdo con Antonio Baylos, tiene que ver con la diversidad de circunstancias que generan inestabilidad al trabajador, como la falta de protección legal y sindical y debilidad económica: las condiciones de vida son más difíciles y existe tal grado de desigualdad que le impiden obtener la prestación de determinados servicios y el acceso a ciertos bienes de consumo. Cfr. Baylos Grau, Antonio, “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista de Derecho Social*, España, Editorial Bomarzo, 2016, p. 52.

contrato colectivo de trabajo, exigían un aumento salarial del 17.2 % y respeto a los derechos pensionarios de los trabajadores.⁶⁰ En octubre de ese mismo año, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, se declaró la extinción de la compañía de Luz y Fuerza del Centro. Fueron despedidos más de cuarenta mil trabajadores. Algunos aceptaron la liquidación, otros conformaron una cooperativa y trabajan la concesión de determinadas plantas eléctricas.

Como se advirtió anteriormente, el SME durante los años treinta obtuvo para sus afiliados importantes prestaciones, superiores a las de los operarios de otras industrias, mismas que fueron aumentando con los años. El argumento calderonista para la extinción de la compañía, radicó en el costo laboral que representaba el sindicato, además este gasto se agravaba cuando era confrontado con la productividad y satisfacción de los acreedores del servicio. Tras las opiniones técnicas vertidas por el gobierno, estaba la tendencia privatizadora de los sectores energéticos, reforma alcanzada en el siguiente sexenio. Por otro lado, el SME representaba un espacio de reflexión y un amigo de combate de la izquierda social, además integró junto con el sindicato de mineros, la CNTE y la UNT, la Asamblea Nacional de Resistencia Popular.

Los trabajadores mineros han padecido desde siempre del beneficio gubernamental a las compañías nacionales y extranjeras para la explotación de minerales sin los cuidados necesarios y la contratación de sindicatos de protección para excluir a sindicatos legítimos como el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM).

Durante el gobierno salinista, una mina de cobre ubicada en Cananea, Sonora fue declarada en quiebra y puesta en venta, unos años más tarde sería adquirida por Grupo México. La nueva empresa desconoció la dirigencia del SNTMMSRM y por consecuencia las conquistas salariales del contrato colectivo de trabajo y las medidas de seguridad que éste procuraba como necesarias.

⁶⁰ Muñoz, Patricia y León, Gabriel, “Inminente estallamiento de huelga en Luz y Fuerza del Centro ante cerrazón de autoridades: SME”, *La Jornada*, 12 de marzo de 2009, Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2009/03/12/sociedad/045n1soc> [Consultado 29/01/2018, 18:37]

El 30 de julio del año 2007 estallaron la huelga y la mina estuvo cerrada por dos años y medio, mientras tanto la batalla fue campal y jurídica, esto es, por un lado hubo cinco laudos y tres declaraciones de inexistencia legal de huelga emitidos por diferentes tribunales laborales. En el año 2009 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, falló en favor de la terminación de relaciones laborales colectivas por causa de fuerza mayor, argumentando la improductividad de la maquinaria. Dicha sentencia fue confirmada en 2010. Las batallas campales se vivieron en enero de 2008, cuando los trabajadores sufrieron la represión de ochocientos policías, dejando cuarenta mineros heridos y cinco desaparecidos, y en junio de 2010, cuando cerca de dos mil policías desalojaron a los huelguistas del acceso de la mina. Desde entonces algunos mineros se niegan a recibir la indemnización que ofrece la empresa mexicana y actualmente buscan justicia en el sistema interamericano, en primera instancia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) e iniciaron un procedimiento de queja ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁶¹

Las huelgas descubren ante la sociedad el grado de inconformidad por las condiciones funestas de trabajo, razón suficiente por la que en este último sexenio, a cargo del gobierno de Enrique Peña Nieto, se han esforzado las autoridades laborales en aplicar una política de cero huelgas. De acuerdo con las estadísticas publicadas por la STPS, durante el año 2017 se registraron 6977 emplazamientos a huelga, de los cuales solo dos llegaron al estallamiento.⁶²

Oscar Alzaga, en un análisis realizado sobre la política de cero huelgas, señala que ésta ha prosperado por la conformidad de los líderes sindicales con la estrategia empresarial y oficial; por el tope salarial que impide la libre negociación colectiva; y por la proliferación de sindicatos de simulación que operan con el

⁶¹ Sariego, Juan Luis, “La interminable huelga de los mineros mexicanos de Cananea :¿El final de un régimen laboral ?“, *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 26, 2013, Publicado el 20 diciembre 2013. Disponible en <http://journals.openedition.org/alhim/4789> [Consultado 29/01/2018, 19:31]

⁶² Información del Resumen de Emplazamientos, Huelgas, Trabajadores y Días no Laborados publicado por la STPS. Disponible en <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/> [Consultado el 30/01/2018, 14:35]

beneplácito de las autoridades, la CTM, así como de los representantes de las compañías. La única utilidad de este tipo de políticas, auspiciadas por el sindicalismo de protección, es la acumulación de capital, pero no acerca al diálogo social ni mucho menos a la paz laboral, como el ex Secretario de Trabajo, Alfonso Navarrete Prida enarboló en diversas ocasiones frente a tales resultados.⁶³

Durante el nuevo siglo, se han hecho dos importantes reformas constitucionales y una legal, que atañen al ejercicio de la libertad sindical.

La primera reforma constitucional es la del 10 junio de 2011 en materia de derechos humanos, que amplía el ejercicio de la libertad sindical al establecer la obligatoriedad para las autoridades de llevar a cabo una interpretación conforme en cada caso, así como las obligaciones de respetar, garantizar, promover y proteger ese derecho con base en los principios de indivisibilidad, universalidad, interdependencia y progresividad. También faculta a la Comisión Nacional de Derechos Humanos para conocer de asuntos en materia laboral. Por si fuera poco, como consecuencia del cumplimiento de la sentencia dictada en el Caso Radilla Pacheco por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH), se establece la obligatoriedad para las autoridades de aplicar el control de convencionalidad y dado el carácter vinculante de las sentencias de este organismo regional, se abre la posibilidad de acudir ante dicha jurisdicción en busca de justicia. Este tema será analizado en el capítulo tercero.

Por orden cronológico, la siguiente reforma fue la de la LFT, publicada el treinta de noviembre de 2012 en materia de flexibilización laboral, que incluyó la regulación de la subcontratación, el contrato de capacitación inicial y el periodo a prueba. Esta reforma disfrazada con un discurso de modernidad, de generación de empleo y como atractivo para la inversión, facilita el desmoronamiento de la libertad sindical, al eliminar la estabilidad en el empleo y colocar al trabajador ante una pluralidad de patrones. Además, genera informalidad; afecta a los menos

⁶³ Alzaga, Oscar, *Las huelgas de 2010 a 2017, según Alfonso Navarrete Prida*, La Jornada Zacatecas, 27 de julio de 2017. Disponible en <http://ljz.mx/2017/07/27/las-huelgas-de-2010-a-2017-segun-alfonso-navarrete-prida/> [Consultado el 30/01/2018, 15:07]

calificados y procura a través de la desigualdad y la acumulación desmedida, la eliminación de la clase media y el abismo entre las clases sociales opulentas y miserables.

La tercera, es la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de febrero de 2017. Esta reforma parte de las reclamaciones hechas ante la Conferencia Internacional de la OIT, sobre la corrupción de las JCA y la proliferación de los contratos de protección patronal. Con posterioridad el gobierno mexicano realizó un estudio, a través de una institución privada de docencia, sobre la situación de la impartición de justicia en distintas materias. El resultado de la investigación en la disciplina laboral, sirvió de fundamento para la presentación del proyecto de reforma a la Constitución en sus artículos 107 y 123.

Las modificaciones más citadas son la que traslada la jurisdicción laboral del poder administrativo al judicial y la etapa de conciliación obligatoria previa al inicio de un juicio laboral. Sin embargo, con esta reforma se federaliza la materia colectiva, por lo que el registro de los sindicatos, la expedición de toma de nota y el registro de los contratos colectivos de trabajo deberán desahogarse ante un organismo público descentralizado federal. Por otro lado, establece reglas para la negociación colectiva, el sindicato que emplace a huelga deberá acreditar previamente contar con la representatividad de los trabajadores y poseer un documento que dé certeza al patrón sobre la firma, el registro y depósito de los contratos colectivos. Establece que el voto de los trabajadores, en los actos democráticos del sindicato, deberá ser personal, libre y secreto.

Este panorama histórico permite dar cuenta de la ambivalencia del sindicalismo en México. Por un lado el que camina de la mano del obrero, por el otro el que finge sostenerlos pero se mantiene abrazado al gobierno. El sindicalismo de protección, afecta no solo al obrero que es afiliado sin su consentimiento, su existencia representa la anuencia de la sociedad con un régimen que destruye los derechos humanos y la democracia. Este es la razón que apremia a los abogados laboristas a conocer las herramientas jurídicas, nacionales e internacionales, para exigir el respeto y garantía de la libertad sindical.

CAPÍTULO II

Análisis de la libertad sindical

Las libertades jurídicas constituyen potestades que permiten a los seres humanos desarrollarse en los diversos ámbitos de la vida diaria. La libertad sindical emergió de los movimientos obreros, como el derecho intrínseco que persigue la dignificación de la persona que presta su fuerza de trabajo, a través de la pertenencia o no a un sindicato, para la negociación de las condiciones de trabajo y defensa de las mismas.

La libertad sindical abraza dos principios fundamentales: la autonomía y la democracia. Siendo dependientes una de la otra, se traducen en el cimiento que da existencia a sindicatos legítimos, con normatividad, funcionamiento, programas de acción y dirigencias con las que se identifican realmente los trabajadores agremiados. Las instituciones jurídicas que se desprenden de esta libertad, siguiendo la teoría del doctor Mario de la Cueva, son el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

2.1 Concepto de libertad sindical

El ser humano ha concebido a la libertad como un bien supremo que le es inherente y estrictamente necesario para vivir dignamente, es decir, un derecho natural. No obstante, el carácter positivo de los sistemas jurídicos, hace que los únicos derechos disfrutables y exigibles por los ciudadanos, sean los que previamente han sido reconocidos legislativamente, con motivo de cambios sociales, económicos, políticos o culturales o por fuerza de luchas sociales y revolucionarias. Este es el origen de las libertades jurídicas.

En la clasificación tripartita de las normas como ordenadoras, prohibitivas y potestativas, las libertades jurídicas pertenecen a la tercera categoría, lo que implica que el individuo tiene la facultad de ejercer o no ejercer actos permitidos o no prohibidos y trae aparejada la obligación universal de no impedir que se

ejecuten pero tampoco de requerir su cumplimiento. Además, son derechos que facultan a exigir la no interferencia, salvo que una norma establezca lo contrario.⁶⁴

En el tránsito del absolutismo al levantamiento de la burguesía y con el desarrollo de la Revolución Industrial, los ciudadanos organizados reivindicaron cuatro importantes libertades: el derecho de reunión, asociación, coalición y asociación sindical. Las dos últimas fueron estrictamente conquistadas por el movimiento obrero, las condiciones que las motivaron y las consecuencias económicas, sociales y de derecho que produce su ejercicio, les otorgan características propias que las hacen distintas de las primeras.

Mientras que el derecho de reunión consiste en la facultad de las personas físicas para agruparse temporalmente, con la finalidad de expresar sus ideas o sus opiniones, someterlas a debate o bien para acordar la defensa de sus intereses comunes,⁶⁵ el derecho de asociación, implica la suma de voluntades para unirse de forma permanente en la realización de un fin común y deriva, de acuerdo con José René Olivos Campos, en la creación de una persona moral con personalidad jurídica distinta a la de los integrantes, de derecho público o privado, según la disciplina de que se trate.⁶⁶

La libertad de coalición y la de asociación sindical pertenecen al Derecho Social, ambas se encuentran reconocidas en el artículo 123 constitucional. La coalición, esta definida en la LFT, artículo 355, como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

El presupuesto normativo necesario para ejercer el derecho de coalición, es que los sujetos activos deben ser trabajadores; además del carácter temporal, pues la coalición se disuelve una vez que los trabajadores consideren satisfechas sus pretensiones y puede desembocar o no en una asociación sindical o en la huelga.

⁶⁴ García Máynez, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 63ª ed., México, Porrúa, 2011, pp. 187-220.

⁶⁵ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 235.

⁶⁶ Olivos Campos, José René, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2ª ed., México, Porrúa, 2011, pp. 105-106.

De acuerdo con el Doctor Mario de la Cueva, la conquista del derecho de asociación o de libertad sindical, fue el reconocimiento de un derecho social que democratiza las relaciones de trabajo. Es un derecho de clase, oponible al capital y al mismo Estado, que se traduce en la facultad de los operarios para organizarse en sindicatos con el objeto de estudiar, mejorar y defender condiciones dignas de trabajo a través de la huelga y la negociación colectiva, en un plano de igualdad frente al patrón.⁶⁷

Como se advirtió anteriormente, las libertades jurídicas se acompañan de la obligación universal de respeto al ejercicio o no ejercicio de las mismas, razón por la que los patrones y las autoridades mexicanas tienen prohibido estorbar la sindicación, obligar a los trabajadores a pertenecer o a abandonar un sindicato y a obstaculizar los procedimientos de huelga. Sin embargo, por ser un derecho de carácter social, que persigue el equilibrio de los factores de la producción, también representa obligaciones de hacer para ambos sujetos pasivos, por ejemplo, los patrones tienen la obligación de pactar colectivamente las condiciones de trabajo cuando así se lo soliciten los operarios, pero si se negasen, son las autoridades quienes deben declararlas, en virtud de laudo que resuelva el conflicto colectivo de naturaleza económica. También tienen la obligación de proteger el derecho de huelga e intervenir en su resolución cuando lo pidan los trabajadores.

2.2 Autonomía sindical

Etimológicamente “autonomía” proviene del griego *autonomia*: autos (por si mismo), nomos (regla o norma) y el sufijo ia (acción), significa la capacidad del individuo o de los organismos sociales para normar su actividad y tomar decisiones sin injerencia externa.

La unión de los trabajadores al conformar un sindicato, esta pensada para perdurar en el tiempo con el objeto de realizar acciones continuas en favor de los derechos laborales. Para hacer posible esa permanencia, los sindicatos requieren del diseño de una estructura operativa y normativa para su funcionamiento.

⁶⁷ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, pp. 242-260.

La autonomía es uno de los principios de la libertad sindical y un derecho reconocido de las asociaciones sindicales, consistente en la protección contra todo acto de injerencia en su formación, funcionamiento y administración, así como para evitar la intromisión de autoridades no facultadas.⁶⁸

La LFT en el artículo 359, se refiere al atributo autonómico de los sindicatos, como el derecho que tienen para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

La autonomía se traduce en la facultad de autogobierno de los sindicatos. La norma primigenia, fuente de Derecho y columna vertebral de un sindicato, son los estatutos, porque regulan todo lo concerniente a su organización y las formas en que dicha institución social incidirá, interna o externamente. Para don Mario de la Cueva, *el gobierno de los trabajadores para y por los trabajadores*, debe reflejarse en el carácter social de las normas que los regulen y en las finalidades del sindicato que serán el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.⁶⁹

El sindicato como institución del Derecho del Trabajo, tiene el encargo social de mejorar la situación de vida de sus agremiados y de influir positivamente en el resto de la sociedad.

La incidencia social interna se expresa en la relación entre los afiliados y la directiva sindical y se fundamenta en el principio originario de que los sindicatos, valiéndose de su autonomía, deben apoyar con programas de acción la realización personal y profesional de los trabajadores, a fin de que tengan la posibilidad de realizar un proyecto de vida, con mejores perspectivas que las que podrían alcanzar si no pertenecieran al mismo.

a) Instrucción: Atiende a la obligación de organizar cursos, talleres, conferencias, etc. que amplíen los conocimientos de los afiliados sobre los temas que éstos

⁶⁸ Chariz Gómez, Roberto, *Fundamentos del Derecho sindical*, México, Porrúa, 2003, p. 76.

⁶⁹ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 288.

consideren necesarios, así como de la rama de la industria o el tipo de trabajo que desempeñan; sobre sus derechos laborales y la forma de hacerlos exigibles; sobre finanzas personales y temas relacionados con la motivación personal. En esta categoría se incluyen las becas destinadas a los trabajadores y/o sus hijos.

b) Capacitación y adiestramiento: Si bien es una obligación del empresario, el sindicato puede pactar con éste, la realización de talleres de capacitación en la materia de que se trate y participar activamente si se conforman en la empresa Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. El rezago técnico de los operarios no es un obstáculo para el empresario que puede encontrar la forma legal o ilegal de substituirlos, el sindicato debe ser el vehículo que permita a los trabajadores mantenerse actualizados.

c) Difusión de la cultura: Como una herramienta eficaz de proximidad entre la directiva y los trabajadores, de acuerdo con sus posibilidades, deben diseñarse programas de divulgación de la cultura a través de diversos medios de comunicación. Se trata de hacer extensiva información relativa a las actividades y conquistas laborales del sindicato; sobre temas de interés para los afiliados como las reformas constitucionales, legales o determinaciones jurisdiccionales que afecten los derechos colectivos o individuales. Los medios de comunicación bien empleados por los sindicatos, son una fuente efectiva para crear conciencia sobre las condiciones sociales y económicas del país.

d) Estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo: El estudio y mejoramiento constituyen parte del objeto del sindicato, son dos conductas que se realizan al interior del mismo y aunque involucra a la directiva y al cuerpo gremial, es la primera en quien la colectividad generalmente deposita el deber de mantenerse actualizado e informales sobre las reformas que lo afecten directa o indirectamente; además de vigilar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, recabar datos y preparar la información necesaria para su revisión.

e) Rendición de cuentas: Una de las obligaciones de la directiva sindical con los trabajadores es la de informar, por lo menos cada seis meses, sobre los recursos

obtenidos por cuotas sindicales o cuando se reciben recursos públicos y la forma en que se utilizan, así como el estado de bienes muebles y/o inmuebles. Esta es una obligación fundamental para hacer efectiva la democracia en las relaciones de trabajo, que señalaba Mario de la Cueva.

Ahora bien, la incidencia social externa de los sindicatos parte de la diferencia entre clases y por tanto de la necesidad de luchar por la justicia social. Las acciones realizadas al interior del sindicato, constituyen el preámbulo para exigir el respeto de los derechos humanos de los trabajadores ya sea ante la patronal, las autoridades mexicanas, desde órganos nacionales o internacionales o bien con acciones de carácter político.

a) Defensa de las condiciones de trabajo: la defensa forma parte del objeto de los sindicatos.

La defensa ante el patrón, comienza desde la vigilancia que realiza el sindicato sobre el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo y del estudio de las circunstancias económicas de la empresa y de los trabajadores, para la exigencia documentada al patrón, del cumplimiento o la revisión del contrato colectivo. Esta defensa también puede realizarse por medio de las comisiones mixtas que se constituyan con miembros del sindicato y de la patronal, ya sea con carácter permanente o transitorio, según se pacte en los contratos colectivos de trabajo. Dado que son escasos los patronos que se sientan a negociar a petición del sindicato, el procedimiento de huelga es el mecanismo de defensa por excelencia, como asevera el doctor Mario de la Cueva “la huelga se presenta como la acción externa suprema”.

La defensa ante las autoridades nacionales se actualiza cuando los trabajadores solicitan de las JCA su intervención para resolver conflictos jurídicos o económicos, o para conciliar los intereses de ambos factores de la producción. Cuando las normas generales o los actos de autoridad administrativa o jurisdiccional les producen agravios, los trabajadores pueden accionar la vía de amparo, ya sea directa o indirecta, según corresponda.

Si las autoridades sostienen resoluciones que atentan contra el trabajo decente, los sindicatos tienen la alternativa de buscar justicia en las instancias regionales o bien ante la OIT, en materia de libertad sindical, tal como será analizado en el capítulo cuarto.

b) Participación en organismos públicos, privados y de derecho social: La incidencia social externa de los sindicatos persigue la defensa de los derechos laborales de sus integrantes pero también como institución social debe procurar hacer extensivos los beneficios a todos los trabajadores que prestan sus servicios por lo menos en este país. Una forma de lograrlo es la participación en organismos públicos que definen situaciones como el salario mínimo y el porcentaje de utilidades que se deben entregar a los trabajadores, así como en las JCA. Al respecto, es bien sabido que quienes tienen cabida en dichos espacios en México, son las centrales con mayor número de agremiados, como la CTM. Causa de que los beneficios no sean extensivos, pues como se analizó en el capítulo anterior, la CTM a partir de la última década del siglo XX, no representa a los trabajadores: es un alfil del gobierno y del sector empresarial. A nivel internacional los sindicatos pueden integrar el sector obrero de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La relación entre los sindicatos y organismos privados, como las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), abre una ventana de comunicación, cooperación y retroalimentación entre el sindicalismo y la sociedad, generando movimientos sociales amplios y comprometidos con el análisis y defensa de los derechos humanos laborales.

Los sindicatos tienen el derecho de integrar uniones, federaciones, y a su vez, confederaciones, para la consolidación del movimiento sindical en la defensa de sus intereses.

c) Acción política: La autonomía sindical puede favorecer a la sociedad por medio de la acción política. Por un lado, como producto de la relación con los tres poderes y los partidos políticos, y por otro, generando cambios a partir de

fomentar conciencia ciudadana. En México no existe restricción expresa que impida a las organizaciones sindicales incorporarse en la actividad política y mantener alianzas con los partidos, sin embargo, con objetividad debe reconocerse que el éxito del sindicalismo en la vida política fue efímero y que actualmente la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones está obteniendo importantes resultados, por ende la actividad política de los sindicatos debería constreñirse a la vigilancia, objeción y proposición de políticas públicas; a la manifestación y organización de eventos culturales para informar sobre la situación económica del país, las reformas que afectan a los trabajadores, educación en cuestiones de género y no discriminación; y sobre todo, a la lucha por el respeto, reconocimiento e incorporación normativa de avances en materia jurisprudencial sobre protección y garantía de los derechos humanos laborales.

Como parte de la acción política, es importante que los sindicatos no contribuyan con la corrupción ni con la opacidad y cuando éstos empleen recursos públicos transparenten su gasto.

El respeto por parte de las autoridades y empresarios al derecho de libertad sindical y del principio de autonomía de los sindicatos, conduce de manera sistémica al ejercicio y disfrute de otros derechos necesarios para gozar una vida digna.

2.3 Democracia sindical

En palabras de Norberto Bobbio, todo grupo social por instinto natural de sobrevivencia, tiene la necesidad de tomar decisiones obligatorias para todos sus miembros. Para que dichas decisiones sean consideradas como colectivas y por tanto obligatorias, es indispensable que se delimiten quiénes son los autorizados para participar y bajo qué procedimientos; un régimen realmente democrático atribuye ese poder a un gran número de miembros, sino es que a su totalidad. La modalidad de la decisión es por mayoría o por unanimidad.⁷⁰

⁷⁰ Bobbio, Norberto, *El futuro de la democracia*, trad. José F. Fernández Santillán, 3ª. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 2001, pp. 24-25.

El mismo autor advierte que son insuficientes las reglas que fijan la participación colectiva amplia y la toma de decisiones por mayoría o por unanimidad, si no se agrega una tercera: la existencia de alternativas reales y las condiciones para elegir entre una y otra. Tales condiciones corresponden al respeto de los “derechos inviolables del ser humano”, es decir, la libertad de opinión, reunión, expresión, etc., exaltando que son el supuesto fundamental para el correcto funcionamiento de la democracia.⁷¹

Las organizaciones sindicales, son una comunidad humana que requiere de una estructura para funcionar apropiadamente. Los principios de autonomía y democracia sindical, permiten su autodeterminación normativa y ejecutiva.

Para García Abellán, la democracia sindical tiene como finalidad garantizar la personalidad jurídica del miembro sindical frente a los órganos directivos, además consagra la igualdad de derechos para los trabajadores afiliados, el respeto a las mayorías y minorías, y postula los cargos de elección mediante la representación proporcional.⁷²

Aunque expresamente, el principio de democracia sindical, no se encuentre en la Constitución ni en la LFT, el doctor Mario de la Cueva explica que siendo el sindicato una institución de corte social, cuyas determinaciones afectan no solo a sus agremiados sino a todos los trabajadores de una empresa, no puede desconocer el principio democrático, base de la vida pública en el país, señalado en el artículo 40 constitucional.⁷³ En ese sentido, legítimo es el sindicato cuya representación y acciones políticas son aceptadas por el común de los afiliados, lo que supone respetar la voluntad de la mayoría en la toma de decisiones, sin desprestigiar la opinión de las minorías, tal como lo asevera Norberto Bobbio.

Los primeros actos democráticos de un sindicato son la asamblea constitutiva, la redacción y aprobación de estatutos y reglamentos, así como la elección de la primera dirigencia.

⁷¹ *Ibidem*, p. 26.

⁷² García Abellán, Juan, *Introducción al Derecho sindical*, Madrid, Aguilar, 1961, p. 109.

⁷³ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 289.

La Asamblea constitutiva, es el momento decisivo en que el conjunto de voluntades obreras convienen en instituir un ente social que velará por sus intereses. Para el doctor Mario de la Cueva “es un acto necesariamente democrático, que marca el tono de la vida sindical”⁷⁴.

Comparado con los términos constitucionales de “poder constituyente y poder constituido” respectivamente, la asamblea constitutiva es el órgano fundante, porque delimita el cuerpo normativo que regirá al sindicato respecto a su estructura y funcionamiento; poderes constituidos serán en lo sucesivo las asambleas, ordinarias o extraordinarias, encargadas de analizar y decidir cuestiones que surjan con motivo de cambios jurídicos, sociales-económicos o emergencias obreras, así como el órgano encargado de la ejecución de los acuerdos que de éstas emanen, el comité ejecutivo, el cual además deberá apegar su conducta a las reglas estatutarias.

El acta de la asamblea constitutiva es un requisito, establecido en el artículo 365 de la LFT, para el otorgamiento del registro sindical, sin embargo la ley no establece requisito alguno sobre el carácter democrático del que se encuentra revestido este acto originario.

Los estatutos son fundamentales para la vida democrática del sindicato. La LFT en el artículo 371 señala la información indispensable que deben contener, y aunque no se manifiesta sobre el proceso de redacción y aprobación, debe entenderse que al ser la constitución de la asociación sindical requiere de la participación activa de sus miembros en el debate y aceptación del contenido. Lo mismo debe ocurrir en el procedimiento de revisión, es necesario que en los estatutos se adviertan normas específicas para este acto trascendental, en el que urge prevalezca el principio de democracia sindical y se procure un tipo de votación que permita la decisión libre de los trabajadores.

El voto de los trabajadores al interior del sindicato trasciende en su vida económico-laboral, por tanto es necesario que su emisión se dé en un ambiente

⁷⁴ *Ibidem*, p. 336.

libre de obstáculos empresariales y del gobierno y de una actitud participativa del conjunto de afiliados, pues si el sindicato es una persona moral, como dice Rousseau, “cuya vida consiste en la unión de los miembros, y si el más importante de sus cuidados es el de su propia conservación, le es indispensable una fuerza universal y compulsiva que mueva y disponga cada parte del modo más conveniente para el todo.”⁷⁵

La democracia que impera en los sindicatos, como lo mencionaba García Abellán, es representativa, pues son los miembros quienes eligen un comité ejecutivo y un secretario general que los represente frente a las autoridades y frente al capital. La labor de selección, exige de los trabajadores identificar personajes que además de coordinar y defender sus intereses, permitan la retroalimentación y los espacios de reflexión sobre la forma en que se conducen en términos democráticos.

En los estatutos, debe establecerse el procedimiento para la primera elección del comité ejecutivo y de su renovación, número de miembros y periodicidad, así como para el caso de contar con delegados sindicales. Los sindicatos tienen amplia libertad para determinar los procesos electorales, pero considerando las palabras de Bobbio sobre la existencia de alternativas y condiciones para elegir entre una u otra, debe promoverse el registro de planillas contendientes, así como la disposición de una comisión electoral encargada de la organización y vigilancia de las etapas de recepción de los votos, conteo, declaración de resultados y toma de protesta. Preferentemente la forma de votar debería ser secreta, universal, y directa⁷⁶. La libertad de emitir el voto se garantiza con la secrecía.⁷⁷

⁷⁵ Rousseau, Jean Jacques, *El contrato social*, México, Editores mexicanos unidos, 2014, p. 49.

⁷⁶ Las elecciones pueden ser directas o indirectas, en las primeras todo el gremio participa de la votación, en el segundo los agremiados designan un comité o colegio electoral que se encargará de elegir a la dirigencia. La votación indirecta ha sido empleada muchas veces para limitar la democracia, sin embargo la Segunda Sala de la SCJN declaró constitucional esta forma de votación en razón de no estar prohibida constitucionalmente y de la facultad de los sindicatos para determinar libremente “el mecanismo que les resulte idóneo en función de sus características, composición territorial y número de afiliados, siempre que éstos tengan asegurada su participación a través del voto libre y secreto” Cfr. Tesis 2a./J. 45/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Constitucional, t. I, junio de 2014, p. 535

Para que la democracia representativa de los sindicatos funcione, los estatutos deben garantizar elecciones libres; periódicas; la participación en igualdad de condiciones de todos los candidatos que cumplan con los requisitos; periodos propagandísticos en los que se respete el flujo de información y se garantice la libertad de expresión⁷⁸; asimismo que erija un sistema electoral de recepción, conteo y declaración de vencedores en el que tenga cabida, la vigilancia del voto a cargo de representantes de todas las planillas y mecanismos de transparencia.

Todo lo concerniente a la celebración de asambleas ordinarias y extraordinarias, debe señalarse en los estatutos de acuerdo con el artículo 371 fracción VIII de la LFT y las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento de los miembros totales del sindicato.

Otro acto democrático del sindicato, ocurre frente al acuerdo interno de los trabajadores sobre ir o no a huelga, el Doctor Enrique Larios recomienda que la votación debe ser activa y cuantiosa, como ejercicio de mayorías, y para alcanzar esa actitud energética de los trabajadores, se debe garantizar que la recepción de los votos será directa, secreta y universal, pues el voto a mano alzada, inhibe la libertad del trabajador⁷⁹.

Como expresión de democracia, el comité ejecutivo debe rendir cuentas a los trabajadores sindicalizados, en términos de la LFT, sobre la administración, adquisición y disposición de bienes muebles e inmuebles, así como de la captación y utilización de las cuotas sindicales.

2.4 Ejercicio de la libertad sindical

La libertad sindical como derecho social subjetivo, reside originariamente en el trabajador.⁸⁰ Su ejercicio es premisa inexcusable para la existencia de los sindicatos. A la constitución de éstos, la libertad sindical se extiende al ámbito

⁷⁷ Sobre el voto de los trabajadores. Véase. Tesis doctoral: Larios Díaz, Antonio Enrique, *El voto de los trabajadores en el derecho sindical mexicano*, México, 2011, pp. 149-186. Disponible en <http://132.248.9.195/ptb2011/mayo/0668786/Index.html> [Consultado el 12/02/2018, 11:35]

⁷⁸ *Ibidem*, p. 61.

⁷⁹ Larios Díaz, Antonio Enrique, *Op. Cit.*, p. 200.

⁸⁰ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 300.

colectivo. Para Mario Garmendia, la libertad sindical es “un bien jurídico de titularidad compleja, es decir, individual y colectiva. La consecuencia necesaria será, pues, que la protección en su goce deberá amparar tanto al individuo, como al grupo.”⁸¹

La libertad sindical individual, en palabras de Adolfo O. Aragón Mendía, es la potestad del trabajador, en lo personal, de elegir y decidir sobre su pertenencia a determinado gremio.⁸² Su ejercicio tiene dos vertientes, una positiva y otra negativa.

La positiva alude a la facultad del operario para afiliarse al sindicato de su elección o para participar de la integración de uno nuevo, consecuentemente la afiliación entraña la aceptación de los estatutos y de la estructura, la obligación de contribuir económicamente y el derecho de participar en las actividades y en la toma de decisiones del sindicato.⁸³

El artículo 123 constitucional, sin hacer señalamiento alguno sobre la prohibición de discriminación en el ejercicio de la libertad sindical positiva, reconoce ésta tanto para los trabajadores del sector privado como para los burócratas. Tratándose de trabajadores al servicio del Estado, la ley secundaria respectiva concibió, en diversos artículos, como sindicatos a las asociaciones conformadas por trabajadores de una misma dependencia. En 1999 dichos numerales fueron declarados inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) toda vez que “la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses”⁸⁴.

⁸¹ Citado por Goldflus, Sandra, “La tutela jurídica de la libertad sindical (Ámbitos nacional e internacional)”, *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Editorial Comares, 2011, p. 164.

⁸² Aragón Mendía, Adolfo O., *Libertad sindical y cláusula de exclusión*, s.e., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Colección Discursos, no. 15, 2001, p 6.

⁸³ Baylos Grau, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, 6ª ed., España, Editorial Bomarzo, Básicos de Derecho Social, 2016, p. 26.

⁸⁴ Tesis P./J. 43/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, p. 5.

Otra categoría profesional para la que se limita la libertad sindical positiva, es la de trabajadores de confianza, pues aunque la OIT señale que se respeta su derecho ante la posibilidad legal de conformar asociaciones solo entre quienes guardan dicha calidad⁸⁵, respetando la prohibición legal de no incorporarse a sindicatos de personal de base, es bien sabido que la causal de despido por “pérdida de confianza”, puede ser ampliamente empleada por el patrón con el objeto de inhibir este derecho. Esta limitante es causa de la extensiva contratación de personal que realiza funciones de base pero bajo la categoría de trabajador de confianza, como un mecanismo de contención de movimientos sindicales.

Por otra parte, la LFT dispone en el artículo 357 que “los trabajadores [...] tienen derecho de constituir sindicatos sin autorización previa”. Los sindicatos no son una “burbuja de soberanía”, tienen la obligación de sujetarse a las normas que establecen lineamientos o formalidades para su constitución, pero éstas nunca deben implicar en sí mismas un obstáculo o en los hechos, prohibir la libre sindicación.

El aspecto negativo de la libertad sindical individual, consiste en el derecho del trabajador a no afiliarse, renunciar o separarse de un sindicato. Se basa en la libertad de pensamiento y por ende en el derecho a la discrepancia, que antepone la voluntad de los individuos frente al sindicalismo y a su vez, defiende el carácter plural de éste.⁸⁶

La LFT, artículo 358, establece que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, advirtiendo que cualquier multa o estipulación en contrario debe tenerse por no puesta.

De conformidad con el Doctor Antonio Baylos, lo más importante de la protección a la libertad sindical individual negativa, es su trascendencia como condicionante e impedimento para los sindicatos, de llevar a cabo acciones que ocasionen a los

⁸⁵ OIT, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª. ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 55.

⁸⁶ Goldflus, Sandra, *Op. Cit.*, p. 165.

trabajadores consecuencias negativas por su ejercicio o lo impidan, tal como ocurre con las “cláusulas de seguridad sindical”, mejor conocidas en México como cláusulas de exclusión, admisiva y de separación⁸⁷, que solo vulneran este derecho social.⁸⁸

La cláusula de admisión se encuentra en los artículos 395 y 412 de la LFT, plenamente vigente. En el primer artículo aducido, se establecía la cláusula de exclusión en los siguientes términos “Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”, sin embargo dicho texto fue suprimido en la reforma a la LFT en el año 2012. La Segunda Sala de la SCJN, en el año 2001, ya se había pronunciado en el sentido de que esa cláusula contravenía la Constitución en los artículos quinto, pues solo puede privarse del trabajo a una persona por resolución judicial; y el noveno y 123, ya que contradecían la libertad sindical y de asociación.⁸⁹ Aunque las tesis aisladas no tienen carácter vinculante, pues son criterios orientadores y no generan derechos⁹⁰, sirvió de base para eliminar uno de tantos obstáculos de la libertad sindical.

La libertad sindical colectiva se expresa en el conjunto de derechos que corresponden al sindicato, como sujeto coordinador de los intereses individuales. El ejercicio de la libertad colectiva persigue la autodeterminación del sindicato y la reivindicación de derechos laborales.

Entre los derechos autodeterminativos están el constituirse sin autorización previa; redactar y aprobar los estatutos que determinen su gobierno y estructura; el reconocimiento de personalidad jurídica, la entrega del registro y la expedición de

⁸⁷ La cláusula de exclusión, en su carácter de admisiva o de separación, consiste en el acuerdo establecido en el contrato colectivo de trabajo, entre patrón y sindicato titular, sobre la contratación únicamente de personal sindicalizado, o de la separación del empleo a los trabajadores expulsados o que hubieran renunciado a dicho sindicato, respectivamente. Cfr. Aragón Mendía, Adolfo O., *Op. Cit.*, pp. 10-11.

⁸⁸ Baylos Grau, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, *Op. Cit.*, p. 27.

⁸⁹ Tesis 2a. LIX/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIII, mayo de 2000, p. 443.

⁹⁰ Tesis 2a./J.195/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Tomo I, Libro 38, enero de 2017, p. 778.

toma de nota; la prohibición de cancelar el registro por autoridad administrativa; la posibilidad de afiliarse o constituir federaciones y confederaciones; el derecho a disolver el sindicato mediante procedimiento democrático; y de acuerdo con la exposición de motivos de la reforma constitucional al artículo 123, de febrero de 2017, la no lesión al derecho de libertad sindical por acción u omisión de las autoridades al fomentar la existencia de sindicatos de protección patronal.

Sobre los derechos reivindicativos que poseen los sindicatos, se advierten la facultad de llevar a cabo actividades propias de su programa de acción dentro y fuera de la empresa; respeto patronal al periodo propagandístico y de elecciones de la dirigencia o de delegados; iniciar y llevar a buen término el procedimiento de huelga, negociación y celebración del contrato colectivo de trabajo; planteamiento de conflictos individuales o colectivos ante las autoridades jurisdiccionales competentes; derecho de reunión sindical, manifestación y protección a los líderes; presentación de demandas y/o quejas ante tribunales regionales y organismos internacionales; y la obtención de la titularidad por mayor representatividad sindical.

La mayor representatividad sindical, es un sistema que permite seleccionar el sindicato que representará los intereses de los trabajadores, cuando existe una pluralidad interactuando en una empresa o industria.⁹¹ A éstos, la ley les reconoce facultades reivindicativas más allá de las mínimas, es decir, tendrán la titularidad de negociar las condiciones de trabajo y celebrar contratos colectivos para todos los operarios de un centro de trabajo.

El numeral 388 de la LFT, establece las reglas para determinar qué sindicato tendrá la titularidad.

El sindicato con mayor representatividad dentro de una empresa, aunque concurren de empresa o industriales, será aquel que tenga el mayor número de trabajadores afiliados en dicho centro de trabajo.

⁹¹ Baylos Grau, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, Op. Cit., p. 32.

Aunque cada vez son menores, si coinciden solo sindicatos gremiales, el patrón celebrará el contrato colectivo de trabajo con el conjunto de sindicatos mayoritarios, pero si no estuvieren de acuerdo lo hará con el que represente cada profesión. De coincidir éstos, con sindicatos de empresa o industria, solo tendrán la titularidad para contratar colectivamente respecto a su profesión, si sus afiliados superan en número, a los de la misma profesión pero de otros sindicatos.

De acuerdo con la legislación laboral, artículo 389, perder la mayor representatividad implica la de la titularidad, pero ésta solo puede ser declarada por las JCA, después de que los sindicatos contendientes sean escuchados y uno de ellos vencido en el procedimiento especial respectivo.

La libertad sindical forma parte de los derechos que son sistemáticamente vulnerados en nuestro país por razones de mercado. Con la implantación del sistema económico neoliberal, las políticas públicas se han encaminado al crecimiento económico, trasladando los resultados de la fuerza de trabajo a variables como Producto Interno Bruto, renta nacional y el ficticio ingreso per cápita; el desarrollo económico y la redistribución de la riqueza son aspiraciones utópicas. Para presentar números y porcentajes decentes frente a la comunidad internacional, el gobierno mexicano promueve la inversión -generalmente extranjera- con fuertes incentivos corporativos, fiscales y de carácter laboral.

Un aliciente es la “paz laboral”, referida en el capítulo anterior con la política de cero huelgas, pero la primera puerta para llegar a esa paz es la negativa de la autoridad laboral de otorgar el registro y la toma de nota de las directivas sindicales, cuando éstas no son de corte empresarial.

La expedición del registro y de la toma de nota, son actos administrativos a través de los cuales se hace constar por un lado la legal constitución de un sindicato y por otro la legitimación de la dirigencia y del secretario general, para actuar como representante del sindicato. En el día a día, ambos son documentos *sine qua non*

para actuar frente a las autoridades con personalidad jurídica.⁹² A pesar de que la OIT y la LFT señalan que los sindicatos deben constituirse sin autorización previa, el registro llega a ser esa autorización, pues sin dichos documentos no pueden lograr el apropiado cumplimiento de su objeto, como es la defensa de los trabajadores a través de la huelga y la negociación colectiva.

Para obtener ambos documentos, los sindicatos deben presentar ante la autoridad competente, copia autorizada de la asamblea constitutiva, de los estatutos y del acta de la asamblea en la que se eligió a la dirigencia; así como el listado con el número, nombres y domicilio de los trabajadores y patronos. El artículo 366 de la LFT, contiene una clase de afirmativa ficta, al señalar que la autoridad debe “resolver” en sesenta días y que de no hacerlo, después del requerimiento del sindicato para el que tiene tres días, se otorgará en el mismo plazo el registro. Pero al ser una norma imperfecta, la autoridad puede no entregar la constancia y el camino jurídico de los sindicatos deberá conducirse hacia el juicio de amparo indirecto⁹³, cuya resolución puede impugnar la autoridad promoviendo recurso de revisión⁹⁴. Esto se traduce en obstáculos que el sistema jurídico y las políticas de estado imponen para el ejercicio de este derecho fundamental.

Otras circunstancias que retardan o bloquean la emisión de dichos documentos, por la discrecionalidad con la que se conduce la autoridad en su tramitación, es la facultad para cotejar las actas derivadas de la elección de la dirigencia con lo que establezcan los estatutos y en ese sentido otorgar o negar la toma de nota⁹⁵, así como la carga probatoria que tiene el sindicato para acreditar la calidad de trabajadores de sus agremiados.⁹⁶

⁹² Muñoz, Héctor, “Libertad bajo registro: obstáculos al derecho de asociación sindical”, *Libertad sindical*, México, UNAM, IIE-UNAM, UAM, FAT, 1999, p.42.

⁹³ Cfr. Tesis 2a./J. 101/ 2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XX, agosto de 2004, p. 417.

⁹⁴ Cfr. Tesis 2a./J. 76/ 2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Tomo II, agosto de 2014, p. 920.

⁹⁵ Cfr. Tesis 2a./J.86/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XII, septiembre de 2000, p. 140.

⁹⁶ Cfr. Tesis 2a./J.56/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIX, mayo de 2004, p. 595.

2.5 Tesis de Mario de la Cueva

La libertad sindical, para el doctor Mario de la Cueva, fue el principio creador del Derecho Colectivo del Trabajo, pues en la búsqueda de su reconocimiento a través de la lucha del movimiento obrero, la clase trabajadora conquistó el derecho a existir -sindicatos-, a iniciar procedimientos legítimos de autocomposición -huelga- y a pactar las condiciones de trabajo de manera bilateral para todos los operarios de una empresa, gremio o rama de la industria -contrato colectivo de trabajo-.⁹⁷

En palabras del jurisconsulto laboral, las tres figuras constituyen la *Teoría de la unidad indisoluble*, en virtud de que persiguen el mismo objetivo que es crear una sociedad futura en la que cese la explotación del hombre por el hombre; disponiendo de los elementos para imponer al capital condiciones justas de trabajo. La indisolubilidad radica en que la supresión de una, destruye la esencia del Derecho Colectivo del Trabajo: la libertad sindical.⁹⁸

A continuación, se presenta un breve análisis legal de las tres figuras que metafóricamente, en la teoría de don Mario de la Cueva, forman un triángulo equilátero. Primeramente de los dos derechos sustantivos ubicados en la base: sindicato y contrato colectivo de trabajo; y posteriormente el que ocupa la cúspide, el derecho instrumental de la justicia social por excelencia: la huelga.

De conformidad con la legislación laboral mexicana, sindicato es la asociación de por lo menos veinte trabajadores en activo, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses⁹⁹, pueden ser gremiales¹⁰⁰, de empresa¹⁰¹, industriales¹⁰², nacionales de industria¹⁰³ y de oficios varios¹⁰⁴.

⁹⁷ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, pp. 213,217.

⁹⁸ *Ibidem*, pp. 215-217.

⁹⁹ Artículo 356 de la LFT.

¹⁰⁰ Conformado por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad. Artículo 360 I de la LFT.

¹⁰¹ Integrado por trabajadores que laboran en una misma empresa. Artículo 360 II de la LFT.

¹⁰² Integrado por trabajadores que prestan sus servicios en dos empresas o más de una misma rama industrial. Artículo 360 III de la LFT.

¹⁰³ Conformado por trabajadores que laboran en dos o más empresas de la misma rama industrial ubicadas en dos o más entidades federativas. Artículo 360 IV de la LFT.

Serán de competencia federal, para efectos administrativos y jurisdiccionales, las ramas de la industria enlistadas en el artículo 527; por exclusión, los demás serán de competencia local. Actualmente la facultad administrativa, registral y de expedición de toma de nota, en materia federal corresponde a la STPS; en materia local a las JCA de cada entidad federativa. Ambas autoridades, en cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y las correspondientes a las entidades, deben hacer públicos los documentos de registro y estatutos de los sindicatos. Cabe hacer notar que la reforma constitucional al artículo 123, de febrero de 2017, federaliza esa atribución y la concentra en un organismo descentralizado.

El registro y toma de nota son indispensables para actuar, de acuerdo con el numeral 374, como persona moral con capacidad para adquirir bienes muebles, inmuebles destinados de manera directa e inmediata con su objeto y para defender los derechos de sus agremiados ante todas las autoridades. El representante del sindicato es el secretario general o quien designe la directiva.

Los sindicatos tienen las obligaciones de proporcionar información que les requiera la autoridad laboral por su actuación como tales; comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas. Además, deben informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.¹⁰⁵

El artículo 378 señala como prohibiciones de los sindicatos: intervenir en asuntos religiosos y realizar actividades comerciales con ánimo lucrativo.

Los sindicatos se disuelven por el voto de las dos terceras partes de sus afiliados o por el término resolutorio de vigencia establecido en los estatutos.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Son los sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, se constituyen en municipios donde el número de operarios de una misma profesión no supera los veinte. Artículo 360 V de la LFT.

¹⁰⁵ Artículo 377 LFT.

¹⁰⁶ Artículo 379 LFT.

El contrato colectivo de trabajo es una fuente del Derecho del Trabajo, consistente en el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, sin que puedan pactarse por debajo de los mínimos que establece la LFT¹⁰⁷.

Los empresarios tienen la obligación de celebrar contratos colectivos con los sindicatos a los que pertenezcan sus trabajadores. La negociación y firma estará a cargo de aquél o aquellos sindicatos -no coaliciones- que tengan la titularidad, representados por el secretario general o por las personas designadas por la directiva en apego a los estatutos y con registro y toma de nota vigente. Por la otra parte, acudirán los representantes del empresario persona física o moral, con capacidad suficiente para obligar al patrón respecto de los términos acordados.¹⁰⁸

Como formalidades del contrato, debe celebrarse por escrito, debiendo entregar un ejemplar a cada una de las partes y depositar otro en la JCA competente -federal o local- para efectos de dar publicidad a su contenido en los sitios de internet de dichos tribunales. Por regla general, el contrato colectivo surte efectos desde el momento de su presentación, pero las partes pueden convenir que determinadas cláusulas tengan vigencia retroactiva o a partir de fecha futura.¹⁰⁹

Las condiciones pactadas alcanzan a todos los trabajadores en lo individual de una empresa, con independencia de que pertenezcan o no al sindicato firmante, tratándose de trabajadores de confianza, ambas partes tienen la facultad de decidir si los afectará o no. El elemento normativo es el que se refiere a la jornada, días de descanso, vacaciones y con carácter de imprescindible, los salarios, pues de lo contrario el contrato colectivo de trabajo no producirá efectos.¹¹⁰

¹⁰⁷ Artículos 386 y 394 LFT.

¹⁰⁸ Artículos 387 y 388 LFT.

¹⁰⁹ Artículos 390 y 391 Bis LFT.

¹¹⁰ Artículos 393 y 396 LFT.

Los contratos colectivos pueden ser por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada.

Existe la posibilidad de que la revisión del clausulado se logre por acuerdo de ambas partes, pero la circunstancia más común es que se solicita, como obligatoria de conformidad con la LFT. La revisión integral se realizará cada dos años, y mediará solicitud presentada con sesenta días de anticipación al vencimiento de dicho plazo. La revisión salarial será anual, y debe solicitarse con treinta días de anticipación. Aunque legalmente no es obligatoria la notificación de solicitud de revisión por medio de la autoridad, es muy usual que se haga así por seguridad jurídica en los términos de presentación y como mecanismo de presión, en ejercicio del derecho fundamental del trabajador a la huelga. Cuando no se ejercita el derecho a revisión, el contrato se prorroga por un periodo igual al de su duración o de forma indeterminada.¹¹¹

Los contratos colectivos de trabajo terminan por consentimiento mutuo¹¹², por terminación de obra y por las cinco causales contenidas en el artículo 434, que requieren agotar un procedimiento de aprobación o en su caso de autorización ante la JCA competente. Por ejemplo para el caso de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, que produzca de forma directa o inmediata la terminación de trabajos o el caso del concurso o quiebra legalmente declarado, se debe dar “aviso” de la terminación y la JCA lo aprobará o no. En caso de aprobación, los trabajadores tienen derecho al pago de prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones, prima de antigüedad, utilidades y una indemnización de tres meses de salario.

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en ese sentido, sindicato es considerado una coalición

¹¹¹ Artículos 398 a 400 LFT

¹¹² El Doctor Mario de la Cueva afirma que en caso de terminar el contrato colectivo de trabajo por esa causal o por disolución del sindicato titular y de seguir subsistentes las relaciones individuales de trabajo, las condiciones en que se prestará el trabajo deben seguirse rigiendo por el extinto contrato colectivo. Cfr. De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 473.

permanente. Este derecho debe limitarse a la suspensión de actividades y puede alcanzar una empresa o uno o varios establecimientos.¹¹³

El objeto último de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; los objetos particulares dependen de la situación de los trabajadores que los conduce al emplazamiento y pueden ser: obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo, o en su caso del contrato-ley, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir su cumplimiento en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados; y exigir la revisión de los salarios contractuales.¹¹⁴

La huelga se divide en tres etapas: gestión, prehuelga y huelga estallada.

La gestión consiste en el procedimiento al interior del sindicato, en donde originariamente es el trabajador el sujeto titular del derecho de huelga, pues bajo el principio de democracia sindical, ya sea por votación directa o indirecta, a través del órgano para ello instituido en los estatutos, los operarios tomarán la decisión de realizar el emplazamiento. Alcanzado este acuerdo y dependiendo del número y delegaciones del sindicato, se organizará un consejo general de huelga y/o comités de huelga, así como una comisión de negociación, encabezados por el comité ejecutivo, quien tendrá a su cargo la redacción del pliego de peticiones.

La etapa de gestión termina con la presentación por duplicado, ante la JCA competente, del escrito de emplazamiento a huelga, mismo que se dirigirá al patrón, contendrá las peticiones, el objeto de la huelga y señalará el día y hora en que se suspenderán las labores para el caso de que no hayan sido satisfechas sus peticiones. El aviso para la suspensión deberá darse, por lo menos, con seis

¹¹³ Artículos 440 a 443 LFT.

¹¹⁴ Artículo 450 LFT.

días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.¹¹⁵

El periodo de pre huelga inicia con la notificación al patrón del escrito de emplazamiento por parte de la autoridad y tiene como finalidad lograr la conciliación antes del plazo de suspensión de las labores.

Para que las JCA inicien el trámite de emplazamiento a huelga, los escritos deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 920 LFT. Cuando las peticiones se dirijan a la firma del contrato colectivo de trabajo, la JCA no emplazará si ya existe un contrato colectivo depositado con anterioridad, en caso de haberse depositado uno, después de admitido a trámite el escrito de emplazamiento, el procedimiento no podrá darse por concluido.¹¹⁶ Si es para revisión, no se dará trámite si el sindicato que emplaza no es el titular, en todo caso debe agotar primero el conflicto de titularidad.¹¹⁷

La autoridad tiene cuarenta y ocho horas para emplazar. El mismo tiempo tendrá el empleador para contestar al emplazamiento. Uno de los efectos jurídicos de esta etapa, es que el empresario, desde el momento en que es emplazado, se constituye en depositario de sus bienes.¹¹⁸

Posteriormente a la contestación del patrón, la JCA citará a una audiencia de conciliación en la que intentará avenir a las partes; si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad se desahogará previamente, de declararse infundada, la audiencia continuará; si el sindicato no concurre, no correrá el término para la suspensión de las labores; y en caso de que sea el patrón quien no se presente, la JCA puede aplicar los medios de apremio correspondientes.¹¹⁹

Si se alcanza un convenio en la audiencia, concluye el periodo de negociación y procede la firma ante la JCA; si no lo hay, la negociación continuará cuantas veces

¹¹⁵ Artículo 920 LFT.

¹¹⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 82/ 2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 44, t. I, julio de 2017, p. 200.

¹¹⁷ Artículo 923 LFT.

¹¹⁸ Artículos 921 y 922 LFT.

¹¹⁹ Artículos 926 y 927 LFT.

sea necesaria para lograr un acuerdo, de alcanzarse, termina la negociación y se procede a firma, pero en caso de que no se logren acuerdos y venza el periodo de negociación, se suspenderán las labores. El patrón puede requerir a la JCA fije el número de trabajadores que deberán seguir prestando sus servicios para garantizar el mantenimiento y conservación de locales, maquinaria, materia prima y materiales. Si se niegan los huelguistas, el patrón puede utilizar otros empleados.

En un sindicato democrático, los trabajadores a través del voto personal, directo, secreto y libre decidirán si estallan la huelga o no.

El periodo de huelga estallada comienza a partir del día y la hora de suspensión de labores, misma que debe coincidir exactamente con el aviso de huelga o con lo acordado por las partes tras prorrogar el periodo de prehuelga. La autoridad envía un actuario para certificar el cierre de las instalaciones, mismas que deben ser selladas en presencia de un representante de la patronal, se coloca las banderas rojinegras y se levanta un acta de entrega que deben firmar ambas partes. Desde ese momento el sindicato se constituye en depositario del establecimiento, por lo que inicia el resguardo de las instalaciones y la organización de guardias.

Esta etapa de la huelga suspende las relaciones de trabajo y la tramitación de conflictos de naturaleza económica. El patrón, los trabajadores o terceros interesados, pueden iniciar el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión, por no reunir los requisitos del artículo 920, por no perseguir alguno de los objetos del 450 y porque la suspensión de labores no se realice por la mayoría de los trabajadores. La prueba idónea es la del recuento, en la que tienen derecho a votar todos los trabajadores de la empresa, así como aquellos que fueron despedidos después de la presentación del escrito de emplazamiento; no se considerarán los votos de los

trabajadores de confianza o de los que hubieren sido contratados con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.¹²⁰

De declararse la inexistencia de la huelga, la JCA ordenará la presentación de los trabajadores a laborar en un término de veinticuatro horas¹²¹; declarará libre de responsabilidad al patrón y para el caso de que los trabajadores no se presenten en el término fijado, podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo y contratar nuevo personal.

Pero si la huelga se declara legalmente existente, su conclusión solo podrá darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones del sindicato o por laudo arbitral privado o de la JCA, si los trabajadores sometieron a ella la decisión. Este laudo deberá pronunciarse además, sobre si la huelga fue justificada o no, en caso de que la huelga sea imputable al patrón, será

¹²⁰ La prueba de recuento es también una prueba idónea en el conflicto de titularidad. Al respecto la tesis de jurisprudencia 2a. /J. 150/ 2008 señala los requisitos a cargo de las JCA, en aras de garantizar el principio de democracia sindical, a través del voto personal, libre, directo y secreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción. Cfr. Tesis 2a. J.150/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, p. 451.

¹²¹ Con motivo de que los términos corren de momento a momento en el procedimiento de huelga, el término de 24 horas corre desde que se efectúa la notificación de la resolución que lo ordena. Si de conformidad con las condiciones de trabajo dicho plazo venciera en día u hora inhábil, la obligación de los trabajadores es la de presentarse a reanudar su trabajo en el primer momento hábil que conforme a sus condiciones laborales les corresponda pues, en ese supuesto, el plazo de 24 horas para hacerlo ya transcurrió. Cfr. Tesis 2a./J. 38/2011 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Laboral, febrero de 2012, t. II, p. 1163.

responsable de cubrir además de las peticiones procedentes, los salarios caídos durante el periodo de huelga.

La ilicitud de la huelga solo puede demandarse por el patrón cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos de violencia contra personas o propiedades o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios gubernamentales, en caso de que las JCA declaren la ilicitud de la huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo.

La huelga termina por acuerdo entre el sindicato y el patrón; por el allanamiento del patrón a las peticiones de los huelguistas, con el pago de los salarios caídos; por laudo arbitral privado o por laudo de la JCA.

CAPÍTULO III

El derecho humano a la libertad sindical

Los derechos humanos son prerrogativas fundadas en la dignidad del ser humano, cuyo reconocimiento ha variado en la historia de acuerdo con el grado de democratización de los Estados, esto no implica que su existencia dependa de las decisiones democráticas, sin embargo la experiencia hace notar que la política si determina su plena efectividad.

La libertad sindical, fue reconocida de forma literal como derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos, sin embargo la OIT bajo el término de “principio”, desde la primera posguerra, forjó las bases del respeto y garantía de este derecho propio del operario.

Con la incorporación del sistema de fuentes del derecho internacional de los derechos humanos al sistema jurídico mexicano, tras la reforma de junio de 2011, la libertad sindical constituye la piedra de toque para la defensa de condiciones dignas de trabajo a través del sindicalismo auténtico.

3.1 Teoría internacional de los derechos humanos

La teoría internacional de los derechos humanos inicia su trayectoria con los iusnaturalistas de la Edad Moderna, quienes en virtud de una teoría filosófica atribuyeron a los derechos naturales, la idea de que el humano tiene, en cuanto tal, derechos por naturaleza que nadie, ni el Estado, ni siquiera él mismo, puede sustraer o enajenar.

En aras de limitar el poder desbordante que ejercía absolutismo del siglo XVIII, así como de brindar seguridad jurídica a las relaciones capitalistas de producción, la revolución liberal tomó de los iusnaturalistas determinadas libertades y derechos civiles, como la libertad contractual y la propiedad privada, para establecerlos en los textos constitucionales y en las declaraciones, como la de los derechos de Virginia de 1776 y la de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Revolución Francesa de 1789. Tras esa consagración, esos derechos naturales se convirtieron en verdaderas pretensiones jurídicas, reconocidas y protegidas,

contra eventuales violaciones de los particulares y de los poderes públicos, es el punto de partida para la existencia de derechos positivos y efectivos dentro de una demarcación territorial. La contra reacción surge ante las desigualdades de individuos y grupos sociales que son marginados por la exclusión que el capitalismo genera, siendo el inicio de la lucha por el reconocimiento de los derechos sociales. En esa tesitura, el jurista italiano Norberto Bobbio afirma que los derechos humanos son producto de la realidad social y por lo tanto son derechos mutables e históricos.¹²²

Para este autor, la cúspide en el reconocimiento de los derechos humanos se consiguió el diez de diciembre de 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el más alto órgano representativo de la comunidad internacional, para él ese histórico consenso es el fundamento de los derechos humanos. A partir de la DUDH, los derechos tienden a ser protegidos no solo dentro del Estado, sino contra éste mismo, es la afirmación positiva y universal de los derechos.¹²³

Los derechos humanos, según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, son “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.” Son derechos de todos sin discriminación, son universales, interdependientes e indivisibles, garantizados por la ley, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

Para Jorge Carpizo, los derechos humanos constituyen mínimos de existencia. El fundamento se encuentra en la noción de dignidad humana, caracterizada por “la razón y la libertad que la persona posee, por la racionalidad humana que le permite tomar decisiones deliberadas, por la superioridad de la persona sobre

¹²² Bobbio, Norberto, *El tiempo de los derechos*, trad. Rafael de Asís Roig, Madrid, Editorial Sistema, 1991, p. 56.

¹²³ *Ibidem*, pp. 39, 64, 65, 68, 69.

todos los demás seres y por la pura intelectualidad, entendida como la capacidad de comprensión directa de las cosas”¹²⁴. Es el rasgo distintivo de los seres humanos pues los dota de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad.

Para Lucio Pegoraro, los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes al ser humano, reconocidos por los Estados en sus textos constitucionales. Los adjetivos con los que el legislador califica a los derechos, ya sea como humanos, básicos o fundamentales, para el profesor de la Universidad de Boloña es intrascendente, pues todos forman parte de la misma unidad, son indivisibles, universales e interdependientes. Tienen como fundamento la protección de la dignidad humana, lo que implica que no es suficiente con que haya una órbita en la que persona se encuentre libre de interferencia externa, es necesario que participe dentro de la colectividad en la toma de decisiones y que se reconozcan condiciones mínimas de existencia.¹²⁵

El auge del Derecho internacional de los derechos humanos comenzó con la conformación de la ONU en 1945, fundada para promover la paz entre las naciones; acrecentar los derechos fundamentales; el respeto a la dignidad humana; la igualdad de derechos, y la generación de condiciones que permitan el cumplimiento de las obligaciones que establecen los tratados internacionales, para lograr el progreso social y la elevación del nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad.¹²⁶ Norberto Bobbio explica que ese “concepto más amplio de libertad”, entraña una libertad positiva, en la que todo ser humano debe tener el poder efectivo de hacer realidad los derechos abstractos contenidos en los ordenamientos jurídicos, es decir, requiere de bienes suficientes para poder gozar

¹²⁴ Carpizo, Jorge, “Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”, *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, IJ-UNAM, enero 2011, pp. 4-6. Disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5965/7906> [Consultado el 003/03/2018, 12:45]

¹²⁵ Pegoraro, Lucio, *Ensayos sobre justicia constitucional, la descentralización y las libertades*, México, Porrúa, Instituto Mexicano del Derecho Procesal Constitucional, 2006, pp. 304-305.

¹²⁶ Orozco Sánchez, César Alejandro, *El Derecho internacional de los derechos humanos y su recepción en México*, Ubijus, México, 2012, p. 30.

de una vida digna, conjuntamente está ligado a la igualdad sustantiva de oportunidades, traducible en el reconocimiento y protección de los derechos económicos sociales y culturales, indispensables a la dignidad y el libre desarrollo de la persona.¹²⁷

El elenco jurídico básico y universal de derechos humanos, recibe el nombre de Carta Internacional de los Derechos Humanos y está conformado por la DUDH de 1948, vinculante desde el año de 1968; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y sus dos Protocolos Facultativos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo. Desde ese momento se reconocieron por vez primera en la humanidad los derechos económicos, sociales y culturales en igualdad de rango que los derechos civiles y políticos, y aumentaron las fuentes de derecho nacional, regional e internacional de protección a los derechos humanos. Dentro del sistema universal, la columna vertebral son los tratados y el derecho consuetudinario, las declaraciones, directrices y principios contribuyen a su comprensión y aplicación.¹²⁸

Cronológicamente se ha considerado de primera generación a los derechos civiles y políticos, por su origen en las declaraciones liberales del siglo XVIII; de segunda generación, a los derechos económicos, sociales y culturales, con la Constitución mexicana de 1917, la de Weimar de 1919 y la DUDH, el PIDCP y el PIDESC; la tercera generación corresponde a derechos ambientales, de patrimonio histórico y cultura, desarrollo humano y paz.

En términos de garantías, se juzgó que los de la primera generación consistían en un no hacer del Estado y los de segunda, en un hacer, cuestión que ha quedado por demás rebasada dado que ambas clasificaciones requieren tanto de la

¹²⁷ Bobbio, Norberto, *El tiempo...*, *Op. Cit.*, pp. 42-47.

¹²⁸ Arese, Mauricio César, *Derechos humanos laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014, p. 27.

abstención en diversos supuestos, como de prestaciones gubernamentales.¹²⁹ Al respecto la SCJN se ha expresado en el sentido de que no existe:

“una diferencia sustancial entre ambos grupos, ni en su máxima relevancia moral, porque todos ellos tutelan bienes básicos derivados de los principios fundamentales de autonomía, igualdad y dignidad; ni en la índole de las obligaciones que imponen, específicamente, al Estado, pues para proteger cualquiera de esos derechos no sólo se requieren abstenciones, sino, en todos los casos, es precisa la provisión de garantías normativas y de garantías institucionales como la existencia de órganos legislativos que dicten normas y de órganos aplicativos e instituciones que aseguren su vigencia, lo que implica, en definitiva, la provisión de recursos económicos por parte del Estado y de la sociedad.”¹³⁰

Los derechos sociales, surgen en una etapa de especificación de los derechos humanos, en la que a la persona humana se le deja de concebir como ente genérico y abstracto, para verlo concretamente en las diversas maneras en que se desenvuelve en la sociedad¹³¹, por ejemplo como trabajador y como parte de los entes colectivos, como las personas morales del derecho social. Esta especificación reconoce el grado de desigualdad en que se encuentran los sujetos titulares.

En palabras de Gerardo Pisarello, los derechos sociales, en un sentido amplio, son pretensiones o expectativas de recursos o bienes dirigidos a satisfacer necesidades de los individuos, como el ingreso. La reivindicación de estos

¹²⁹ Serrano Gómez, Enrique, “Los derechos sociales y el sistema”, *Los derechos económicos y sociales. Una mirada desde la filosofía*, IIF-UNAM, México, 2010, p. 112.

¹³⁰ Tesis 1a./J. 86/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 47, octubre de 2017, t. I, p. 191.

¹³¹ Bobbio, Norberto, *Op. Cit.*, pp. 114-115.

derechos interesa a los más vulnerables, para quienes el acceso es casi imposible.¹³²

Formalmente, el PIDESC en el artículo 2.1, llevado a los órdenes nacional y regional en el mismo sentido, concibe a los derechos sociales como meras normas programáticas, pues señala que son derechos sujetos a la disponibilidad de recursos internos y cuya efectividad plena está supeditada a la progresividad de las medidas que al respecto se tomen, de tal forma que han quedado como mandatos políticos de efecto indirecto, que en los textos normativos cubren a grandes grupos olvidados, pero en la realidad no adquieren *status* de verdaderos derechos subjetivos. Esa distinción, respecto de los derechos civiles y políticos, a cuya protección el Estado destina grandes cantidades de recursos en los presupuestos anuales, restringe el ejercicio y goce de los derechos sociales.

Para que un derecho humano social goce de eficacia y efectividad se requiere de garantías por parte de los Estados. Estas son definidas por Pisarello como técnicas de protección de los derechos, consistentes en obligaciones o deberes, límites y vínculos impuestos a los poderes públicos. Las clasifica en garantías políticas o legales y jurisdiccionales. Las primeras están a cargo de los poderes legislativo y ejecutivo y brevemente consisten en: el reconocimiento de los derechos a nivel constitucional; la imposibilidad del ejecutivo para modificar *per se* la Carta Magna; la obligación de respetar la libertad de acción y uso del derecho, la no regresividad y protección de derechos adquiridos; la promoción del derecho; el deber de progresividad, asegurando de manera gradual e impostergable la posibilidad de alcanzar el objeto de los derechos sociales; la obligación de proteger a grupos vulnerables de agentes privados que constituyen verdaderos poderes; y el deber legislativo y administrativo de dar publicidad y transparencia al

¹³² Pisarello, Gerardo, “El estado social como estado constitucional: mejores garantías, más democracia”, *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, Colección Doctrina Jurídica Contemporánea, 2003, p. 23.

destino y los montos invertidos en derechos sociales.¹³³ Las garantías jurisdicciones serán abordadas en el siguiente capítulo.

Dentro de la gama de derechos sociales reconocidos en los textos antes referidos, se encuentran los derechos humanos laborales. Para Cesar Arese “cuando se habla de derechos humanos laborales, se alude a derechos atinentes a la simple condición humana o de persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente [...]Esto implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo..”¹³⁴

Los derechos humanos no pueden ser divididos, ni su ejercicio puede quedar sujeto al arbitrio del empleador en virtud de una relación laboral. Para el pleno goce de los derechos humanos laborales, como el de libertad sindical, se requiere que las libertades básicas sean respetadas en los centros de trabajo. Estas ideas encuentran eco en la teoría alemana del *Drittwirkung*, denominada en Argentina como irradiación de las normas de derechos fundamentales en las relaciones de trabajo y en México como fuerza expansiva de los derechos. Esta teoría introduce la oposición *erga omnes* de los derechos humanos, pues implica que tanto los poderes públicos como los particulares, están obligados a respetar y promover los derechos humanos, no se trata solo de abstenerse sino de buscar su plena efectividad.¹³⁵

3.2 Bloque de constitucionalidad en materia de libertad sindical

Los textos constitucionales y los tratados internacionales, en palabras de Pisarello, ofrecen un equipamiento básico para construir un verdadero estado constitucional y democrático de derecho, para lograrlo es necesario tomar en serio el derecho positivo y practicar un constitucionalismo capaz de influir en la realidad, por medio

¹³³ *Ibidem*, p. 33-39.

¹³⁴ Arese, César, *Op. Cit.* p. 34.

¹³⁵ *Ibidem*, pp. 32-33. Orozco Sánchez, César Alejandro, *Op. Cit.* p. 121.

de la vigilancia acérrima de la garantía de los derechos sociales contenidos en el texto constitucional, en los actos de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.¹³⁶

“Bloque de constitucionalidad” es un concepto del derecho comparado que se ocupa del conjunto de normas que tienen jerarquía constitucional en el ordenamiento jurídico de un país. Al contenido nato del texto constitucional, se integran principios y valores en virtud de las disposiciones de remisión que hace la Constitución a otras normas. El valor y alcance de éstas no derivan del uso del concepto *bloque de constitucionalidad* sino de la cláusula de remisión que la propia Constitución establece.¹³⁷

Para profundizar en el bloque de constitucionalidad del derecho humano a la libertad sindical, es preciso marcar un antes y un después de la reforma en derechos humanos del año 2011.

En junio del año 2011 se realizaron importantes reformas a la Constitución, una de ellas publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el día diez de junio, que modificó la denominación del Capítulo I, Título Primero, y once artículos: 1º; 3º; 11; 15; 18; 29; 33; 89; 97; 102, apartado B; y 105, fracción II, inciso g.

El origen de esta reforma fue la exigencia social, nacional e internacional, y la presión ante la declaración de responsabilidad internacional en seis sentencias de la CoIDH por violación a los derechos humanos.¹³⁸

Aunque todas las modificaciones y adhesiones son importantes, las que se hicieron al artículo primero interesan en demasía a este trabajo de investigación, pues constituyen la piedra de toque para la incorporación del derecho internacional de los derechos humanos y su jurisprudencia al sistema jurídico

¹³⁶ Pisarello, Gerardo, *Op. Cit.*, p. 34.

¹³⁷ Rodríguez Manzo, Gabriela, et. al., *Bloque de Constitucionalidad en México*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2013, pp. 17-20

¹³⁸ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Las reformas constitucionales en materia de derechos humanos*, México, CDHDF, 2012, p. 13. Disponible en http://www.sitioswwwweb.com/miguel/las_reformas_en_derechos_humanos.pdf [Consultado el 04/03/2018, 16:52]

nacional, lo que suscita un panorama optimista para la exigibilidad y sobre todo para la justiciabilidad de los derechos sociales en sede nacional.

Brevemente, los cambios en el artículo primero radican en la sustitución del término “garantías individuales” por “derechos humanos”, distinguiendo conceptualmente a ambos, además del término individuo para hablar de personas; la posición estatal del otorgamiento de los derechos humanos cambia por el de reconocimiento; reafirma la facultad exclusiva de la Constitución para determinar los casos y circunstancias en que se pueden restringir y suspender los derechos; establece el bloque de constitucionalidad en derechos humanos, sumando a la Constitución los tratados internacionales ratificados en la materia; establece la interpretación conforme y el principio pro persona; prescribe la obligación general de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en el ámbito de sus competencias, y las obligaciones específicas de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos; e identifica los cuatro principios interpretativos de los derechos humanos: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.¹³⁹

Como fue señalado en párrafos anteriores, para la efectividad de los derechos sociales, se requiere que las autoridades cumplan con obligaciones positivas y negativas. Los cuatro niveles de obligaciones que establece el artículo primero constitucional son: a) respetar: deber de otorgar o de no obstaculizar o impedir el acceso al goce de los bienes que constituyen el objeto del derecho; b) garantizar: deber de organizar todo el aparato gubernamental, y en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, para asegurar, de iure y de facto, el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos, dentro de esta categoría se incluyen las dos siguientes; c) promover: se refiere al deber de desarrollar condiciones para que los titulares del derecho accedan al

¹³⁹ SCJN, *Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011. Cuadro comparativo.* Disponible en <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html> [Consultado el 05/03/2018, 09:43]

bien y d) proteger: deber de impedir que terceros interfieran u obstaculicen el acceso a los bienes.¹⁴⁰

La obligación general de garantizar, de acuerdo con la CoIDH, trae consigo las obligaciones específicas de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, procurando, cuando sea posible, el restablecimiento del derecho vulnerado y la reparación del daño.¹⁴¹

Los derechos humanos deben interpretarse a partir de los principios de universalidad, que reconoce igual dignidad a todas las personas y obliga a las autoridades a aplicar el derecho sin discriminación; interdependencia, se refiere a que los derechos humanos se encuentran ligados entre sí, de tal manera que para el reconocimiento y ejercicio de un derecho humano, necesariamente deben respetarse y protegerse la multiplicidad de derechos que se encuentran vinculados; indivisibilidad, que distingue la imposibilidad de fragmentar los derechos humanos, pues todos son inherentes al ser humano y derivan de su dignidad; por último, el principio de progresividad, que obliga al Estado a procurar por todos los medios posibles la satisfacción de los derechos humanos, prohibiendo cualquier retroceso o involución, es decir, es un deber de las autoridades la no regresividad de los derechos.

La reforma al artículo primero incorporó el concepto de bloque de constitucionalidad como un paso previo a la interpretación conforme y pro persona, que consiste en la reunión de las normas, nacionales y del sistema de fuentes del derecho internacional de los derechos humanos¹⁴², en un mismo cuerpo normativo, que necesariamente debe ser empleado en la determinación del marco jurídico aplicable, en aras de adoptar la norma más favorable a la persona.

¹⁴⁰ Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”, *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, Colección Doctrina Jurídica Contemporánea, 2003, p. 59.

¹⁴¹ CoIDH, Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras. Sentencia de 21 de julio de 1989 (Reparaciones y Costas) párrafo 166. [Consultado el 05/03/2018, 11:30]

¹⁴² De conformidad con el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, art. 38, las fuentes del Derecho Internacional son los tratados, la costumbre internacional, los principios generales de derecho reconocidos por la comunidad internacional y como fuentes auxiliares las resoluciones judiciales y la doctrina.

Para la SCJN, la interpretación conforme exige que las normas, a la hora de ser aplicadas, se interpreten de acuerdo con los preceptos constitucionales; de forma que, en caso de que existan varias posibilidades de interpretación de la norma en cuestión, se elija aquella que mejor se ajuste a lo dispuesto en la Constitución.¹⁴³ En general, es una técnica hermenéutica que persigue la mayor efectividad de los derechos a través de su armonización con los valores, principios y normas reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México, así como en su jurisprudencia.

Cuando para el aplicador existe una diferencia entre el alcance o la protección de un derecho reconocido en las normas del bloque de constitucionalidad, debe optar por aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción, esto es el principio pro persona¹⁴⁴.

En ese sentido, los efectos jurídicos del bloque de constitucionalidad se pueden observar en tres dimensiones: una formal, como criterio para determinar la jerarquía constitucional normativa; una sustantiva, como parámetro de constitucionalidad de las normas; y una hermenéutica, para resolver conflictos constitucionales.¹⁴⁵

El artículo 133 constitucional, consagra los principios de supremacía constitucional y jerarquía normativa. Al situar la reforma a las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos a nivel de la Constitución, sean tratados o jurisprudencia interpretativa de los mismos, modificó sustancialmente la jerarquía normativa que anterior a la reforma situaba a los instrumentos internacionales un escaño debajo de la norma fundamental.

¹⁴³ Tesis 1a. CCCXL/2013 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 1, Diciembre de 2013, p. 530.

¹⁴⁴ Tesis 1a./J. 107/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIII, octubre de 2012, p. 799.

¹⁴⁵ Rodríguez Manzo, Gabriela, *Op. Cit.*, p. 27.

En el año 2011, la SCJN resolvió la Contradicción de Tesis 293/2011¹⁴⁶ respecto a la jerarquía normativa de los tratados internacionales de derechos humanos y sobre el valor de la jurisprudencia de la CoIDH. Sobre el primer tema, la Corte asumió que con la reforma al artículo primero las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos y constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de todas las normas y actos de autoridad que forman parte del ordenamiento jurídico. Dando un paso atrás, asintió que de existir alguna restricción expresa al ejercicio de un derecho humano en la Constitución, debe estarse a ésta. En diciembre de 2017, se indicó que no es impedimento para los intérpretes de la Constitución, analizar las restricciones en el sentido de hacer el examen de interpretación más favorable posible.¹⁴⁷

Sobre el segundo tema, la Corte reconoció que la jurisprudencia de la CoIDH es vinculante y debe ser aplicada por todos los jueces mexicanos, independientemente de que el Estado mexicano haya sido parte o no en el juicio, en el entendido de que es una extensión de los tratados que interpreta, pues determina el contenido y alcance de los derechos humanos previstos en éstos.

Gracias a la reforma de 2011, el término “derechos humanos laborales” ha adquirido sustancia con el bloque de constitucionalidad. En tratándose del derecho humano a la libertad sindical, el bloque de constitucionalidad puede integrarse de la siguiente forma:

Constitución: La protección constitucional del derecho de libertad sindical se enmarca en el artículo laboral por excelencia, es decir el numeral 123, que reconoce para los operarios del sector privado en el apartado A, en las fracciones XVI el derecho de coalición, XVII el derecho de huelga y XVIII implícitamente el derecho de contratación colectiva, al establecer que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto armonizar los intereses del trabajo con los del capital.

¹⁴⁶ Ejecutoria de la Contradicción de Tesis 293/2011, Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, abril de 2014, t. I, p. 96.

¹⁴⁷ Tesis 2a. /J. 163/2017 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Segunda Sala, Libro 49, diciembre de 2017, t. I, p. 487.

La libertad sindical no puede ejercerse plenamente sin la protección del derecho a la vida (arts. 1ro y 22), a la igualdad y no discriminación (arts. 2do y 4to), a la integridad y seguridad personales (art. 22), la libertad de trabajo (art. 5to), la libertad de expresión (art. 6), la libertad de conciencia (art. 24), la libertad de imprenta (art. 7), la libertad de asociación, reunión y manifestación (art. 9), el derecho de acceso a la justicia pronta, completa, imparcial y gratuita (art. 17), el derecho de audiencia y debido proceso (art. 16), el principio de legalidad (art. 14), el derecho de acceso a la información (art. 6), el derecho de petición (art. 8), y derecho a la reparación por violaciones a los derechos humanos (art. 1ro).

Ley Federal del Trabajo: Al ser la norma reglamentaria del artículo 123 apartado A, delimita los derechos y obligaciones adyacentes a la libertad sindical. Considerando que los derechos humanos son interdependientes, el texto de la ley interpretado de forma sistemática interesa a la garantía efectiva de la libertad sindical, sin embargo de forma estricta el derecho de los trabajadores para asociarse y contratar colectivamente se regula en el Título Séptimo de las Relaciones Colectivas de Trabajo, del artículo 354 al 439, que incluye el derecho de coalición, los requisitos, derechos y obligaciones de la constitución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, la delimitación del derecho a contratar colectivamente, del contrato ley, el reglamento interior, así como de la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo. El derecho humano a la huelga, se apropia del Título Octavo, artículos 440 a 469, y del Capítulo XX del Título Catorce del Derecho Procesal del Trabajo, en el que del artículo 920 al 938 regula el procedimiento de huelga.

Jurisprudencia nacional: Los criterios emitidos por los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación (PJF) pueden ser tesis aisladas, con valor orientador, o jurisprudencias vinculantes. Actualmente emiten jurisprudencia los Tribunales Colegiados de Circuito (TCC), obligatoria para los órganos jurisdiccionales inferiores y del fuero común, los Plenos de Circuito, cuya jurisprudencia solo es vinculante dentro de dicho circuito y la SCJN, en Salas o en Pleno. Algunos criterios han sido expuestos en el cuerpo de este trabajo para

explicar el contenido de los derechos sindicales, delimitar la actuación de la autoridad o para profundizar en materia de derechos humanos. Con la finalidad de no hacer de este trabajo una compilación de criterios jurisprudenciales, se remite a la bibliografía donde se encuentran las tesis citadas en el texto.

Sistema Universal de los Derechos Humanos: La Carta Internacional de Derechos Humanos, está encabezada por la DUDH adoptada por la Asamblea General de la ONU el diez de diciembre de 1948, México fue uno de los países que votó a favor. En el artículo 23.4 establece que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” La DUDH es obligatoria para la comunidad internacional desde la Proclamación de Teherán de 1968.¹⁴⁸

Por lo que hace a los pactos integrantes de la Carta Internacional, el PIDCP se adoptó el día dieciséis de diciembre de 1966, México se adhirió el veinticuatro de marzo de 1981 y fue publicado en el DOF el veinte de mayo de 1981. En el artículo 22, párrafos 1, 2 y 3, establece el derecho que tiene toda persona para asociarse en sindicatos o afiliarse a éstos para proteger sus intereses. Este derecho solo puede restringirse por ley y cuando sea necesario para garantizar los intereses públicos. En el punto 3, reconoce el carácter especial del Convenio de la OIT de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.¹⁴⁹

El Protocolo Facultativo del PIDCP constituyó el Comité de Derechos Humanos, un órgano de expertos independientes que supervisa su cumplimiento, facultado para recibir denuncias de particulares y de Estados contra otros Estados que se hayan adherido o ratificado el Protocolo. Para presentar una denuncia se requiere agotar previamente los recursos internos. Las resoluciones del Comité pueden ser

¹⁴⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948. Disponible en http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf [Consultado el 06/03/2018, 11:45]

¹⁴⁹ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Decreto Promulgatorio. Disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D47.pdf> [Consultado el 06/03/2018, 12:25]

utilizadas en la argumentación jurídica de los abogados laboristas. México se adhirió al Protocolo el quince de marzo de 2002 y lo publicó en el DOF el quince de abril del mismo año.¹⁵⁰

El PIDESC fue adoptado el dieciséis de diciembre de 1966, México se adhirió el veintitrés de marzo de 1981 y lo publicó en el DOF el doce de mayo de la misma anualidad. En el artículo 8, párrafos 1, 2 y 3, compromete a los Estados a garantizar el derecho de las personas a fundar y afiliarse a sindicatos con el objeto de promover y proteger sus intereses económicos y sociales, los cuales deben funcionar sin obstáculos. También establece el derecho de los sindicatos para formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Reconoce el derecho de huelga y la especialidad del Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación¹⁵¹

Para vigilar el cumplimiento del Pacto y recibir denuncias sobre violación a los derechos humanos consagrados en él, el diez de diciembre de 2010 se adoptó el Protocolo Facultativo que constituye el Comité de Derechos Económicos y Sociales, sin embargo México no se ha adherido al mismo hasta la fecha.

Organización Internacional del Trabajo: Es uno de los primeros organismos internacionales en reconocer y promover la cultura de respecto a los derechos humanos laborales, desde el Tratado de Versalles y como agencia especializada de la ONU desde 1946, su actividad normativa y jurisprudencial es esencial en la conformación del bloque de constitucionalidad del derecho de libertad sindical, analizado en el subtema 3.5 de este capítulo.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos: A la par del Sistema Universal, el continente americano fundó su propio sistema de protección y promoción de los

¹⁵⁰ Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto Promulgatorio. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D49.pdf> [Consultado el 06/03/2018, 13:20]

¹⁵¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Decreto Promulgatorio. Disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D50.pdf> [Consultado el 06/03/2018, 14:23]

derechos humanos, el cual se ha erigido en los últimos meses en la punta de lanza regional por la justiciabilidad de los derechos sociales. La normatividad, convencional y jurisprudencial, sobre el derecho humano de libertad sindical, es analizada en el subtema 3.4 de este capítulo.

3.3 Control de convencionalidad

La obligatoriedad en México del control de convencionalidad se debe a tres circunstancias:

1) De conformidad con el Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados, es un deber del Estado mexicano acatar las obligaciones internacionales contraídas tras la firma y ratificación de los convenios, con la prohibición de alegar derecho interno como justificación del incumplimiento de los mismos. En esa tesitura, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), es un instrumento que obliga a todos los órganos del Estado, a cuidar que la aplicación e interpretación de las normas internas, no contradigan su objeto y fin, para lo que se debe considerar además, la interpretación que de la misma ha realizado la CoIDH.¹⁵²

2) Es un deber impuesto a los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en cuatro sentencias condenatorias de la CoIDH al Estado mexicano por violación a los derechos humanos. Expresamente la SCJN, en el Expediente varios 912/2010, en cumplimiento de la sentencia Radilla Pacheco, estableció la obligatoriedad de todas las autoridades mexicanas de ejercer el control de convencionalidad frente a la aplicación de una norma.¹⁵³

¹⁵² CoIDH, *Control de convencionalidad*, San José, C.R., CoIDH, DANIDA, 2017, Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 7, p. 13.

¹⁵³ Cfr. Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano”, *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, IIJ-UNAM, 2011, p. 368. Disponible en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3033-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-un-nuevo-paradigma?c=108404> [Consultado el 06/03/2018, 19:52], p. 341.

3) La reforma constitucional de junio de 2011 en materia de derechos humanos, particularmente los nuevos contenidos normativos previstos en el artículo primero constitucional.

El término control de convencionalidad, fue empleado en un principio por el jurista mexicano Sergio García Ramírez para definir el ejercicio de la CoIDH consistente en verificar si los actos de los Estados eran compatibles con la CADH, texto fundamental del Sistema. Posteriormente esa doctrina sería reconducida a nivel interno de los Estados, cuando al resolver diversos casos, la CoIDH se pronunció sobre la obligación subsidiaria del poder judicial, para el caso de que el legislador no armonice el orden jurídico con la CADH, de abstenerse de aplicar normas jurídicas contrarias a ella, en el entendido de que los Estados son internacionalmente responsables cuando cualquiera de sus poderes u órganos, a través de actos u omisiones, violan los derechos humanos internacionalmente reconocidos, pues cuando un Estado ratifica un convenio, como la CADH, todo el aparato estatal queda sometido al mismo y por tanto los jueces, o quienes realicen materialmente funciones jurisdiccionales, tienen la obligación de velar que no se apliquen leyes contrarias a la misma. Años más tarde, manifestó que debe llevarse a cabo sin necesidad de que lo soliciten las partes, es decir, debe ser *ex officio*.¹⁵⁴

En el expediente Varios 912/2010, abierto para determinar las obligaciones específicas del PJJ en el cumplimiento de la sentencia del caso Radilla Pacheco, la SCJN determinó la obligación de todos los jueces mexicanos de ejercer un control de constitucionalidad y convencionalidad difuso, y *ex officio*, entre las normas internas y la Norma Fundamental y entre éstas y los tratados

¹⁵⁴ CoIDH, Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia del 26 de septiembre de 2006, párrs 123-125. Caso Ximenes Lopez vs. Brasil (Fondo, Reparaciones y Costas) Sentencia del 4 de julio de 2006, párr. 172. Caso Baldeón García vs. Perú (Fondo, Reparaciones y Costas) Sentencia del 6 de abril de 2006, párr. 140. Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) Sentencia del 24 de noviembre de 2006, párr. 128. Caso Gelman vs. Uruguay (Fondo y Reparaciones) Sentencia de 24 de febrero de 2011, párr. 239. Casos citados en Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Las reformas constitucionales en materia de derechos humanos*, Op. Cit. pp. 26-27.

internacionales, como la CADH, considerando la interpretación que de la misma haya hecho la propia CoIDH, intérprete última de la Convención.

El modelo de control de convencionalidad y constitucionalidad tiene efectos jurídicos distintos según la autoridad que lo practique. Cuando es ejercido por los jueces del PJJ, al conocer de controversias constitucionales, acciones de inconstitucionalidad y de amparo, pueden declarar la invalidez de las normas que contravengan la Constitución y/o los tratados internacionales que reconozcan derechos humanos; los jueces del fuero común de acuerdo con su competencia, únicamente pueden no aplicar la norma contraria a la Constitución o a los tratados, sin hacer declaración alguna sobre la invalidez de las disposiciones. Todas las autoridades del país que no ejerzan funciones jurisdiccionales deben interpretar los derechos humanos de manera que favorezcan a los individuos la protección más amplia, sin emitir declaraciones de invalidez o desaplicar una norma.¹⁵⁵

La reforma constitucional de 2011 y el cumplimiento de la sentencia del caso Radilla Pacheco, motivaron en el constitucionalismo mexicano, la evolución del control de constitucionalidad y convencionalidad de concentrado en difuso. Por obviedad de razones, el control de constitucionalidad concentrado está a cargo de los jueces constitucionales del PJJ, quienes pueden declarar la inconstitucionalidad de una norma, solo la SCJN tiene la facultad de realizar una declaratoria general de inconstitucionalidad; el control de convencionalidad concentrado recae en CoIDH al resolver los casos contenciosos y como intérprete última de la CADH. Ahora bien, ambos tipos de control, se han hecho difusos al pasar a manos de los jueces nacionales para que como custodios de los derechos humanos, verifiquen la compatibilidad de las normas de derecho interno con la Carta Magna y con los tratados internacionales que reconocen derechos humanos.

¹⁵⁵ EXPEDIENTE VARIOS 912/2010. "*Caso Rosendo Radilla Pacheco*". Ficha de Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225> [Consultado el 07/03/2018, 10:54]

Aunque el control de convencionalidad fue una obligación impuesta al Estado mexicano en virtud de sentencia condenatoria por la CoIDH, el bloque de constitucionalidad al que se integran las fuentes internacionales en materia de derechos humanos, no se restringe a la CADH, sus protocolos adicionales y la jurisprudencia de la propia Corte, pues cuando una norma de derecho interno concede mayor protección a un derecho humano debe estarse a ésta última. La misma CADH, en el artículo 29.b, sobre las Normas de Interpretación, advierte que ninguna de sus disposiciones puede ser interpretada en el sentido de que “limite el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos estados”, por lo tanto cuando para un mismo supuesto exista más de una fuente que lo regule, debe adoptarse aquella que beneficie más a la persona.

El control de convencionalidad considera previamente la instrumentación del bloque de constitucionalidad y en la resolución de casos o para la aplicación de una norma, la técnica hermenéutica de la interpretación conforme y el principio pro persona.

La cláusula de interpretación conforme es empleada en el control de convencionalidad para determinar si una norma es compatible o no lo es, en lo absoluto, con un derecho humano reconocido en la Constitución o en un tratado.¹⁵⁶

Para Ferrer Mac-Gregor, el control difuso de convencionalidad “convierte al juez nacional en juez interamericano, en un primer y auténtico guardián de la [CADH], de sus protocolos adicionales y de la jurisprudencia [de la CoIDH], que interpreta dicha normativa.”¹⁵⁷ El compromiso de proteger los derechos humanos del orden interno, ahora se extiende para conocer y hacer valer aquellos que el Estado ha reconocido en los instrumentos internacionales ratificados.

¹⁵⁶ Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, *Op. Cit.*, pp. 361-368.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 379.

La defensa efectiva de la libertad sindical desde sede nacional requiere del conocimiento puntual de los conceptos antes remitidos, pues el concepto de derechos humanos laborales solo puede verse tras el lente de la diversidad de fuentes del derecho internacional de los derechos humanos y de la normatividad del organismo internacional especializado en materia sindical.

La estructura del bloque de constitucionalidad en materia sindical rompe fronteras, y si bien es labor del juzgador emplear las técnicas interpretativas –conforme y pro persona- para el ejercicio del control de convencionalidad, nada impide y, deriva por demás en una obligación del verdadero *ius* laboralista, la elaboración de argumentos novedosos y consistentes basados en el *corpus iuris* interamericano y de la OIT, contemplando la jurisprudencia tanto de la CoIDH como del Comité de Libertad Sindical. Aunque éstos últimos pueden refutarse de no vinculantes, son fuente de criterios orientadores, para la emisión de resoluciones realmente apegadas a los principios esenciales de la libertad sindical.

3.4 La libertad sindical en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Tras la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz de 1945, celebrada en México, las naciones americanas coincidieron en la creación de un sistema internacional de protección a los derechos humanos. Este objetivo se concretó en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá de 1948 en la se adoptó la Carta de la Organización de Estados Americanos, que declara a los "derechos fundamentales de la persona humana" como principios fundantes de la Organización, y se inició formalmente el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) con la aprobación la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.¹⁵⁸

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue el primer documento internacional en hacer un reconocimiento de los derechos humanos, como "derechos esenciales del hombre [que] no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana", pues se adoptó ocho meses antes que la DUDH. A pesar de la

¹⁵⁸ Orozco Sánchez, César Alejandro, *Op. Cit.* pp. 31-32.

discusión doctrinaria sobre el valor jurídico que merecía su contenido por no cumplir con la calidad de tratado internacional, los órganos del SIDH han considerado que sí constituye una fuente de obligaciones internacionales para los Estados miembros de la OEA, pues contiene y define los derechos humanos esenciales referidos en la Carta.

El reconocimiento del derecho humano a la libertad sindical en la Declaración, se encuentra en el artículo XXII sobre el derecho de las personas de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden “sindical”.¹⁵⁹

La Carta de la OEA, publicada en el DOF el 13 de enero de 1949, en vigor desde el trece de diciembre de 1951 y reformada en 1967 por el Protocolo de Buenos Aires, estableció como órgano principal la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) encargada de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y servir como órgano consultivo de la Organización. Consagra el derecho de asociación laboral en el artículo 45 c), como herramienta básica de las naciones americanas para “alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz”.¹⁶⁰

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) fue suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en vigor para México desde el veinticuatro de marzo de 1981. Este instrumento internacional, ya mencionado en múltiples ocasiones en el trabajo, reafirma que los derechos humanos no nacen del hecho de ser nacional de un Estado, sino que tienen fundamento en los atributos de la persona humana, asimismo, es el documento principal del SIDH, pues define su naturaleza, como coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos y precisa la estructura, competencia

¹⁵⁹ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Disponible en www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2004.pdf [Consultado el 08/03/2018, 10:14]

¹⁶⁰ Carta de la OEA. Disponible en http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp [Consultado el 08/03/2018, 10:18]

y funcionamiento de la CIDH y la CoIDH, como órganos competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con su ratificación por los Estados.

La CADH reconoce en el artículo 16, párrafos 1, 2 y 3, la libertad de asociación sindical al establecer que “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales, [...]” Y que el ejercicio de este derecho solo “puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”.

La CADH en el artículo 26, hace referencia al desarrollo progresivo de los derechos humanos económicos, sociales y culturales a fin de lograr su plena efectividad.

El abanico de derechos se encuentra tanto en la Carta de la OEA, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y específicamente, en el Protocolo adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante, "Protocolo de San Salvador" adoptado el diecisiete de noviembre de 1988, ratificado por México el ocho de marzo de 1996 y en vigor desde noviembre de 1999. De la misma forma, que el PIDESC, en el sistema regional también los derechos sociales se vieron distanciados de los civiles y políticos, al concebirlos como derechos, cuya plena efectividad, quedó “parcialmente” condenada a la progresividad en las medidas, políticas y legislativas, de los gobiernos de los Estados en razón del presupuesto y grado de desarrollo económico. Se emplea el término “parcialmente” por la oportunidad jurisdiccional de hacerlos exigibles y justiciables, a partir de la sentencia Lagos del Campo vs. Perú, en virtud de la cual, pasan de normas programáticas, a derechos plenamente exigibles ante el SIDH.¹⁶¹

¹⁶¹ CoIDH. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2009, párr. 101.

El Protocolo de San Salvador reconoce el derecho humano a la libertad sindical en el artículo octavo, sobre Derechos sindicales, en el que a la letra se establece:

“1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.”

El artículo 19.6 del mismo Protocolo, delimita la oportunidad de presentar una petición individual ante la CIDH, y que esta la haga del conocimiento de la CoIDH, por la violación del derecho humano a la libertad sindical imputable directamente al Estado mexicano, únicamente por lo que hace a la libertad sindical positiva individual y colectiva y la autonomía sindical, comprendidas en el párrafo a) del artículo 8 antes citado.

Los órganos del SIDH son la CIDH y la CoIDH. La primera tiene funciones políticas, como las visitas *in loco*, los informes temáticos y las opiniones consultivas, además de funciones cuasi jurisdiccionales, entre las que destacan la

presentación de casos ante la CoIDH y la celebración de audiencias temáticas. La CoIDH tiene dos funciones una consultiva y otra contenciosa originada en peticiones individuales, actividad que se complementa con el dictado de medidas provisionales y de supervisión de cumplimiento de sentencias. Una actividad importante de la CoIDH es la emisión de jurisprudencia en razón de que es el único órgano previsto en el SIDH que tiene competencia última y definitiva para interpretar la CADH y sus protocolos. Sus interpretaciones son consideradas una extensión de los mencionados instrumentos internacionales y por tanto obligatorias para los Estados.

La función consultiva deriva en documentos orientadores para los jueces nacionales. Por la importancia que merece a este trabajo, en el año 2003 el Estado mexicano consultó a la CoIDH la compatibilidad de la CADH y sus protocolos, con la privación del goce y ejercicio de ciertos derechos laborales por razones de la condición migratoria de algunos trabajadores migrantes.¹⁶² De esta consulta deriva la atracción de la CoIDH de la teoría *Drittwirkung*, ya referida en el primer subtema de este capítulo, al señalar que:

“140. En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.”

En el párrafo 141, la CoIDH a consecuencia de la posición *erga omnes* de la CADH, se pronunció sobre la responsabilidad internacional de un Estado, cuando

¹⁶² CoIDH, *Opinión Consultiva Oc-18/03*, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. 17 de Septiembre de 2003, Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf [Consultado el 08/03/2018, 13:54]

por ejemplo un hecho violatorio de derechos humanos, no directamente imputable a éste por haber sido cometido por un particular, -como puede ser el empleador dentro de una relación de trabajo-, acarrea su responsabilidad internacional por la “falta de la debida diligencia para prevenir la violación o para tratarla en los términos requeridos por la Convención”.

Otra Opinión Consultiva trascendente para esta investigación es la solicitada por Panamá en febrero de 2016, sobre la titularidad de derechos de las personas jurídicas en el SIDH, analizando la CADH y el Protocolo de San Salvador en los artículos 8.1 a y b, sobre libertad sindical.¹⁶³ Después de emplear distintas técnicas de la hermenéutica para interpretar el artículo 1.2 de la CADH, sobre el alcance de los términos “persona” o “ser humano”, la CoIDH determinó en el párrafo 70 que “las personas jurídicas no son titulares de derechos convencionales, por lo que no pueden ser consideradas como presuntas víctimas en el marco de los procesos contenciosos ante el sistema interamericano”

Sin embargo, en una exégesis de los artículos del Protocolo de San Salvador sobre libertad sindical, sumado a lo establecido por la Carta de la OEA y el convenio 87 de la OIT, determinó que la protección a los derechos de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones es necesario para salvaguardar el derecho de libertad sindical individual positiva de los trabajadores y que la naturaleza de dichas organizaciones sindicales es la protección y promoción de los intereses de sus asociados, por lo que una desprotección a sus derechos produciría de forma inmediata una afectación al derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente.

La CoIDH consideró que “la interpretación más favorable del artículo 8.1.a conlleva entender que allí se consagran derechos a favor de los sindicatos, las

¹⁶³ CoIDH. *Opinión Consultiva OC-22/16*, Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador), de 26 de febrero de 2016, Serie A No. 22. Párrfs. 96, 97, 105. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf [Consultada el 08/03/2018, 16:15]

federaciones y las confederaciones, dado que son interlocutores de sus asociados y buscan salvaguardar y velar por sus derechos e intereses.” Consecuentemente, reconoció el derecho de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones para presentarse ante el sistema interamericano en defensa de sus propios derechos. El procedimiento de exigibilidad de la libertad sindical ante el SIDH será abordado en el capítulo siguiente.

La jurisprudencia de la CoIDH, en materia de libertad sindical, no ha tenido un desarrollo tan basto, como la que desafortunadamente ha ocasionado la violación del derecho a la vida y a la integridad personal, por el empleo sistemático de los gobiernos americanos de la desaparición forzada de personas.

En el Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá,¹⁶⁴ sobre el despido de 270 empleados públicos y dirigentes sindicales, que habían participado en distintas protestas contra la política gubernamental en reclamo de sus derechos laborales, la CoIDH declaró la violación de Panamá al artículo 16 de la CADH sobre libertad sindical.

En la sentencia, la CoIDH determina que “la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos.” La libertad sindical comprende el derecho a formar asociaciones, sin restricciones, para la realización de un fin común lícito sin presiones o intromisiones y la libertad de toda persona de determinar, sin coacción alguna, si desea o no formar parte de la asociación. En ese sentido, el despido a dirigentes sindicales que se encontraban involucrados en una serie de reivindicaciones laborales limita las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

Sobre las restricciones al derecho de libertad sindical señala que deben tener sustento en la ley y ser necesarias en una sociedad democrática, que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o

¹⁶⁴ CoIDH, *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párrfos. 156, 157, 158, 159, 160, 168, 170, 173. [Consultado el 08/02/2018, 19:10]

de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás. Dichas restricciones no son jurídicamente lícitas por la única razón de encontrarse dispuestas en una ley, se requiere que sean dictadas por razones de interés general y no para un caso específico como el que motivo la petición individual.

Otra sentencia en la que se ha interpretado el artículo 16.1 de la CADH en materia de libertad sindical, es la dictada en el Caso *Huilca Tecse vs. Perú*,¹⁶⁵ referente al homicidio del señor Huilca Tecse, quien fuera secretario general de la Confederación General de Trabajadores del Perú y activista político y sindical.

En esta jurisprudencia, la CoIDH, delimitó que el “derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales”, comprende no solo el derecho individual de asociarse libremente sin la injerencia de las autoridades públicas que entorpezcan el ejercicio de ese derecho, sino que implica una dimensión social de la libertad de asociación, que debe ejercerse también con plena libertad, “sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad”, es decir, que los integrantes de la colectividad obtengan sus propósitos y se beneficien de los mismos.

Detalla que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. Además, la libertad sindical, entraña la autonomía de la persona o de la colectividad de decidir cómo ejercerla, por lo que los Estados deben garantizar “que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses”.

¹⁶⁵ CoIDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121 Párrfs. 69, 70, 71, 72, 74, 77. [Consultado el 08/03/2018, 17:05]

Como ha podido observarse, ambas jurisprudencias indirectamente analizan el derecho social a la libertad sindical, a través del derecho general de libertad de asociación contenido en el numeral 16 de la CADH.

El treinta y uno de agosto de 2017, la CoIDH dictó una sentencia, que en palabras del entonces Presidente de ese órgano jurisdiccional, Juez Roberto F. Caldas, es una decisión histórica, pues "se reconoce como autónomo el Derecho del Trabajo y particularmente la estabilidad laboral, siendo entonces la primera ocasión que la Corte IDH declara que el artículo 26 de la Convención Americana y los derechos derivados del mismo son justiciables."¹⁶⁶

En tratándose de la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, la CoIDH, empleando las normas de interpretación del artículo 29 de la CADH, dota de contenido al artículo 26 con los derechos establecidos en la Carta de la OEA y en la Declaración Americana, además de los instrumentos internacionales al respecto y la normatividad interna.

En breve, el caso se relaciona con el despido del señor Alfredo Lagos del Campo a consecuencia de declaraciones hechas a una revista. La entrevista fue realizada cuando era Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Ceper-Pirelli, y en ella denunció, que la dirección de la empresa presuntamente habría empleado el "chantaje y la coerción" para llevar a cabo "fraudulentas elecciones al margen del Comité Electoral".¹⁶⁷

La sentencia aborda la violación del derecho a la libertad de expresión, del artículo 13 de la CADH, en las relaciones entre particulares, en este caso en una relación laboral, y afirma que la libertad de expresión es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática y es una condición

¹⁶⁶ CoIDH, Voto Razonado del Juez Roberto F. Caldas, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf [Consultado el 09/03/2018, 12:52]

¹⁶⁷ CoIDH, *Lagos del Campo vs. Perú*, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrfs. 73, en relación con 50, 58, 61-70. [Consultado el 09/03/2018, 12:52]

necesaria en la labor de las organizaciones de trabajadores a fin de proteger sus derechos laborales, pues de lo contrario carecerían de razón de ser. Además, las autoridades competentes dentro de los Estados, en cumplimiento de la obligación de garantizar los derechos humanos dentro de la esfera privada, deben revisar si los actos o decisiones ejercidos en el ámbito privado son acordes con el derecho interno y el derecho internacional de los derechos humanos. De no ser así deben corregir la situación y brindar la protección necesaria. ¹⁶⁸

Sobre el derecho de asociación, en este caso la organización “Comunidad industrial” jurídicamente no es un sindicato, sin embargo en esencia realiza también la función de representación de los trabajadores frente al empleador. Al respecto la CoIDH en el párrafo 158, establece que la protección al derecho de asociación laboral, se extiende a “organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores.” Esa protección deriva por un lado del artículo 16 de la CADH, así como de la Carta de la OEA y la Carta Democrática Interamericana, pues dichos instrumentos reconocen el derecho de asociación sin restringirlo al ámbito sindical. En apoyo, cita la definición de representantes de los trabajadores de la OIT, en la que además de incluir a los representantes sindicales, reconoce como tales a aquellos “libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas actividades no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos”¹⁶⁹

Sobre la violación al derecho de asociación del señor Lagos del Campo, la CoIDH señaló que “los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tiene una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero repercute en la vulneración del derecho

¹⁶⁸ *Ibidem*, párrfs. 90, 91,92.

¹⁶⁹ *Ibidem*, párrfs. 157, 158, 159.

del otro”. En ese sentido, la Corte determinó que el despido conculcó el derecho individual del señor Lagos del Campo, pero la violación trascendió a la libertad de asociación de la colectividad, pues los privó de la representación de uno de sus líderes, además, “al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial”.¹⁷⁰

La trascendencia de este criterio, de acuerdo con el jurista mexicano y juez de la CoIDH, Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, radica en que además de ser la primera vez que la Corte declara violado el artículo 26 de la CADH, provee de un precedente significativo para la justiciabilidad de los derechos sociales en el SIDH, al posibilitar que los derechos que no fueron expresamente contemplados en el artículo 19.6 del Protocolo de San Salvador, puedan ser exigibles directamente con fundamento en la propia CADH.¹⁷¹

3.5 La libertad sindical en la Organización Internacional del Trabajo

Finalizada la Primera Guerra Mundial, en la Conferencia de Paz en París en el año 1919, la comunidad internacional urgió sobre la necesidad de crear un sistema de legislación internacional del trabajo. La conferencia derivó en la firma del Tratado de Versalles el 28 de junio del año en comento, cuyo apartado XIII, fue reservado para la materia de trabajo. En él se establece la constitución de una organización internacional permanente distinta a la extinta Sociedad de Naciones –OIT-, así como los principios fundamentales para un trabajo realmente humano. El principio de libertad sindical, como mecanismo para alcanzar la paz universal fundada en la justicia social, procede de la constitución de la OIT.¹⁷²

México ingresó a la OIT el doce de septiembre de 1931.

¹⁷⁰ *Ibidem*, párrf. 162.

¹⁷¹ CoIDH, *Voto Concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot: la justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales: una nueva etapa en la jurisprudencia interamericana*, Caso Lagos del Campo vs. Perú, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrfs. 9. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf [Consultado el 10/03/2018, 10:31]

¹⁷² Tratado de Versalles. Disponible en <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/> [Consultado el 26/02/2018, 10:49]

Frente a las condiciones caóticas propias de la Segunda Guerra Mundial y de la etapa de posguerra, la OIT celebró una conferencia en 1944, de la que emanó la Declaración de Filadelfia, un documento en el que se reafirman los fines y objetivos de la organización y se establecen los principios que debieran regir la política de sus miembros. Este documento fue incorporado a la Constitución de la OIT en la 29ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1946 y entró en vigor en 1948. Una vez más, confirma como principio fundamental para el progreso constante, la libertad de asociación, y como obligación de las naciones, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.¹⁷³

La OIT es un organismo especializado de la ONU desde 1946¹⁷⁴, de integración tripartita, donde están representados tanto los gobiernos de los Estados, como las organizaciones de trabajadores y de empleadores con mayor representación en cada uno de éstos.

Tres son los órganos que dan estructura a la OIT: la Conferencia Internacional del Trabajo, en adelante la Conferencia, es el órgano legislativo por excelencia, pues en ella se adoptan los convenios y recomendaciones, se reúne anualmente en Ginebra, se integra por los delegados gubernamentales y representantes del capital y del trabajo de cada Estado miembro; el Consejo de Administración, en adelante el Consejo, es el órgano encargado de la conducción política, lo integran cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho representan a los gobiernos, catorce a los empleadores y catorce a los trabajadores, tiene un presidente que es miembro del Consejo y sesiona tres veces por año, en dos de las cuales se dedica a desahogar las actividades propias de las comisiones; finalmente la Oficina Internacional del Trabajo, en adelante la Oficina, que realiza funciones de secretariado permanente desde Ginebra y en las oficinas regionales, está

¹⁷³ Bronstein, Arturo, *Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*, Bogotá, Astrea SAS, Universidad de La Sabana, 2014, p. 15.

¹⁷⁴ Es un organismo autónomo de la ONU, pero con quien trabaja en coordinación en el plano intergubernamental a través del Consejo Económico y Social y en el plano intersecretarial por medio de la junta de jefes ejecutivos de Naciones Unidas. Organigrama de la ONU. Disponible en http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/_org_resumen.htm [Consultado el 26/02/2018, 11:10]

encabezado por el Director General, que es elegido por el Consejo y responde ante éste de la conducción de la OIT.

La protección jurídica de la libertad sindical en el marco de la OIT, está contenida en las Normas Internacionales del Trabajo, es decir, los convenios, las recomendaciones y las declaraciones. Los convenios una vez ratificados son vinculantes para los Estados, aunque en su contenido algunas normas sean autoejecutables y otras más bien programáticas. Las recomendaciones no son vinculantes, proporcionan directrices para la aplicación efectiva de los Convenios en el ámbito interno, la obligación de los Estados es someterlas a las autoridades correspondientes e informar con la periodicidad que fije el Consejo sobre la puesta en práctica de su contenido. Las declaraciones tampoco son vinculantes, sin embargo presentan principios rectores que deberían acatar los Estados, así como lineamientos de promoción y respeto de los derechos humanos laborales.¹⁷⁵

De entre el conjunto de convenios aprobados por la Conferencia, en las últimas décadas del siglo XX, el Consejo puso énfasis en el respeto de los derechos fundamentales contenidos en su Constitución frente al mundo de la globalización¹⁷⁶, así se dio categoría de convenios fundamentales a los que consagran: a) la libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la efectiva abolición del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en el empleo.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia en 1998, tiene como objetivo ayudar a los Estados miembros, por medio de la cooperación técnica, a lograr la correspondencia entre su legislación y la praxis con los principios y derechos

¹⁷⁵ OIT, *Folleto Nº. 1. Las normas y el sistema de supervisión de la OIT*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100758.pdf [Consultado el 26/02/2018, 12:14]

¹⁷⁶ Oficina Internacional del Trabajo, *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 11. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087430.pdf [Consultado el 26/02/2018, 12:45]

fundamentales. Si bien no es un instrumento vinculante, establece el compromiso para los Estados que hayan o no ratificado los convenios fundamentales, por el solo hecho de pertenecer a la organización, “de respetar, promover y hacer realidad, en buena fe y de acuerdo con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son el objeto de aquellos Convenios”¹⁷⁷.

La lectura de los párrafos anteriores, hace evidente que la libertad sindical fue reconocida como derecho humano por la comunidad internacional desde 1919, al constituir la OIT, y que de manera anticipada al Sistema Universal de Derechos Humanos, generó un conjunto de instrumentos y mecanismos de control internacionales para garantizar su cumplimiento. Por ejemplo, pocos meses antes de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, la Conferencia había adoptado el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87).

En adelante se mencionan los instrumentos de protección de la libertad sindical, para los trabajadores del sector privado, que pueden ser empleados por los iuslaboralistas en la defensa de este derecho humano, desde sede nacional y ante las instancias de la propia OIT.

El Convenio fundamental, ratificado por México, más importante en materia de libertad sindical, es el 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948. Ratificado el primero de abril de 1950. En adelante convenio 87. Los derechos reconocidos son los siguientes:¹⁷⁸

- Los trabajadores, tienen el derecho de constituir o afiliarse a organizaciones –sindicatos, federaciones y confederaciones- que estimen convenientes, sin

¹⁷⁷ Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2ª ed., OIT, 2010, p. 7. Disponible en http://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_467655/lang--es/index.htm [Consultado el 26/02/2018, 12:52]

¹⁷⁸ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO [Consultado el 26/02/2018, 15:35]

ninguna distinción y sin autorización previa, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

- Las organizaciones, tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción. Las autoridades deben abstenerse de ejercer acciones tendentes a limitar este derecho.
- Las organizaciones no están sujetas a disolución por vía administrativa.
- El reconocimiento de personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones que limiten la libertad sindical.
- Toda organización tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
- Los trabajadores y sus organizaciones están obligados a respetar la legalidad, pero las leyes nacionales no menoscabarán ni limitarán en los hechos las garantías previstas por el Convenio.
- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.
- Por “organización” debe entenderse toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de sus agremiados.
- El Estado mexicano, dado que el Convenio está en vigor, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Otro convenio fundamental y complementario al anterior, es el 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, en adelante convenio 98, que consagra principalmente que los Estados deben garantizar la libertad sindical individual contra todo acto de discriminación en relación con su empleo y por otro lado, que los sindicatos, federaciones y confederaciones, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia empresarial ya se realice

directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.¹⁷⁹

México se ha negado a ratificar ese convenio, en un primer momento oponiendo una reserva por la existencia de la cláusula de exclusión en el artículo 395 de la LFT, ahora inexistente. Lo que detiene su ratificación sustancialmente es la protección que establece contra la injerencia patronal, que como se mencionó en los capítulos anteriores se ha convertido en política laboral.¹⁸⁰ A pesar de no estar ratificado, en virtud de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, podemos utilizar su contenido como fundamento en las acciones de defensa y exigir su cumplimiento de buena fe y en apego a la Constitución de OIT, por el solo hecho de pertenecer a dicha organización.

Otro convenio en materia de libertad sindical es el 135, sobre los representantes de los trabajadores del año 1971, ratificado por México el dos de mayo de 1974. De conformidad con este convenio los representantes de los trabajadores en las empresas "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor". Representantes pueden ser, en virtud de la legislación o de las prácticas nacionales, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa pero que realicen actividades exclusivas de los sindicatos. Las leyes nacionales, los

¹⁷⁹ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 [Consultado el 26/02/2018, 15:48]

¹⁸⁰ Alcalde Justiniani, Arturo, *¿Y el Convenio 98 de la OIT, para cuándo?*, La Jornada, 6 de abril de 2013. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/06/opinion/021a2pol> [Consultado el 26/02/2018, 15:35]

convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar la clase o clases de representantes en cuestión.¹⁸¹

Existen otros dos convenios relativos al derecho de asociación sindical, uno para los trabajadores agrícolas, el convenio no. 11 de 1921 que se limita a reconocer ese derecho y a establecer la obligación de derogar la legislación interna que lo limite.¹⁸² Otro es el 141 del año de 1975, celebrado para fortalecer el desarrollo económico y social de los Estados miembros, con la participación organizada y activa de estos trabajadores rurales, a quienes atribuye todas las garantías otorgadas a los obreros para la constitución de sindicatos. Por trabajadores rurales debe entenderse todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios que no empleen mano de obra permanente.¹⁸³

Las recomendaciones son otros de los instrumentos jurídicos, que a pesar de no ser vinculantes, pueden ser empleados en la fundamentación por el abogado con la finalidad de proporcionar a los juzgadores criterios orientadores. Solo por mencionar, en materia sindical se encuentra la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149), la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), entre otras. Todas consultables en la página de internet de la OIT.

¹⁸¹ Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO [Consultado el 26/02/2018, 15:58]

¹⁸² Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11). Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312156:NO [Consultado el 26/02/2018, 16:10]

¹⁸³ Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141). Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312286:NO#A11 [Consultado el 26/02/2018, 16:09]

Los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, después de desahogado el procedimiento, son conocidos en la jerga del Derecho Internacional del Trabajo como jurisprudencias y pueden emplearse como herramientas jurídicas para fortalecer los argumentos que se esgriman en la defensa de la libertad sindical a nivel nacional. Hacen referencia a hechos que violan la libertad sindical, cuestiones legislativas y de interpretación, así como de deficiente aplicación de la ley.

La OIT publica una compilación con la jurisprudencia, la quinta y última edición revisada es del año 2006¹⁸⁴. Entre los derechos a que alude se encuentran: la protección a la vida de sindicalistas y dirigentes; debido proceso y liberación ante detenciones arbitrarias; cese de tortura a trabajadores o líderes por parte de las autoridades; erradicación del exilio; libertad de manifestación y reunión; constitución sin autorización previa y reconocimiento de la organización sindical; derecho a la sindicalización libre de discriminación por categorías de trabajadores; salvaguarda de libertad y autonomía de las organizaciones sindicales; y el respeto al derecho de negociación colectiva y de huelga, cuando tiene como objeto la legítima defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.¹⁸⁵

¹⁸⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, OIT, 2006. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf [Consultado el 27/02/2018, 08:40]

¹⁸⁵ Rodríguez Calderón, Eduardo, *Perfil del Comité de Libertad sindical. 50 años como garante internacional*, Lima, OIT/Oficina regional, 2001, pp. 21-24. Disponible en http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_ls/spanish/documentos.html [Consultado el 01/03/2018, 10:07]

CAPÍTULO IV

Exigibilidad del derecho humano a la libertad sindical en México

La protección de los derechos humanos precisa de garantías legales o políticas, y jurisdiccionales o secundarias. Las primeras se abordaron en el capítulo anterior y consisten en los deberes legislativos y administrativos, de regulación normativa y actuación administrativa por la efectividad de los derechos¹⁸⁶. Las garantías jurisdiccionales son mecanismos de tutela “subsidiarios” que se activan en caso de insuficiencia o incumplimiento de las garantías políticas o legales, ya sea porque dichos poderes incumplan directamente con las obligaciones a su cargo o por no poder evitar que particulares afecten el bien que constituye el objeto del derecho. Estas garantías designan deberes para los servidores que prestan funciones materialmente jurisdiccionales o para quienes tienen la atribución de recibir quejas por violaciones a los derechos fundamentales, como las comisiones de derechos humanos.¹⁸⁷ Las garantías jurisdiccionales suponen la existencia de recursos de protección judicial.

En el artículo 25 de la CADH se consagra el derecho de todas las personas a la protección judicial, es decir, a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que las ampare contra actos que violen sus derechos, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

En la jurisprudencia, la CoIDH se ha pronunciado sobre el derecho de acceso a la justicia también contenido en el artículo 25, que comprende la obligación positiva del Estado de conceder a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales, siendo que esta garantía debe abarcar los derechos reconocidos por la CADH, la Constitución y por la ley. Para el cumplimiento del artículo 25, “no basta con que los recursos existan formalmente, sino que los mismos deben tener efectividad, es

¹⁸⁶ Véase, p. 74.

¹⁸⁷ Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *Op. Cit.*, pp. 60-61.

decir, debe brindarse a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que sea sencillo y rápido.¹⁸⁸

La diferencia regulatoria que los Estados han trazado sobre los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, en términos de acceso a la justicia, ha generado grandes discusiones sobre la exigibilidad y justiciabilidad de los segundos.

La exigibilidad de los derechos sociales puede ser política o jurídica, también denominada justiciabilidad. La exigibilidad política se funda en la lucha social, por el reconocimiento universal de derechos, a través de la demanda colectiva y de la movilización de masas. La experiencia hasta hoy ha demostrado que la movilización de las organizaciones sociales incentiva la actividad política garantista para el goce efectivo de los derechos sociales. Siguiendo la línea de Rodolfo Arango Rivadeneira, una puerta de la exigibilidad política es el litigio internacional y el sistema de presentación periódica de informes de los Estados frente a organismos de carácter internacional.¹⁸⁹

La repulsa de los derechos sociales, como derechos subjetivos exigibles directamente ante jueces nacionales e internacionales, es decir, la negación de su justiciabilidad, radica en tres objeciones según el filósofo colombiano, Rodolfo Arango: una cognitiva, referente al grado de indeterminación de los derechos; una metodológica, afincada en la inexistencia de procedimientos objetivos y criterios racionales para decidir sobre la violación de los derechos sociales; y una funcional, relativa a la invasión de poderes, bajo la premisa de que el juzgador se transforma en legislador y administrador al reconocer derechos y determinar las prestaciones que los hacen efectivos.

¹⁸⁸ CoIDH, *Caso Cantos vs. Argentina*. Sentencia de 28 de noviembre de 2002. (Fondo, Reparaciones y Costas) Serie C No. 97, párr. 52. [Consultado el 13/03/2018, 11:39]

¹⁸⁹ Arango Rivadeneira, Rodolfo “Derechos Sociales”, *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, México, IIJ-UNAM, 2015, Vol. 2, p. 1699. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf> [Consultado el 13/03/2018, 12:12]

Para el profesor italiano Riccardo Guastini, el reconocimiento de derechos por parte de los Estados, no lleva implícito la disposición de garantías de protección necesarias, para hacer exigibles esos derechos, los recursos judiciales deben constar en normas y se debe prever la constitución de órganos jurisdiccionales que los resuelvan. Con la finalidad de que un derecho no sea de papel, el orden normativo debe establecer su contenido de forma precisa y debe señalar también ante quien puede ser ejercido o reivindicado. Según Guastini, son tres los requisitos fundamentales para que un derecho sea exigible de iure y de facto: deben ser susceptibles de tutela jurisdiccional, debe contener obligaciones determinadas y éstas, deben ser oponibles a sujetos determinados.¹⁹⁰

Este trabajo ha recorrido la determinación normativa del derecho humano a la libertad sindical tanto en sede nacional como internacional, los sujetos obligados, las obligaciones específicas que implica, y en este capítulo, los mecanismos para hacer exigible este derecho y lograr su justiciabilidad en México, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y ante la OIT.

4.1 Sujetos del derecho humano a la libertad sindical

La titularidad del derecho humano a la libertad sindical reside originariamente en el trabajador.¹⁹¹ Sin embargo, luego de esbozar la libertad sindical en los aspectos individual y colectivo, se advirtió que son sujetos tanto el trabajador como la organización sindical, llámese sindicato, federación o confederación.

Tienen personalidad para accionar los mecanismos jurisdiccionales en México, los trabajadores en lo individual y las asociaciones sindicales, representadas por el secretario general o las personas determinadas en los estatutos. Ambos pueden designar apoderados legales, que de acuerdo con la LFT, artículo 692, es suficiente una carta poder otorgada ante dos testigos. Tratándose de las asociaciones sindicales, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente y estatutariamente autorizado para ello.

¹⁹⁰ Pacheco, Miguel Ángel, “Garantismo y Derechos sociales”, *Constitucionalismo y Garantismo*, Colombia, Universidad de Externado de Colombia, 2009, Serie de Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho, No. 53, p. 189-220.

¹⁹¹ Véase, p. 53.

Como se observa, no se incluye a la coalición, pues de acuerdo con la normatividad laboral mexicana, carece de legitimación para realizar determinadas acciones al carecer de registro sindical y directiva que los represente, por ejemplo para emplazar a huelga con el objeto de celebrar un contrato colectivo de trabajo, aunque no por eso están imposibilitadas para presentar quejas ante las comisiones de derechos humanos e iniciar acciones jurídicas bajo la figura del litisconsorcio activo.

Para la interposición de quejas y denuncias ante las comisiones de derechos humanos, federal y locales, pueden hacerlo de forma individual o colectiva, sin mayores requisitos.

En el SIDH, como será explicado a la brevedad, tienen legitimación para presentar quejas ante la CIDH los trabajadores individualmente, representados por ONG's, por abogados o por defensores que el propio sistema pone a disposición de las víctimas o los peticionarios. Las asociaciones sindicales "legalmente reconocidas"¹⁹² están legitimadas para presentar quejas en defensa de los intereses que les son comunes a sus agremiados en virtud de la CADH y del Protocolo de San Salvador.

Solo las asociaciones sindicales tienen legitimación para presentar quejas y reclamaciones ante la OIT, sean locales o nacionales, siempre que tengan interés directo en la solución de la cuestión que se aduce en la queja. También puede ser a través de organizaciones internacionales de trabajadores, ya sea que cuenten con estatuto consultivo en la OIT o que sin tenerlo, el motivo de la queja afecte directamente a las asociaciones mexicanas afiliadas a éstas.

4.2 Autoridades competentes

En sede nacional, la garantía jurisdiccional del derecho humano de libertad sindical recae en los tribunales laborales y los de amparo, que de acuerdo con sus respectivas competencias por materia, turno y territorio, tienen el deber de proteger a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales, frente a los actos de

¹⁹² CoIDH, *Opinión Consultiva Oc-22/16, Op. Cit.*, párrafo 105.

particulares o de autoridades, que representen una violación a las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Las autoridades laborales son las Secretarías del trabajo, que tienen a su cargo la conducción de la política laboral en el territorio nacional y a nivel local, según se trate. Las autoridades sociales son las procuradurías del trabajo, federal y locales, cuya labor es imprescindible para la exigibilidad del derecho de libertad sindical, individual y colectiva, frente a otras autoridades y respecto del capital y de los mismos sindicatos.

Las autoridades mexicanas en materia de derechos humanos son las Comisiones, nacional y local, encargadas de recibir quejas y emitir recomendaciones por actos de autoridades que atenten contra la libertad sindical.

4.2.1 Jurisdiccionales

Producto de la reforma en materia de justicia laboral publicada en el DOF el veinticuatro de febrero de 2017, la Constitución, en el artículo 123, fracción XX, confiere la facultad jurisdiccional para resolver las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones a los tribunales laborales del PJJF o de las entidades federativas. Como etapa previa al juicio laboral se obliga a los trabajadores a asistir a la instancia conciliatoria, que en el orden local, estará a cargo de los Centros de Conciliación, de las entidades federativas y a nivel federal de un organismo descentralizado de la administración pública federal, siendo cabeza de sector la STPS. Además, a éste organismo federal le corresponderá el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El plazo de un año establecido en el Transitorio Segundo para realizar las adecuaciones legislativas correspondientes, feneció sin que la encomienda constitucional se cumpliera, por lo tanto al no existir las modificaciones reglamentarias ni la normatividad relativa a los nuevos centros de conciliación, en el presente estudio de la exigibilidad del derecho de libertad sindical, se considerarán las autoridades, procesos y procedimientos propios de la legislación

ordinaria previa a la reforma. Cabe destacar que sus funciones no se han visto interrumpidas por el texto reformante.

Juntas de Conciliación y Arbitraje: La labor jurisdiccional del trabajo incumbe a las JCA, federal y locales, con la acotación de que son tribunales de plena jurisdicción aunque se encuentren ubicados en el organigrama del poder administrativo. La JCA de la Ciudad de México es la única junta local que goza de autonomía de acuerdo con su Reglamento Interior.

Las JCA funcionan en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno se integra por el Presidente de la JCA y los representantes del trabajo y del capital de cada una de las Juntas Especiales según las ramas de la industria, empresas y servicios. Tratándose del ámbito federal, los representantes de las Juntas foráneas pueden integrar Pleno como invitados. Las Juntas Especiales se constituyen por los representantes del capital y del trabajo respectivamente y por el presidente de la Junta Especial. En conflictos de carácter colectivo presidirá el Presidente de la JCA.¹⁹³

En materia colectiva, ambos tribunales se apoyan para la resolución de los conflictos y en la tramitación del procedimiento de huelga, de una Secretaría General de Asuntos Colectivos, de la que dependen una serie de secretarías auxiliares. En el caso de la federal son: Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga; Secretaría Auxiliar de Huelgas; y Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos. En la local de la Ciudad de México: Secretaría auxiliar de Huelgas; Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos; Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos; Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical; y la Oficialía de Partes de Asuntos Colectivos.¹⁹⁴

¹⁹³ Cfr. Artículo 606 a 609 de la LFT. Reglamento Interior de la JFCA artículos 5 a 7. Reglamento Interior de la JLCA-CDMX, artículos 22, 67.

¹⁹⁴ Cfr. Reglamento Interior de la JFCA artículos 4, 18, 24, 25, 26 y 27. Reglamento Interior de la JLCA-CDMX, artículos 19, 53, 54, 57, 58 a 64.

Competencia por materia: La fracción XXXI del artículo 123 apartado A y el numeral 527 de la LFT delimitan las materias propias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en adelante, JFCA:

I. Ramas industriales y de servicios: textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; a azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y servicios de banca y crédito.

II. Empresas: las administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades

Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

A la jurisdicción federal debe agregarse la competencia para conocer de los conflictos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas¹⁹⁵ y de los que se susciten en los organismos descentralizados¹⁹⁶:

La competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en adelante, JLCA-CDMX, se deriva del artículo 529 de la LFT que le confiere facultades jurisdiccionales respecto a las materias no enlistadas en el antes expuesto artículo 527. La JCA local en su página web, apartado de Funciones y Atribuciones, publica en veinticinco fojas las ramas de la industria y actividades representadas en cada una de las juntas especiales que la integran.¹⁹⁷

Competencia por territorio: La LFT en el artículo 700 establece las reglas de competencia por razón del territorio.

La jurisdicción federal se apoya de Juntas Especiales situadas en las entidades federativas, a las que les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, pues la ley centraliza dicha competencia en la JFCA con sede en la Ciudad de México.

En los conflictos colectivos de jurisdicción local, es competente la JCA del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

¹⁹⁵ Artículo tercero constitucional.

¹⁹⁶ Tesis 2a./J. 180/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVI, Enero de 2013, t. 2, p. 734.

¹⁹⁷ Cfr. Ramas de la industria y de las actividades que deberán estar representadas en cada una de las juntas de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, hoy Ciudad de México. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 01 de octubre de 2000. Disponible en <http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/> [Consultado el 14/03/2018, 12:03]

Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, es competente la JCA del lugar donde se hizo y cuando el demandado sea un sindicato, la del domicilio del mismo.

Los tribunales laborales también realizan actividades administrativas registrales. La JFCA tiene la encomienda legal de registrar los contratos colectivos de trabajo y la JLCA-CDMX lleva a cabo el registro y actualizaciones de las organizaciones sindicales, radica y tramita las promociones relativas a la inscripción, cambio y/o reestructuración de las directivas sindicales, del padrón de altas y bajas de sus integrantes, reformas a los estatutos, entre otros.

En términos del artículo 604 de la LFT, las JCA tienen a su cargo la conciliación, tramitación y resolución de los conflictos laborales individuales o colectivos que se susciten entre los trabajadores y los patrones, *sólo entre aquéllos o sólo entre éstos*, derivados de las relaciones individuales o colectivas de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas. Relacionados con el derecho de libertad sindical, las JCA conocen de los siguientes conflictos y procedimientos:

Conflictos colectivos: La denominación de esta categoría de conflictos se debe a la naturaleza de los intereses que podrían verse afectados con la resolución dictada por las JCA. En palabras del doctor Mario de la Cueva, la esencia de los conflictos colectivos radica en que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera.¹⁹⁸ Los conflictos colectivos son de carácter jurídico o económico.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica son los surgidos entre una asociación sindical y la patronal, con motivo de la interpretación o aplicación de una norma, como es el caso de las violaciones al contrato colectivo de trabajo¹⁹⁹. El proceso sigue las reglas del juicio ordinario laboral de conformidad con los artículos 870 a 891 de la LFT.

¹⁹⁸ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 517.

¹⁹⁹ Tenopala Mendizábal, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 2012, p. 272.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son los emergidos entre una asociación sindical y la patronal y tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. El proceso tiene una regulación específica en términos de los artículos del 900 al 919 de la LFT.

Conflictos intersindicales: Siguiendo la clasificación del doctor Mario de la Cueva, son conflictos colectivos pues la resolución podría afectar los intereses de los miembros de un sindicato, sin embargo, éstos no tienen como parte demandada al patrón sino que proviene de la disputa entre diferentes agrupaciones gremiales por la titularidad de los derechos y acciones sindicales, como la facultad de representación de los intereses colectivos ante la dirección empresarial y las autoridades.²⁰⁰ El juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo es el conflicto más usual dentro de esta sistematización y se tramita con base en la reglas de los procedimientos especiales, artículos del 892 al 899.

Conflictos intrasindicales: Esta clase de conflictos se suscitan entre un trabajador o grupo de trabajadores y el sindicato al que pertenecen, por tanto son de naturaleza individual, pues la resolución afectará directamente solo a quien ejerce la acción. Generalmente tienen motivo en la aplicación de cláusulas estatutarias de responsabilidad, de preferencia o bien por el procedimiento de expulsión. Estos juicios se tramitan bajo las reglas generales del proceso ordinario laboral, artículos 870 a 891 de la LFT.

Procedimiento de huelga: Las JCA tienen una participación activa en el procedimiento de huelga en virtud de que a través de las mismas se lleva a cabo el emplazamiento al patrón con el pliego de peticiones y el aviso de huelga; recibe la contestación del patrón y da vista al sindicato; durante el periodo de prehuelga trata de avenir a las partes para que concilien; de haber sido solicitado dentro del plazo correspondiente, califica la legal existencia o la licitud del movimiento; y de no llegar a una negociación, previa solicitud de los trabajadores huelguísticas, la

²⁰⁰ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, t. II, p. 524.

JCA es quien resolverá el motivo de la huelga, ya sea como conflicto colectivo de naturaleza económica o a través del juicio ordinario, según se trate, en cuyo laudo además se pronunciará sobre la imputabilidad de la huelga. En el capítulo segundo se describió el procedimiento de huelga, el cual se encuentra regulado en los artículos 920 a 938 de la LFT.

En los procedimientos laborales no existen recursos de impugnación ordinarios como la apelación, la revocación o la queja en contra los acuerdos, las resoluciones interlocutorias o los laudos de las JCA, tal como lo establece el artículo 848 de la LFT: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.” Por lo tanto, la única vía para impugnar las resoluciones es el juicio de amparo ante los órganos jurisdiccionales del PJF.

Juicio de amparo: Es un medio de control constitucional que se define como el proceso en virtud del cual se estudia la validez constitucional de los actos jurídicos de las autoridades, es decir, la conducta positiva, negativa u omisiva atribuible a un ente público, realizada de forma unilateral,²⁰¹ que viola los derechos humanos o sus garantías reconocidos en la Constitución, o de acuerdo con el bloque de constitucionalidad, en los tratados internacionales ratificados por México.

La Constitución consagra las bases del juicio de amparo en los artículos 103 y 107, su ley reglamentaria es la Ley de Amparo. Las vías en que procede este juicio son la directa y la indirecta.

De acuerdo con el artículo quinto de la Ley de Amparo, son partes en el juicio de amparo: el quejoso, que es el actor persona física o moral que aduce haber resentido una afectación real y actual a su esfera jurídica, de manera directa, siempre que alegue que la norma, acto u omisión reclamados violan sus derechos humanos; la autoridad responsable, el ente público que con independencia de su naturaleza formal, dicta, ordena, ejecuta, trata de ejecutar u omite actos que

²⁰¹ Del Castillo Del Valle, Alberto, Compendio de Juicio de Amparo, 4ª ed., México, Ediciones Jurídicas Alma, 2015, pp. 35 y 55.

violentan las garantías de los gobernados; el tercero interesado, siendo la persona que haya gestionado el acto reclamado o tenga interés jurídico en que subsista, es la contraparte del quejoso en el juicio natural; y el Ministerio Público Federal.

La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir, en favor del trabajador, la deficiencia de los conceptos de violación o agravios, de conformidad con el artículo 79, fracción V de la Ley de Amparo. Esta prerrogativa de los operarios, no vulnera los derechos de igualdad y no discriminación según la SCJN, ya que constituye una “acción positiva que tiene por objeto medular, compensar la situación desventajosa en que históricamente se ha encontrado la clase trabajadora frente a la patronal.”²⁰²

La suplencia de la deficiencia de la queja también opera a favor de los sindicatos de trabajadores, “cuando defienden derechos laborales que han sido vulnerados por cualquier acto de autoridad sin importar su origen, siempre y cuando éste trascienda directamente a los derechos laborales de sus agremiados” la limitante es que la parte quejosa y el tercero interesado no sean organizaciones sindicales pues de ser así ninguna de las partes se encontraría “en una situación de desigualdad jurídica que requiera ser equilibrada”²⁰³

El juicio de amparo directo: Procede contra los laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo. Esta vía procede contra el laudo que decide el fondo del asunto o contra las resoluciones que ponen fin al juicio, que sin decidirlo en lo principal lo dan por concluido.²⁰⁴

Conocen del amparo directo los TCC, especializados en materia de trabajo o de competencia general según se trate del distrito judicial donde se promueva, y de manera excepcional la SCJN ya sea de oficio o a petición fundada del TCC

²⁰² Tesis 2a./J. 158/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 25, diciembre de 2015, t. I, p. 359.

²⁰³ Tesis 2a./J. 42/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII,, junio de 2003, p. 285.

²⁰⁴ Ley de Amparo, artículo 170.

cuando por su interés y trascendencia así lo ameriten. La demanda de amparo directo se presenta ante la autoridad responsable, la cual decidirá sobre la suspensión.

El principio de definitividad es la regla en el juicio de amparo directo, pues deben agotarse previamente los recursos ordinarios que establezca la ley de la materia, sin embargo en la que nos ocupa no existen recursos que puedan anular o revocar el laudo dictado por las JCA. Aunque el incidente de nulidad de notificaciones no es propiamente un recurso, cuando se trate de violaciones en la notificación del laudo, los trabajadores en lo individual o la asociación sindical deben agotarlo previamente a la presentación de la demanda de amparo.²⁰⁵

Por otro lado, en la demanda deben hacerse valer las violaciones a las leyes del procedimiento, siempre que éstas se hayan impugnado durante la tramitación del juicio. Este requisito no deberá ser exigido en tratándose de trabajadores de acuerdo con el artículo 171 de la Ley de Amparo.

En caso de que los trabajadores o las asociaciones sindicales se vean favorecidos por un laudo y tengan interés jurídico en que subsista el acto reclamado, podrán presentar amparo en forma adhesiva al que promueva cualquiera de las partes que intervinieron en el juicio natural. En su demanda adhesiva deberán hacer valer conceptos de violación encaminados a fortalecer las consideraciones del laudo o de la resolución que pone fin al juicio, que determinaron el resolutivo favorable a sus intereses, o a impugnar las que concluyan que en un punto decisorio les pueda perjudicar. Además, deberán hacer valer todas las violaciones procesales que se hayan cometido, siempre que pudieran trascender al resultado del fallo.

El trámite del juicio de amparo directo se encuentra regulado en los artículos 170 a 191 de la Ley de Amparo.

Dos supuestos jurídicos en que procede el juicio de amparo directo son por ejemplo, contra el laudo dictado en un conflicto colectivo de naturaleza económica,

²⁰⁵ Tesis 2a./J. 125/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 36, noviembre de 2016, t. II, p. 1249.

en el que de acuerdo con el Pleno de la SCJN, los tribunales constitucionales con el fin de preservar la fuente de empleo, sin llegar a otras hipótesis como son la suspensión colectiva, equivalente al paro, o el cierre definitivo de la empresa, tienen la obligación de analizar el fondo de la situación económica de las empresas, no solo las cuestiones jurídicas, “siendo entonces necesario examinar, con la ayuda de los peritos, la situación económica de la empresa”.²⁰⁶ Una resolución que pone fin al juicio sin entrar al fondo del asunto es el desachamamiento de la demanda, el cual debe ser impugnado a través de esta vía de amparo.²⁰⁷

El juicio de amparo indirecto: Procede contra actos u omisiones en juicio, fuera de juicio o después de concluido, contra normas generales autoaplicativas o heteroaplicativas, contra actos u omisiones de autoridad administrativa.

Para que proceda el conocimiento de actos en juicio, los efectos de éstos deben ser de imposible reparación, y define la ley que son los que afectan materialmente derechos sustantivos tutelados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Por ejemplo, contra el acuerdo de las JCA en el que se desecha o se reputa infundada la excepción de incompetencia procede el juicio de amparo indirecto, “excepcionalmente y aun tratándose de violaciones formales, adjetivas o procesales, [...], porque se considera que en esta resolución se afecta a las partes en grado predominante o superior, ya que de ser fundada dicha defensa, deberá reponerse el procedimiento, lo que trae como consecuencia retardar la impartición de justicia, contrariando el espíritu del artículo 17 constitucional.”²⁰⁸

Los actos fuera de juicio son las resoluciones o determinaciones que las JCA pueden emitir sin que se haya iniciado jurídicamente una controversia jurisdiccional y que afectan derechos del gobernado, por ejemplo el acuerdo que

²⁰⁶ Tesis P. IV/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 17, abril de 2015, t. I, p. 159.

²⁰⁷ Tesis 2a./J. 87/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, enero de 1999, p. 56.

²⁰⁸ Tesis 2a./J. 156/2011 (9a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro I, octubre de 2011, t. 2, p. 1395

ordena no dar trámite y archivar el expediente de emplazamiento a huelga, en razón de que el emplazamiento se produce fuera de juicio, “pues el procedimiento de huelga no tiene por objeto dirimir una contienda entre partes, sino tutelar jurídicamente el paro de actividades y será hasta el momento en que el conflicto, motivo de la suspensión legal de labores, se someta a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se inicie propiamente el juicio.”²⁰⁹ En ese sentido, la interlocutoria que declara la inexistencia legal de la huelga es impugnabile en amparo indirecto.

Un ejemplo de acto administrativo impugnabile en la vía indirecta es la negativa de la autoridad federal o local de registrar un sindicato.²¹⁰

Es competente para conocer del juicio de amparo indirecto, el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse. La demanda se presenta directamente en la oficialía de partes del Juzgado de Distrito.

De acuerdo con la Constitución, artículo 107 fracción VII, la tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en el que se mande pedir el informe y se recibirán las pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oirán los alegatos, pronunciándose en la misma audiencia la sentencia.

La procedencia y trámite del juicio de amparo indirecto se regula en la Ley de Amparo, en los artículos 107 a 124.

4.2.2 De naturaleza laboral

Las autoridades laborales, son los órganos de la administración pública que cuentan con facultad de decisión y de imperio, cuya naturaleza consiste en vigilar y proveer a la observancia de la norma laboral.²¹¹

²⁰⁹ Tesis 2a./J. 34/96, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IV, julio de 1996, p. 193.

²¹⁰ Tesis 2a./J. 101/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, agosto de 2004, p. 417.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social: La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 40, encomienda a esta Secretaría, citada previamente como STPS, el despacho de los asuntos laborales de competencia federal, como la coordinación de la JFCA, sus Juntas Especiales y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. En materia sindical, es la encargada del registro de las asociaciones obreras y profesionales federales.

Pese a las determinaciones de la OIT respecto a que el registro sindical, debe perseguir un objetivo más bien publicitario de las organizaciones y no como una autorización previa, el Reglamento Interior de la STPS, a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones, “determina la procedencia o improcedencia” del registro de organizaciones sindicales y de altas o bajas de sus secciones o componentes; de las comunicaciones de cambio de directivas de las organizaciones sindicales y de sus secciones o componentes; de las comunicaciones de modificación de los estatutos; de los informes de altas y bajas de miembros de las organizaciones sindicales y de sus secciones o componentes.²¹²

La STPS cuenta con una Unidad de Funcionarios Conciliadores que tienen la atribución de brindar el servicio público de conciliación, en la celebración, revisión o terminación de los contratos colectivos de trabajo²¹³ Esta función también la deposita en los inspectores del trabajo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, a quienes conjuntamente corresponde la verificación y coordinación de la constatación de los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción federal, con el auxilio de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.²¹⁴

La STPS, por medio de la Unidad de Asuntos Internacionales, determina las estrategias a seguir en el ámbito laboral internacional, así como la participación en los foros y organismos internacionales en materia laboral. Respecto al

²¹¹ Tenopala Mendizábal, Sergio, *Op. Cit.*, p. 94.

²¹² Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, artículo 19.

²¹³ *Ibidem*, artículo 13.

²¹⁴ *Ibidem*, artículo 18.

cumplimiento de las obligaciones y compromisos contraídos por el gobierno de México con organismos internacionales, gobiernos extranjeros y los derivados de su participación en foros internacionales, es el área encargada de elaborar todos los documentos necesarios como informes, estudios, análisis, memorias, dictámenes, consultas, cuestionarios.²¹⁵

Cada entidad federativa, dentro de la jerarquía administrativa, tiene un departamento o secretaría encargada del despacho de asuntos laborales de competencia local. En congruencia con la información hasta ahora expresada, se analizarán las funciones adyacentes al tema sindical desarrollado por la secretaría de la Ciudad de México.

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo: El artículo 23 ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, faculta a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, en adelante STFE, en el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo. En razón de que la JLCA-CDMX es un tribunal autónomo, la STFE solo tiene la atribución de proponerle estrategias para el mejoramiento de la administración e impartición de justicia laboral.

La STFE no tiene una dirección registral como la STPS, pues como ha sido expuesto, es una función de naturaleza administrativa a cargo de la JLCA-CDMX. De manera directa tiene bajo su adscripción la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Inspección Local del Trabajo.

4.2.3 Sociales

La LFT del artículo 530 al 536 regula las facultades de las procuradurías de la defensa del trabajo como autoridades que gratuitamente, tienen la función legal de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, lo que implica interponer recursos ordinarios y extraordinarios. Además,

²¹⁵ *Ibidem*, artículo 12.

tiene la competencia para proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Para el desarrollo de las funciones de las procuradurías, podrán citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, con el apercibimiento que de no comparecer se harán acreedores a la medida de apremio que la ley establece en el artículo 731. Si quien no asiste, es el solicitante de la junta de avenimiento, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la procuraduría.

La integración básica de las procuradurías del trabajo requiere de un Procurador General y el número de Procuradores Auxiliares necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: La Procuraduría Federal, en adelante PROFEDET, es un organismo desconcentrado de la STPS con autonomía técnica y administrativa.²¹⁶

De acuerdo con el Reglamento de la PROFEDET, sus funciones principales son brindar orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, de forma personal y sin intervención de persona alguna, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial e inclusive en el juicio de amparo, hasta su total terminación.²¹⁷

La PROFEDET se auxilia en el interior de la República de Procuradurías Federales Estatales que tienen competencia en el ámbito territorial asignado, para otorgar el servicio de orientación, asesoría, conciliación y defensoría a los trabajadores.²¹⁸

Los servicios que proporciona la PROFEDET son: a) orientación, consistente en la determinación, según la materia, de la autoridad correspondiente para conocer del

²¹⁶ Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, artículo 33.

²¹⁷ Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, artículo 5.

²¹⁸ *Ibidem*, artículo 15.

asunto, así como la localización geográfica de ésta; b) asesoría, se refiere a la precisión de la acción que el usuario puede ejercitar en caso de proceder, después de que éste expone un conflicto laboral, en materia federal, y se realiza un análisis de las causas, situaciones particulares y elementos probatorios; c) conciliación, se traduce en la gestión que realizan los procuradores para tratar de resolver los conflictos entre patrones y trabajadores y/o sindicatos, a través de juntas de avenimiento o conciliatorias, para evitar juicios ante la autoridad jurisdiccional correspondiente; y d) defensoría, es la representación y patrocinio a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales.²¹⁹

Si del estudio del asunto, derivado de la asesoría o de las acciones tendientes a la defensoría, el procurador concluye que no existen elementos técnico-jurídicos para el ejercicio de alguna acción legal, debe hacerlo saber a la persona interesada por escrito que funde y motive su determinación.

Las juntas de avenimiento o conciliatorias se llevan a cabo cuando no exista riesgo alguno sobre la prescripción de la acción, de oficio o a solicitud de los trabajadores o sindicatos. La PROFEDET tiene la encomienda de citar a patrones, trabajadores y representantes sindicales para que comparezcan con el objeto de solucionar el conflicto, con el apercibimiento que de no hacerlo se les podrá imponer la medida de apremio del artículo 530 de la LFT bajo los Lineamientos publicados por la propia PROFEDET.²²⁰

De acuerdo con los artículos séptimo y octavo de los Lineamientos, en las juntas conciliatorias, el conciliador hará saber al patrón o sindicato, el conflicto planteado por el trabajador con la finalidad de que conozca la problemática que dio origen a dicha junta, después propondrá soluciones de forma imparcial atendiendo a los planteamientos expuestos por las partes, y en caso de no llegar a un convenio, podrá fijar nueva fecha a solicitud de las partes. Concluida la junta de avenimiento,

²¹⁹ *Ibidem*, artículos 24, 25, 27, 32.

²²⁰ Lineamientos para la aplicación de la medida de apremio contemplada en el artículo 530 bis de la Ley Federal del Trabajo. Publicado en el DOF el 12 de marzo de 2018.

el conciliador levantará el acta correspondiente en la que expresará los resultados obtenidos, el convenio celebrado entre las partes o en su defecto la incomparecencia de alguna o de todas las partes.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México: Área de la STFE, que tiene a su cargo la función de asesoría a los trabajadores, los beneficiarios de éstos y a sus sindicatos, en relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo; la proposición de soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos, haciéndolas constar en actas autorizadas, con valor probatorio pleno; y la representación cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad.²²¹

En la función conciliatoria, la Procuraduría cita a ambas partes, si el patrón no acude sin causa justificada, se ordena la medida de apremio conforme al Reglamento de la Procuraduría. Llegado el día y hora señalados, y presentes las partes, el Procurador Auxiliar encargado de la conciliación, propone soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de las diferencias o conflictos, considerando siempre los razonamientos que le sean expuestos. Los resultados se hacen constar en actas autorizadas.²²²

La defensoría consiste en la representación y patrocinio de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios ante los órganos administrativos jurisdiccionales y cualquier institución pública o privada en los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo y en el ejercicio de las acciones e interposición de los recursos legales que procedan en defensa de los derechos.²²³

De semejante forma que la PROFEDET, si el Procurador Auxiliar después de realizar el estudio del asunto, determina que no procede el ejercicio de acción legal alguna, formulará un dictamen, con la diferencia de que en esta procuraduría, el escrito antes de ser comunicado al interesado, debe aprobarse por el Subprocurador que corresponda o por el Procurador General.

²²¹ Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, artículo 3.

²²² *Ibidem*, artículos 29 y 30.

²²³ *Ibidem*, artículo 36.

La procuraduría cuenta con una Unidad Departamental de Conciliatoria Colectiva y Prevención, encargada de otorgar orientación y asesoraría a la masa trabajadora en relación con sus derechos laborales, a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones, así como el contenido y los alcances de las normas de trabajo en asuntos colectivos. Tiene la obligación de realizar y validar los acuerdos, convenios y actuaciones derivadas de los mecanismos de solución que pongan fin a las controversias en asuntos colectivos y recabar en todo caso, la documentación necesaria para la integración de las demandas laborales.²²⁴

4.2.4 Autoridades en materia de derechos humanos

En el preámbulo del numeral constitucional 102, apartado B, se establece la obligación de las legislaturas, federal y locales, de establecer organismos para la protección de los derechos humanos, con la capacidad para conocer quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa que violen los derechos, sin distinción de la autoridad o servidor público. Quedan exceptuados los actos del PJF. Frente a tales quejas, estos organismos deben formular recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

A pesar de que las recomendaciones son no vinculantes, los servidores públicos sobre quienes recaigan tienen la obligación de responder a las mismas, y cuando no sean aceptadas o cumplidas deben fundar y motivar su negativa. Una sanción de carácter político que pueden imponer los organismos, es solicitar a la Cámara de Senadores o en sus recesos la Comisión Permanente, o las legislaturas de las entidades federativas, que llamen a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

En el capítulo anterior se abordaron los alcances de la reforma constitucional en derechos humanos de junio de 2011 sobre todo en el artículo primero, sin

²²⁴ Unidad Departamental de Conciliatoria Colectiva y Prevención. Información obtenida de la página web de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. Disponible en <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura/80> [Consultada el 18/03/2018, 11:33]

embargo, el numeral en comento es otro de los artículos que fue modificado, para suprimir de su tercer párrafo, la restricción que tenían los organismos de protección a derechos humanos para conocer de quejas en materia de trabajo.

Comisión Nacional de Derechos Humanos: El organismo establecido por el Congreso de la Unión es la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en adelante, CNDH, constituida como un organismo constitucional autónomo.

La CNDH se integra por el Presidente, que durará cinco años en su encargo, pudiendo ser reelegido por una sola ocasión, el Consejo Consultivo formado por diez consejeros, una Secretaría Ejecutiva, Visitadores Generales así como el número de visitadores adjuntos y personal profesional, técnico y administrativo necesario para la realización de sus funciones.

La competencia territorial de la CNDH se surte en todo el país cuando las quejas se relacionen con presuntas violaciones a los derechos humanos, si éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal. Si en las mismas se involucra también a autoridades locales, la queja será conocida por la CNDH. Además, tiene la atribución de resolver en última instancia las inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de sus homólogos en las Entidades Federativas.²²⁵

La función de la CNDH es de promoción de los derechos humanos, pero además persigue la vigencia y visibilidad del respeto, garantía y protección desde la actuación de las autoridades administrativas.

El mecanismo de quejas de presuntas violaciones, de las que puede conocer e investigar a petición de parte, o de oficio, cuando se refieran a actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal, principia con una queja que puede exponer directamente el afectado o un representante, ya sea de forma escrita, oral, en lenguaje de señas o por cualquier mecanismo electrónico y solo puede presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado

²²⁵ Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, artículo 3.

la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o de que se tenga conocimiento de los mismos.²²⁶

Una vez admitida la queja se pondrá en el conocimiento de las autoridades señaladas como responsables, quienes deben rendir un informe sobre sus actos, omisiones o resoluciones motivo de la queja, conjuntamente se le invitará conciliar a fin de lograr una solución inmediata del conflicto.

La función de recepción, admisión o rechazo de las quejas; el inicio de las investigaciones a petición de parte o de oficio; la conciliación y la proyección de las recomendaciones está a cargo de los Visitadores Generales, quienes señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales, y si procede en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.²²⁷

A la Sexta Visitaduría General le corresponde conocer, analizar e investigar las quejas e inconformidades sobre presuntas violaciones a derechos humanos, por violaciones cometidas por autoridades de carácter federal, en materia laboral.

Durante el mes de enero de 2018 se iniciaron 182 expedientes de quejas por presunta violación, en febrero del mismo año 112 y contabilizando los 352 que se encontraban en trámite al finalizar el año 2017, la Sexta Visitaduría contaba con 646 expedientes de queja hasta el día 28 de febrero. Del total de expedientes, 278 ya han sido concluidos en lo que va del presente año, 104 fueron resueltos durante el trámite, tres se conciliaron, seis carecían de materia, dos por falta de interés del quejoso, dos por desistimiento, nueve por acumulación de expedientes y 151 después de brindar orientación al interesado.²²⁸

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal: El Congreso de la Unión estableció la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), como

²²⁶ *Ibidem*, artículos 25 a 29.

²²⁷ *Ibidem*, artículos 24, 36.

²²⁸ Cfr. Consejo Consultivo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Informe mensual Febrero 2018*, México, CNDH, pp. 44-48. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/Actividades/2018_feb.pdf [Consultado el 19/03/2018, 11:02]

un organismo público autónomo, encargado de hacer efectivo el artículo constitucional 102, apartado B en el entonces Distrito Federal. La Constitución Política de la Ciudad de México, publicada el cinco de febrero de 2017, que entrará en vigor en septiembre de 2018, prevé las funciones y composición de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México en el artículo 48.

La integración de la CDHDF guarda similar estructura a la Nacional, por ende se integra por un Presidente que dura en su encargo cuatro años, el Consejo, Visitadores Generales y el personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus actividades.

La CDHDF tiene competencia para conocer de quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o Comisión local en la ahora Ciudad de México o en los órganos de procuración o de impartición de justicia cuya competencia se circunscriba a esta ciudad.²²⁹

La persona titular de la Visitaduría General competente, conocerá de procedimientos de investigación por presuntas violaciones a los derechos humanos, ya sea que se inicien de oficio o mediante queja, para lo cual puede llevar a cabo visitas o inspecciones en los lugares relacionados con los hechos, solicitar los informes a las autoridades involucradas, así como la comparecencia de los servidores públicos a los que se imputen violaciones a los derechos humanos. Para allegarse de información puede llamar a peritos o testigos de los hechos.²³⁰

La presentación de la queja puede ser por cualquier medio, pero debe contener los datos de identificación del quejoso, los hechos constitutivos de violación, la

²²⁹ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, artículo 3.

²³⁰ Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, artículos 66, 67, 70.

identificación de la autoridad presuntamente responsable y la enunciación de las evidencias con que se cuente.²³¹

Cuando las denuncias son presentadas en los medios de comunicación, los Visitadores Generales pueden iniciar investigaciones de oficio. Después de realizar la investigación pertinente, tienen la facultad de emitir pronunciamientos generales y programas preventivos en materia de derechos humanos.²³²

Otra de las atribuciones de los visitadores generales, auxiliados por el personal de la CDHDF, es el encargo de poner fin al conflicto a través de la conciliación, sin embargo ésta no procede tratándose de violaciones graves a derechos humanos. La ley define que esta categoría de violaciones como los actos u omisiones que impliquen ataques al derecho a la vida, a la integridad física o psíquica de las personas, a la libertad, a la seguridad, así como aquellas que puedan afectar a una colectividad o grupo de individuos.²³³

Previa aprobación del Presidente puede emitir las recomendaciones pertinentes, mismas que serán públicas.

La Quinta Visitaduría es la encargada de la atención de quejas, investigación y emisión de recomendaciones sobre violaciones a los derechos humanos laborales, cometidos por autoridades o servidores públicos de la Ciudad de México. Desafortunadamente no ofrecen informes mensuales sobre las quejas y recomendaciones. En el año 2014, siendo visitadora la Lic. Patricia Juan Pineda se expidió un catálogo de derechos laborales.²³⁴

4.3 Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Con la pretensión de hacer justiciable el derecho humano a la libertad sindical en sede regional, su exigibilidad debe emprender ante los órganos del SIDH, es decir,

²³¹ *Ibidem*, artículo 79.

²³² *Ibidem*, artículos 97, 99.

²³³ *Ibidem*, artículos 127, 128.

²³⁴ Quinta Visitaduría de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Catálogo Derechos Humanos Laborales, Derecho al Trabajo Digno/Decente*. Disponible en <http://cdhdfbeta.cd hdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/08/cat-trabajo.pdf> [Consultado el 19/03/2018, 12:23]

la CIDH, ubicada en Washington, D. C y la CoIDH, con sede en San José, Costa Rica.

Además de los Estados, la única legitimada para presentar peticiones ante el órgano jurisdiccional del SIDH, es la CIDH, razón por la que es la primera instancia a la que deben acudir trabajadores, sindicatos, federaciones o confederaciones en busca de la justiciabilidad de los derechos sociales.

De acuerdo con su Estatuto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, referida en el texto como CIDH, se integra por siete miembros designados por la Asamblea General de la OEA, quienes duran en su encargo cuatro años, son reelegibles por una sola ocasión y actúan a título personal.²³⁵

La función de la CIDH respecto a los países miembros de la CADH, es diligenciar las peticiones individuales a la CoIDH, comparecer ante ésta, y cuando se trate de asuntos graves y urgentes que aún no estén sometidos a su conocimiento y sea necesario para evitar daños irreparables a las personas, solicitarle que tome las medidas provisionales que considere pertinentes.

Sujetos que pueden presentar una petición ante la CIDH: Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la OEA puede presentar a la Comisión peticiones en su propio nombre o en el de terceras personas, referentes a la presunta violación de alguno de los derechos humanos reconocidos, según el caso, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la CADH o el Protocolo de San Salvador.²³⁶

El peticionario podrá designar en la propia petición, o en otro escrito, a un abogado u a otra persona para representarlo ante la Comisión.

²³⁵ Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, artículos 2, 6, 19. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp> [Consultado el 11/03/2018,11:27]

²³⁶ CADH, artículo 44. Reglamento de la CIDH, artículo 23.

La Opinión Consultiva OC-22/16 solicitada por Panamá a la CoIDH en relación con la titularidad de derechos de las personas jurídicas ante el SIDH,²³⁷ reconoce a los sindicatos, federaciones y confederaciones como titulares de los derechos establecidos en el artículo 8.1.a del Protocolo de San Salvador, lo cual les permite presentarse ante el SIDH en defensa de sus propios derechos. Cuando aleguen directamente la violación al artículo mencionado, solo podrán conocer del caso si el Estado del que se alega la presunta violación forma parte del Protocolo, de no ser así, considerando lo dispuesto por el artículo 44 de la CADH, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones legalmente reconocidos, pueden presentar peticiones individuales ante la CIDH en representación de sus asociados, como una presunta violación de los derechos de sus miembros por un Estado Parte de la CADH.

En ese sentido, pueden acudir a la CIDH para presentar una petición los sindicatos, federaciones y confederaciones “legalmente reconocidas” en México. También pueden ser peticionarios a través de una ONG o acudir de forma personal.

Admisibilidad de una petición: Con base en los artículos 46 de la CADH y 28 del Reglamento de la CIDH, para que una petición sea admisible se requiere:

- a) que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna
- b) que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva
- c) que la materia de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional
- d) la petición contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad que somete la petición.

²³⁷ CoIDH, *Opinión Consultiva Oc-22/16, Op. Cit.*, párrfs. 103, 104, 105.

El principio de definitividad y el plazo antes mencionado se exceptúan como requisitos, cuando no exista en la legislación interna el debido proceso legal para la protección del derecho violado; no se haya permitido el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos, y bien haya un retardo injustificado en la decisión de los mencionados recursos.

En la página web de la CIDH [<http://www.oas.org/es/cidh/portal/>] existe un Portal a través del cual las partes podrán enviar comunicaciones y anexos, visualizar documentos emitidos por la CIDH y consultar el estado de sus asuntos. Los peticionarios pueden presentar peticiones a través del Portal utilizando el formulario de petición electrónico.

La CIDH ha publicado formularios para comprender, paso a paso, los requerimientos que debe contener una petición. Algunos de los cuales son: el nombre de la persona o personas denunciantes o, en el caso de que el peticionario sea una entidad no gubernamental, su representante o representantes legales y el Estado miembro en el que esté legalmente reconocida, los mismos requisitos aplican para el caso de que sea un sindicato, una federación o una confederación; dirección de correo electrónico para recibir correspondencia de la CIDH y, en su caso, número de teléfono, facsímil y dirección postal; relación sucinta del tiempo, modo y lugar de los hechos denunciados; de ser posible, el nombre de la víctima, así como de la autoridad pública que haya tomado conocimiento de los hechos; de forma imprescindible se requiere la indicación del Estado considerado responsable así como de los derechos humanos violentados de la CADH o de otros instrumentos regionales. Bajo el principio *iura novit curia* no es necesario que se enlisten los artículos.²³⁸

Después de recibida la petición, la CIDH realiza un estudio de trámite en que revisa que se cumplan los requisitos de definitividad, el plazo, la materia, si existe litispendencia y si reúne lo solicitado por el Reglamento en el artículo 28. Hace

²³⁸ CIDH, *Formulario para presentar una petición ante la CIDH*. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/formulario-presentar-peticion-cidh.pdf> [Consultado el 11/03/2018, 01:22]

llegar un *Aviso* al Estado con las partes pertinentes de la petición, y éste debe presentar su respuesta dentro del plazo de tres meses contados desde la fecha de transmisión. Desde la comunicación del caso al Estado y hasta antes de que adopte el Informe de Admisibilidad, el gobierno puede presentar excepciones preliminares sobre la admisibilidad.²³⁹ Una vez analizadas las consideraciones de las partes, la CIDH emitirá un Informe de Admisibilidad o Inadmisibilidad, mismo que será público, si es de Admisibilidad asignará el número de identificación del caso.

Medidas cautelares: Una vez recibida una petición, la CIDH puede *motuo proprio* o a solicitud de los peticionarios, instar al Estado a adoptar medidas cautelares. Para que la CIDH ordene dichas medidas considerará a) la “gravedad de la situación”, significa el serio impacto que una acción u omisión puede tener sobre un derecho protegido o sobre el efecto eventual de una decisión pendiente en un caso o petición ante los órganos del Sistema Interamericano; b) la “urgencia de la situación” se determina por la información que indica que el riesgo o la amenaza sean inminentes y puedan materializarse, requiriendo de esa manera acción preventiva o tutelar; y c) el “daño irreparable” significa la afectación sobre derechos que, por su propia naturaleza, no son susceptibles de reparación, restauración o adecuada indemnización.²⁴⁰

Informe de fondo: Luego de admitido el caso, la CIDH fijará un plazo de cuatro meses para que los peticionarios presenten sus observaciones adicionales sobre el fondo. Las partes pertinentes de dichas observaciones serán transmitidas al Estado en cuestión a fin de que presente sus observaciones dentro del plazo de cuatro meses. Si lo estima necesario para avanzar en el conocimiento del caso, la CIDH podrá convocar a las partes a una audiencia o realizar una visita *in loco*.

Además, fijará un plazo para que las partes manifiesten si tienen interés en iniciar el procedimiento de solución amistosa. Este procedimiento se abre y subsiste únicamente si existe el consentimiento de las partes, si el asunto es susceptible de

²³⁹ Reglamento de la CIDH. Artículo 30.

²⁴⁰ *Ibidem*, artículo 25.

resolverse por esa vía y si las soluciones se fundan en el respeto a los derechos humanos. De existir una solución amistosa, la CIDH, revisará que haya existido realmente el consentimiento de las víctimas y que se apegue a la CADH y los demás instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables, elaborará un informe con una breve exposición de los hechos y de la solución lograda, lo transmitirá a las partes y lo publicará.

De no existir una solución amistosa continuará con el conocimiento de la petición. Deliberará sobre el fondo del caso, a cuyo efecto preparará un informe en el cual examinará los alegatos, las pruebas suministradas por las partes, y la información obtenida durante audiencias y observaciones *in loco*. Si determina que hubo violaciones, remitirá el informe preliminar al Estado, que no estará facultado para publicarlo, con recomendaciones y un plazo en el que deberá informar a la CIDH sobre las medidas adoptadas.²⁴¹

La CIDH informará a los peticionarios sobre la remisión del Informe preliminar de fondo y recomendaciones al Estado, si éste ha aceptado la competencia contenciosa de la CoIDH, les indicará que de tener interés en que el caso sea sometido a su jurisdicción, deben presentar: la posición de la víctima o sus familiares, si fueran distintos del peticionario; los fundamentos con base en los cuales considera que el caso debe ser remitido a la Corte; y las pretensiones en materia de reparaciones y costas.

Si transcurridos de tres meses de la comunicación del informe preliminar, el Estado no ha adoptado providencias al respecto, la CIDH publicará el Informe definitivo de fondo con recomendaciones oportunas y fijará un plazo dentro del cual el Estado debe tomar las medidas que le competan para remediar la situación examinada. La CIDH tiene facultades para dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas al Estado, en caso de que éstas no sean consideradas y se haya agotado el plazo, la CIDH remitirá el caso a la CoIDH.

²⁴¹ CADH, artículo 50. Reglamento de la CIDH, artículos 43, 44.

Sometimiento del caso ante la CoIDH: Para que un Estado sea “enjuiciado” ante la CoIDH, se requiere haya reconocido la competencia contenciosa en términos del artículo 62 de la CADH, México la aceptó como obligatoria de pleno derecho el dieciséis de diciembre de 1998.

La composición de la CoIDH es de siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la OEA, son elegidos por la Asamblea General de esta Organización, a título personal de entre juristas de la más alta autoridad moral y de reconocida competencia en materia de derechos humanos. Duran en su encargo seis años y sólo pueden ser reelectos una vez. El juez nacional de alguno de los Estados que sean partes en un caso sometido a la CoIDH, conservará su derecho a conocer del caso; de no existir entre los juzgadores miembro alguno del Estado interesado, se le invitará a éste para que en treinta días proponga un juez *ad hoc*, que deberá reunir los mismos requisitos que los miembros del órgano jurisdiccional.²⁴²

Al remitir el caso la CIDH, debe presentar el Informe de fondo al que se refiere el artículo 50 de la CADH, con todos los hechos supuestamente violatorios, inclusive la identificación de las presuntas víctimas, además del escrito de sometimiento en términos del artículo 35 del Reglamento de la CoIDH, que deberá contener los nombres de los Delegados; los nombres, dirección, teléfono, correo electrónico y facsímil de los representantes de las presuntas víctimas debidamente acreditados, de ser el caso; motivos que llevaron a la CIDH a presentar el caso ante la CoIDH y sus observaciones respecto a la respuesta del Estado ante las recomendaciones hechas en el informe de fondo; copia de la totalidad del expediente ante la Comisión; las pruebas que recibió, incluyendo el audio o la transcripción, con indicación de los hechos y argumentos sobre los cuales versan; cuando se afecte de manera relevante el orden público interamericano de los derechos humanos, la eventual designación de peritos, indicando el objeto de sus

²⁴² Estatuto de la CoIDH artículos 4, 5, 7, 10.

declaraciones y acompañando su hoja de vida; y las pretensiones, incluidas las referidas a reparaciones.²⁴³

Medidas provisionales: En cualquier estado del procedimiento, siempre que se trate de casos de extrema gravedad y urgencia y cuando sea necesario para evitar daños irreparables a las personas, la CoIDH, de oficio, a solicitud de la CIDH, de las presuntas víctimas o sus representantes podrá ordenar las medidas provisionales que considere pertinentes. La supervisión de dichas medidas ordenadas se realizará mediante la presentación de informes estatales y de las correspondientes observaciones a dichos informes por parte de los beneficiarios o sus representantes. La Comisión deberá presentar observaciones al informe del Estado y a las observaciones de los beneficiarios de las medidas o sus representantes.

Notificación a la presunta víctima, sus presentantes y al Estado demandado: El caso será notificado al Estado y a la presunta víctima y sus representantes, quienes en dos meses deberán presentar autónomamente a la CoIDH su escrito de solicitudes, argumentos y pruebas.

Por lo que hace al escrito de la presunta víctima o sus representantes, deberá contener una descripción de los hechos dentro del marco fáctico fijado en la presentación del caso por la CIDH; las pruebas ofrecidas debidamente ordenadas, con indicación de los hechos y argumentos sobre los cuales versan; la individualización de declarantes y el objeto de su declaración. En el caso de los peritos, deberán además remitir su hoja de vida y sus datos de contacto; y las pretensiones, incluidas las referidas a reparaciones y costas.²⁴⁴

En escrito que presente el Estado deberá hacer referencia a los hechos expresados por las víctimas, en caso de que no sean expresamente negados y las pretensiones que no sean expresamente controvertidas, se tendrán por

²⁴³ Reglamento de la CoIDH, artículo 35.

²⁴⁴ *Ibidem*, artículo 40.

aceptadas. Además, deberá ofrecer pruebas y pronunciarse sobre los fundamentos de derecho, las reparaciones y costas solicitadas, así como las conclusiones pertinentes. Este es el segundo momento procesal oportuno para que el Estado oponga excepciones preliminares. De las mismas, la CoIDH dará vista a la CIDH, a las víctimas y su representación y si lo considera necesario citará a una audiencia especial. Aunque puede resolver en una sola sentencia las excepciones preliminares, el fondo, las reparaciones y las costas del caso.

Audiencia de excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas: La Corte solicitará a la CIDH, a las presuntas víctimas o sus representantes y al Estado demandado su lista definitiva de declarantes, en la que deberán confirmar o desistir del ofrecimiento de las declaraciones de las presuntas víctimas, testigos y peritos que oportunamente ofrecieron. Asimismo, deberán indicar quienes de los declarantes ofrecidos consideran deben ser llamados a audiencia, en los casos en que la hubiere, y quienes pueden rendir declaración ante fedatario público (affidavit). Las partes serán comunicadas de las listas definitivas de declarantes respectivos, con la finalidad de que presenten sus observaciones, objeciones de testigos y recusaciones de peritos, de conformidad con los artículos 47 y 48 del Reglamento de la CoIDH.

Desahogados los procedimientos antes enunciados, la CoIDH emitirá una resolución en la que, decidirá sobre las observaciones, objeciones o recusaciones que se hayan presentado; definirá el objeto de la declaración de cada uno de los declarantes; requerirá la remisión de las declaraciones ante fedatario público (affidavit) que considere pertinentes, convocará a audiencia a quienes deban participar en ella y fijará fecha para alegatos y observaciones.²⁴⁵

Abierta la audiencia, en términos del artículo 51 del Reglamento de la CoIDH, la CIDH iniciará con la exposición de fundamentos del informe de fondo, posteriormente se llamará a los declarantes para el respectivo interrogatorio. Los jueces pueden plantear las preguntas que consideren necesarias. Una vez

²⁴⁵ Reglamento de la CoIDH, artículo 50.

terminado el interrogatorio, la Presidencia de la CoIDH dará el uso de la voz a las víctimas, sus representantes y al Estado para que formulen alegatos. Concluidos los alegatos, la Comisión presentará sus observaciones finales.

De considerarlo pertinente, la CoIDH puede ordenar pruebas para mejor resolver.

La presunta víctima y sus representantes, así como el Estado, tienen la oportunidad de presentar alegatos finales por escrito, en el plazo que les sea asignado por la Presidencia. La CIDH puede presentar observaciones finales.

Sentencia: Llegado el estado de sentencia, la CoIDH deliberará en privado y aprobará la sentencia, la cual será notificada a la CIDH, a las víctimas o presuntas víctimas o sus representantes y al Estado demandado. La sentencia contendrá: el nombre de quien preside la Corte y de los demás Jueces que la hubieren dictado, del Secretario y del Secretario Adjunto; la identificación de los intervinientes en el proceso y sus representantes; una relación de los actos del procedimiento; la determinación de los hechos; las conclusiones de la CIDH, las víctimas o sus representantes, y el Estado demandado; los fundamentos de derecho; la decisión sobre el caso; el pronunciamiento sobre las reparaciones y costas, si procede; el resultado de la votación; y la indicación sobre cuál es la versión auténtica de la sentencia.²⁴⁶

Con posterioridad al dictado de sentencia, las partes pueden solicitar de la CoIDH la interpretación de la misma, la comunicación se remitirá a las demás partes para que presenten sus observaciones. La CoIDH resolverá lo conducente mediante sentencia.

De acuerdo con el numeral 69 del Reglamento, aunque se haya promovido la interpretación de sentencia, la CoIDH comenzará a dar seguimiento del cumplimiento de la sentencia a través de la presentación de informes estatales y de las correspondientes observaciones a dichos informes por parte de las víctimas o sus representantes. La CIDH presentará también sus observaciones sobre el

²⁴⁶ *Ibidem*, artículos 65 y 67.

informe del Estado y a las observaciones de las víctimas o sus representantes. La Corte podrá requerir a otras fuentes de información que permitan apreciar el cumplimiento y de considerarlo pertinente, podrá convocar al Estado y a los representantes de las víctimas a una audiencia. La CoIDH después de analizado el estado de cumplimiento emitirá las resoluciones oportunas.

Reparación del daño: La responsabilidad internacional del Estado declarada por la CoIDH conlleva la reparación del daño de acuerdo con el artículo 63.1 de la CADH. La reparación puede dividirse en restitución integral, indemnización compensatoria y medidas de satisfacción.

La *restitutio in integrum*, de ser posible, el Estado debe regresar las cosas al estatus que guardaban antes de la violación.

La indemnización compensatoria abarca tanto el daño material como el inmaterial. El daño material es definido por ese Tribunal como “la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, [así como] los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso”, en las sentencias se traduce en el lucro cesante o pérdida de ingreso, y daño emergente respectivamente.²⁴⁷ El daño inmaterial “puede comprender tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia”²⁴⁸.

Finalmente, las medidas de satisfacción, de acuerdo con la jurisprudencia de la CoIDH la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación, pero además la CIDH, las víctimas o sus representantes pueden solicitar que el Estado

²⁴⁷ Caso *Bámaca Velásquez Vs. Guatemala. Reparaciones y Costas*. Sentencia de 22 de febrero de 2002. Serie C No. 91, párr. 43, y Caso *Acosta y otros Vs. Nicaragua*, párr. 233. 266.

²⁴⁸ Caso de los Niños de la Calle (*Villagrán Morales y otros*) Vs. Guatemala. Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de mayo de 2001. Serie C No. 77, párr. 84, y Caso *Vásquez Durand y otros Vs. Ecuador*, párr. 332.

ofrezca disculpas públicas, la publicación del fallo en diversos medios, así como garantías de no repetición, que son medidas de armonización legislativa.

4.4 Organización Internacional del Trabajo

La exigibilidad del derecho de libertad sindical ante la OIT puede iniciar a través de una reclamación; de una queja manifestada por uno o varios delegados a la Conferencia; por queja, presentada directamente o a través de la ONU, dirigida al Consejo de Administración o por queja presentada ante la Oficina y dirigida al Comité de Libertad Sindical. Están facultados para accionar los diversos procedimientos las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como los gobiernos. En este caso, únicamente se analizarán los supuestos, considerando como querellantes a las organizaciones obreras mexicanas, que pueden ser sindicatos, federaciones o confederaciones.

La reclamación es un procedimiento que permite iniciar una acción por parte de las organizaciones de trabajadores contra el Estado mexicano por la violación de un convenio ratificado por éste. Por tratarse este trabajo de la libertad sindical, el instrumento internacional incumplido es generalmente el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

La facultad de presentar una reclamación constituye un derecho otorgado sin restricciones a toda organización profesional de trabajadores; la Constitución de la OIT no establece condición alguna sobre la nacionalidad o número de afiliados, puede ser local, nacional o internacional. Será el Consejo quien, con la mayor libertad posible, aprecie el carácter verdadero de la organización querellante de conformidad con los criterios de la OIT y no por lo establecido en la LFT. El requisito fundamental es que la organización tenga interés directo.²⁴⁹

La reclamación se presenta por escrito, fundamentada en el numeral 24 de la Constitución, ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien

²⁴⁹ Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Criterios aplicables al artículo 2, párrafo 2. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041901.pdf [Consultado el 27/02/2018, 12:06]

la comunica al gobierno y la remite a la mesa²⁵⁰ del Consejo de Administración para el análisis de admisibilidad. Las tres cuestiones que revisa son: que se presente por una organización obrera, que el convenio haya sido realmente ratificado y que los hechos estén lo suficientemente precisados. La mesa elabora un informe que presenta ante el Consejo quien de considerarla admisible ordena la integración de un comité tripartito para el análisis del fondo de la reclamación. Cuando los derechos violentados son sindicales, el Consejo la remitirá al Comité de Libertad Sindical.²⁵¹

De acuerdo con los informes de los comités tripartitos, presentados en el marco de las reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución, ninguna organización ha iniciado un procedimiento de reclamación por violación al convenio 87, contra el Estado mexicano²⁵².

Del análisis del “Informe núm. 317 del Comité de Libertad Sindical, Caso núm. 1971 -- Reclamación presentada por la Asociación de Trabajadores del Transporte Aéreo (ATTA) y la Asociación del Personal de Cabina de Maersk Air (APCMA) en virtud del artículo 24 de la Constitución alegando la no observancia por parte de Dinamarca del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”²⁵³, se desprende que el procedimiento

²⁵⁰ La Mesa del Consejo se integra por su presidente y dos vicepresidentes. Cfr. Bronstein, Arturo, *Op. Cit.*, p. 51

²⁵¹ Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. *Op. Cit.*, Artículo 3, párrafo 2.

²⁵² Las reclamaciones presentadas por organizaciones de trabajadores o empleadores contra el Estado mexicano publicadas por OIT son ocho, de las cuales en siete se alega violación al convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales. La última reclamación data del año 2009, por violación a los convenios sobre la administración del trabajo (núm. 150), al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) y al Convenio sobre los productos químicos (núm. 170), motivadas por el accidente ocurrido en la mina Pasta de conchos en el Estado de Coahuila en febrero del año 2006. Material disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50010:0::NO::P50010_ARTICLE_NO:24 [Consultado el 27/02/2018, 13:24]

²⁵³ RECLAMACIÓN (artículo 24) - DINAMARCA - C087, C098 - 1999 1. Asociación de Trabajadores del Transporte Aéreo (ATTA), 2. Asociación del Personal de Cabina de Maersk Air (APCMA). Disponible en

seguido corresponde al que en términos generales desahoga el Comité de Libertad Sindical, siendo la reclamación una de las vías para accionarlo. Más adelante se analizará su tramitación.

La queja, en términos del artículo 26 de la Constitución, es otra vía para exigir el respeto y garantía de la libertad sindical. Para iniciar el procedimiento se requiere que quien la haga llegar a la Oficina sea delegado representante de las organizaciones de trabajadores en México, lo común es que la expongan un grupo de delegados o uno de ellos y los demás se asocien a ella²⁵⁴. El infortunio mexicano es que el delegado mexicano es de la CTM²⁵⁵, pero eso no impide que otros delegados puedan hacer suya la queja.

Después de que el Consejo de Administración recibe la queja sobre violación de derechos sindicales, tiene la opción de enviarlo al Comité de Libertad Sindical, para que éste desahogue el debido procedimiento o constituir una comisión de encuesta.

La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación cúspide de la OIT, por lo que se acude a él cuando un Estado miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves y se hubiese negado de forma reiterada a poner fin a dichas prácticas o en su caso a armonizar la legislación nacional de conformidad con los principios fundamentales de la OIT.

Se integra por tres miembros independientes, responsables de realizar una investigación profunda de la queja, se escuchan a las partes, se estudia el material probatorio exhibido y puede requerir información adicional tanto de las partes como de ONG's. Al finalizar la investigación, la comisión presenta un informe al

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCE DURE_ID,P50012_LANG_CODE:3064046,es:NO [Consultado el 27/02/2018, 13:16]

²⁵⁴ Bronstein, Arturo, *Op. Cit.*, p. 106.

²⁵⁵ En la Conferencia 106^a celebrada en junio del año 2017, asistió como delegado del trabajo Salvador Medina Torres de la CTM. Entre los consejeros técnicos cinco eran de la CTM, uno de la CROM, uno de la CROC, uno de la Confederación Auténtica de Trabajadores (CAT) y uno de la UNT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554373.pdf [Consultado el 27/02/2018, 18:38]

Consejo con los hechos, las conclusiones y recomendaciones para tratar la problemática que originó la queja, mismo que se comunica al Estado interesado y se procede a su publicación. Los gobiernos tienen tres meses para comunicar a la Oficina si aceptan o no las recomendaciones, o si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión es inapelable.²⁵⁶

A la fecha solo se han conformado doce comisiones de encuesta, la más reciente fue a iniciativa de algunos delegados a la Conferencia, en contra del gobierno de Zimbabue, en noviembre de 2008, por la sistemática violación a los convenios 87 y 98.²⁵⁷

En caso de que el Consejo remita la queja al Comité de Libertad Sindical, este llevará a cabo el trámite correspondiente.

En el año de 1950, por acuerdo entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, como un mecanismo especial para examinar quejas por violación a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, en los ámbitos legislativo y de hecho, en contra tanto de países que hubieran ratificado los convenios 87 y 98, como aquellos que no, con la salvedad de que éstos últimos deberían otorgar su consentimiento para transmitir la queja a la Comisión. La queja se interpone directamente ante la OIT o por conducto de Naciones Unidas. Es el Consejo el encargado de decidir su envío a la Comisión.

La Comisión se integra por nueve miembros independientes nombrados por el Consejo, su labor es profundamente investigativa pero tienen la autorización de tratar con el gobierno interesado los motivos de la queja a fin de establecer acuerdos resolutivos. El procedimiento es similar al que realiza la comisión de

²⁵⁶ Artículos del 26 al 34 de la Constitución de la OIT.

²⁵⁷ QUEJA (Artículo 26) - ZIMBABWE - C087, C098 - 2010 Varios delegados de los trabajadores y de los empleadores a la 97.^a reunión (2008) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCE DURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508373,es:NO [Consultado el 27/02/2018, 19:01]

encuesta, por lo que se solicita información a las partes, se analizan las pruebas aportadas, pueden desahogarse audiencias en la sede de la OIT para escuchar a ambas partes, así como a testigos. También puede realizar visitas *in situ* en búsqueda de mayor información y para mantener pláticas con el gobierno y las partes afectadas. Terminada la visita, la Comisión elabora un informe en el que advierte sus conclusiones y recomendaciones. Este procedimiento de control, si bien no está extinto, no ha sido convocado desde el año de 1992.²⁵⁸

El consenso internacional acordó en la constitución de la OIT, que uno de los pilares que legitima la emisión de legislación laboral internacional es su composición tripartita y que ésta solo puede garantizarse si los representantes de empleadores y trabajadores son organizaciones auténticas. Razón por la que desde el preámbulo de la Constitución de 1919 y en su anexo, la Declaración de Filadelfia de 1944, se reconoció el derecho humano a la libertad sindical. Principio que debe ser aceptado por todo aquel Estado que decide ingresar a esa organización, como una regla de derecho consuetudinario situada por encima de los convenios, pues "el respeto de los derechos sindicales consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la libertad sindical como una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social."²⁵⁹

Con fundamento en dicho instrumento jurídico internacional, el Consejo de Administración en 1951, consideró indispensable establecer un procedimiento más expedito que la Comisión de Investigación y Conciliación, en el que las organizaciones de trabajadores tuvieran la posibilidad de presentar sus quejas contra los gobiernos por violaciones al derecho de libertad sindical y/o de negociación colectiva. De tal forma que antes que violar los convenios 87 y 98, los Estados miembros incumplan el texto constitucional al realizar acciones que limitan o eliminan ambos derechos humanos.²⁶⁰

²⁵⁸ Bronstein, Arturo, *Op. Cit.*, pp. 110-111.

²⁵⁹ Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, párrafo 466. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1975/75B09_318_span.pdf [Consultado el 01/03/2018, 08:17]

²⁶⁰ Bronstein, Arturo, *Op. Cit.*, pp. 113-114.

El Comité de Libertad Sindical tiene como finalidad promover el respeto a los derechos sindicales de iure y de facto, por lo que el procedimiento se dirige a determinar si una situación concreta, desde el punto legislativo o desde la práctica, se ajusta a los principios de libertad sindical o de negociación colectiva.

Orgánicamente, el Comité de Libertad Sindical forma parte del Consejo de Administración, está integrado por un presidente independiente y nueve miembros que de forma equitativa representan a los sectores gobierno, capital y trabajo, que actúan a título personal. Se reúne tres veces por año en Ginebra. En el examen de los casos, no puede integrarse ningún ciudadano representante del Estado interesado o miembro de la organización de trabajadores querellante. Las decisiones se toman por unanimidad.²⁶¹

A diferencia del procedimiento seguido ante el SIDH antes descrito, para entablar una queja contra el gobierno mexicano, no se requiere ni haber iniciado ni agotado los recursos internos. Cuando está *sub iudice* el asunto en México, el Comité requerirá al gobierno presentar información periódica sobre el curso y resolución del mismo.

Los motivos de la queja pueden originar que se le dé tratamiento de urgente cuando se trate de la vida o de la libertad de personas, los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los casos relativos a un estado permanente de emergencia, los casos que impliquen la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

Están legitimados para presentar quejas los sindicatos, federaciones o confederaciones que tengan interés directo en la solución de la cuestión que se aduce en la queja. También puede ser a través de organizaciones internacionales

²⁶¹ Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical. Párrafos 7, 10 y 11. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:1570031388938559::NO:62:P62_LIS_T_ENTRIE_ID:2565060:NO [Consultado el 28/02/2018, 11:16]

de trabajadores, ya sea que cuenten con estatuto consultivo en la OIT o que sin tenerlo, el motivo de la queja afecte directamente a las asociaciones mexicanas afiliadas a éstas. Esta queja debe dirigirse al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical y puede presentarse en cualquiera de las sedes de la OIT en el mundo.

El Comité, es el encargado de determinar si realmente es una organización de trabajadores la querellante, el examen lo hace en términos de la Constitución, sin considerar la legislación mexicana. En esa tesitura, no considerará inadmisibles una queja por la razón de que el gobierno haya disuelto la asociación sindical; las personas que iniciaron la queja se hayan refugiado en el extranjero; la organización querellante no haya presentado los estatutos tal como lo establece la LFT, pues se constituyen sin autorización previa; y tampoco se pueden descartar los alegatos de una organización cuando el gobierno le ha negado el reconocimiento oficial, si tiene una existencia de facto.²⁶²

Los requisitos para presentar una queja son mínimos: deben ser por escrito, debidamente firmadas por el representante de la organización de trabajadores legitimada y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales. De la queja se corre traslado al gobierno para que éste, dentro del plazo determinado por el Comité, presente un escrito de contestación a los hechos alegados por la querellante. Si la información es contradictoria o insuficiente para dilucidar el asunto, el Comité puede turnar la información que remita el gobierno a las organizaciones para que éstas aporten las observaciones correspondientes.

El Comité puede requerir mayor información a ambas partes, a fin de estar en posibilidad de emitir un informe dirigido al Consejo con las conclusiones y recomendaciones. Generalmente, presenta un informe provisional esperando recibir mayor información, aunque es poco común, puede citar a una audiencia a las partes. La circunstancia más frecuente es acudir al país, con el consentimiento de éste, a una *misión de contactos directos*, a la que acuden funcionarios de la

²⁶² *Ibidem*, párrafos 31 a 35.

Oficina o personalidades externas. Aunque el objetivo de los contactos directos es ampliar y abundar en la investigación, nada impide que puedan plantearse soluciones a las partes interesadas.

Finalizada la misión y con mayores elementos, el Comité elabora sus conclusiones y recomendaciones. El Consejo las publica y remite al gobierno, a quien se le invita a indicar, después de transcurrido un período razonable según las circunstancias de cada caso, las medidas que ha tomado respecto a las recomendaciones formuladas.

Si las recomendaciones se hacen a México por incumplir el convenio 87, ratificado desde el primero de abril de 1950, el Consejo llama expresamente la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones²⁶³, la cual se encargará en adelante del examen del curso que ha dado a las recomendaciones tratándose de las discrepancias que existan entre la legislación o la práctica nacional y las disposiciones de los convenios, o sobre la incompatibilidad de una situación determinada con las normas de estos instrumentos. Si se tratara del convenio 98, no ratificado hasta la fecha, el Comité puede sugerir al Director General de la OIT, que con determinada periodicidad solicite al gobierno información sobre el curso que ha dado a las recomendaciones.

De acuerdo con Arturo Bronstein, si México ratificó el convenio violado y las condiciones lo justifican, el Comité puede sugerir al Consejo la constitución de una

²⁶³ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un medio de control regular. Se constituye con veinte expertos independientes de diferente nacionalidad, designados por el Consejo de Administración a sugerencia del Director General. Su objetivo es examinar cómo los países dan cumplimiento a los convenios ratificados y a las recomendaciones a través de la recepción de memorias periódicas. Puede dirigir solicitudes directas de información a los países y emitir observaciones cuando encuentra incumplimientos, así como solicitar mayor información a las organizaciones de empleadores, trabajadores y ONG's. Somete cada año un informe a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, quien elige los casos más controvertidos para que sean expuestos en la Conferencia. Cfr. Bronstein, Arturo, *Op. Cit.*, pp. 88-93.

comisión de encuesta, en los términos del artículo 27 y 28 de la Constitución de OIT.²⁶⁴

Solo por mencionar, del año 2015 a febrero de 2018, el Comité de Libertad Sindical admitió siete quejas contra el gobierno mexicano. De las cuales solo se ha dado publicidad a los alegatos e informes definitivos, recaídos a las presentadas en abril y mayo de 2015. De las cuatro admitidas en 2016 y la única de 2017, la información continúa en estatus confidencial.²⁶⁵

La SCJN se ha pronunciado sobre el valor jurídico de las sentencias de la CoIDH, no sobre las recomendaciones que los órganos del sistema universal de derechos humanos y la OIT han realizado al Estado mexicano, pero la obligatoriedad de cumplir con ellos emerge de la aceptación y ratificación de los convenios, es una obligación que tiene frente a la comunidad internacional y que redundará muchas de las veces en consecuencias de tipo económico.

La actividad legislativa, administrativa y de impartición de justicia en México, ha demostrado en los últimos años su respeto y deferencia a factores reales de poder que requieren la eliminación del sindicalismo independiente para el mayor aprovechamiento y acumulación de recursos, esto ha soslayado el derecho de acceso a la justicia, la exigibilidad del derecho humano de libertad sindical. El aprovechamiento de las herramientas jurídicas dispuestas a partir de la reforma de 2011 en el constitucionalismo mexicano y los mecanismos antes descritos, son una oportunidad para hacer justiciable uno de los derechos elementales a la dignidad de la clase trabajadora.

²⁶⁴ *Ibidem*, p. 118.

²⁶⁵ Cfr. Casos sobre Libertad Sindical México. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO::> [Consultado el 01/03/2018, 09:21]

CONCLUSIONES

PRIMERA. La libertad sindical no es una concesión del Estado, es el derecho innato de los humanos de asociarse en defensa de condiciones de trabajo dignas, que a fuerza de luchas sociales ha sido reconocido en los textos jurídicos.

SEGUNDA. La libertad de asociación sindical es un derecho de la clase trabajadora, oponible al capital y al mismo Estado, que involucra la posibilidad de conformar sindicatos, negociar colectivamente y emplear la mayor herramienta de defensa de los operarios organizados que es la huelga, sin mayor limitante que la ley.

TERCERA. La libertad sindical, por primera vez reconocida constitucionalmente en México y su regulación secundaria a partir de 1931, ha carecido de garantías de protección y no por falta de técnica legislativa, sino por falta de compromiso político con la democracia, que implica voluntad para la existencia de grupos sociales con autonomía de acción frente a los gobiernos.

CUARTA. Los gobiernos mexicanos han sabido valerse de las técnicas de control político sobre los sindicatos como factores reales de poder, por un lado han incorporado en su burocracia a los líderes a cambio de contadas prestaciones, por otro, han mantenido en resistencia al sindicalismo independiente. La política de cero huelgas impulsada por el gobierno en turno no persigue la paz laboral, sino el aniquilamiento de la libertad sindical.

QUINTA. La autonomía no es solo el principio doctrinario que da vida propia al sindicalismo, es la oportunidad de los sindicatos, como instituciones del derecho social, de incidir en la sociedad, de mantener viva la exigencia política y jurídica por los derechos de trabajadores. La democracia sindical implica que en la toma de decisiones, sobre cuestiones que trascienden a la colectividad, sean escuchados todos los agremiados a través del voto y que éstos mantengan una participación activa y comprometida.

SEXTA. La corrupción e intimidación política han debilitado la democracia sindical, y esta solo puede recuperarse desde las mismas organizaciones, es un requisito de legitimación frente a la sociedad y un paso firme hacia la verdadera democratización de México.

SÉPTIMA. Para comprender el derecho humano a la libertad sindical, es indispensable observar que sindicato, huelga y contrato colectivo de trabajo son el contenido y por tanto la violación de cualquiera de ellos, implica la de la libertad sindical.

OCTAVA. La concepción moderna de derechos humanos, posibilita la defensa de la libertad sindical como un derecho social estrictamente necesario para el goce de derechos políticos, como las libertades, y otros derechos sociales, como la vida digna. Todos son derechos interdependientes y fundamentales a la dignidad humana.

NOVENA. La reforma constitucional de junio de 2011, introdujo el término bloque de constitucionalidad para referirse al conjunto de normas que tienen jerarquía constitucional en México y que deben identificarse previamente a la aplicación de una norma, a fin de determinar cuál se apega más a la Constitución y favorece en mayor medida a la persona. Por otro lado, el control de convencionalidad entraña la obligación de todas las autoridades de realizar un análisis de compatibilidad entre el derecho interno y la Convención Americana de Derechos Humanos y las demás fuentes del derecho internacional de los derechos humanos, además debe aplicarse ex officio, es decir, sin necesidad de que lo soliciten las partes.

DÉCIMA. Las leyes mexicanas se han visto rebasadas por los propósitos gubernamentales de corte empresarial, razón por la que la exigibilidad de la libertad sindical y de las libertades y derechos necesarios para su plena efectividad, debe ser política y jurídica, en terreno nacional y ante organismos internacionales.

DÉCIMA PRIMERA. La Opinión Consultiva OC-22/16, sobre la titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos, faculta a los sindicatos a presentar quejas ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por violaciones a la libertad sindical.

DÉCIMA SEGUNDA. La Sentencia Lagos del Campo vs. Perú, refleja la disposición regional por la justiciabilidad directa de los derechos sociales al establecer la autonomía del derecho del trabajo, así como jurisprudencia en materia de estabilidad en el empleo, libertad de asociación laboral y alcances de la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores.

DÉCIMA TERCERA. Ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos pueden presentar peticiones o quejas los trabajadores en lo individual o asociaciones sindicales legalmente reconocidas en México, siempre que hayan agotado los recursos internos, salvo que existan causales de excepción.

DÉCIMA CUARTA. Ante la Organización Internacional del Trabajo pueden presentar quejas o reclamaciones solo las asociaciones sindicales, sin la necesidad de iniciar o agotar recursos internos. La Organización define si la querellante, es o no una asociación sindical, con base en su Constitución y en los criterios del Comité de Libertad Sindical, sin considerar los requisitos de la legislación mexicana.

DÉCIMA QUINTA. El derecho humano a la libertad sindical, en sus aspectos individual y colectivo, solo puede tener vigencia efectiva y ser justiciable en México si las autoridades, las directivas sindicales, los trabajadores y los abogados conocen la trascendencia de la reforma de junio de 2011 y la apertura del constitucionalismo social al sistema de fuentes del Derecho internacional de los derechos humanos, así como las vías para la presentación de quejas ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor y Courtis, Christian, “Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales”, *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, Colección Doctrina Jurídica Contemporánea, 2003.

AGUILAR G., Javier, “La Confederación de Trabajadores de México, CTM”, *Trabajo y Democracia Hoy*, año 24, no. 128.

ALZAGA, Oscar, “Cananea en el corazón de México: la huelga de 1906”, *Trabajo y Democracia Hoy*, México, Año 24, No. 128.

ARAGÓN MENDÍA, Adolfo O., *Libertad sindical y cláusula de exclusión*, s.e., México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Colección Discursos, no. 15, 2001.

ARESE, Mauricio César, *Derechos humanos laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, *Revista de Derecho Social*, España, Editorial Bomarzo, 2016.

-----, *Sindicalismo y derecho sindical*, 6ª ed., España, Editorial Bomarzo, Básicos de Derecho Social, 2016.

BOBBIO, Noberto, *El tiempo de los derechos*, trad. Rafael de Asís Roig, Madrid, Editorial Sistema, 1991.

-----, *El futuro de la democracia*, trad. José F. Fernández Santillán, 3ª. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 2001.

BRONSTEIN, Arturo, *Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*, Bogotá, Astrea SAS, Universidad de La Sabana, 2014.

CALDERÓN RODRÍGUEZ, José María, “Los trabajadores fabriles: del Porfiriato a la Revolución”, *75 años de sindicalismo mexicano*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1986.

CAMPA, Valentín, “La Confederación Sindical Unitaria de México, 1929”, *Trabajo y Democracia Hoy*, año 24, no. 128.

CARR, Barry, *El movimiento obrero y la política en México 1910-1929*, trad. Roberto Gómez Ciriza, México, Secretaría de Educación Pública, t.I, 1976.

CHARIZ GÓMEZ, Roberto, *Fundamentos del Derecho sindical*, México, Porrúa, 2003.

CLARK, Marjorie Ruth, *La organización obrera en México*, trad. Isabel Vericat, México, Era, 1934.

CORNAGLIA, Ricardo J., *Derecho colectivo del trabajo. Derecho sindical*, 2ed, Buenos Aires, La Ley, 2010.

COIDH, *Control de convencionalidad*, San José, C.R., CoIDH, DANIDA, 2017, Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 7.

DÁVALOS MORALES, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 2006.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 14ª ed., México, Porrúa, T.I., 1996.

----- *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 15ª ed., México, Porrúa, T.II. 2014.

DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, *Compendio de Juicio de Amparo*, 4ª ed., México, Ediciones Jurídicas Alma, 2015.

ESCOBAR TOLEDO, Saúl, *Los trabajadores en el siglo XX. Sindicato, Estado y Sociedad en México: 1907-2004*, México, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2006

GARCÍA ABELLÁN, Juan, *Introducción al Derecho sindical*, Madrid, Aguilar, 1961.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 63ª ed., México, Porrúa, 2011.

GOLDFLUS, Sandra, “La tutela jurídica de la libertad sindical (Ámbitos nacional e internacional)”, *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Editorial Comares, 2011.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho sindical*, 4ta ed., México, Porrúa, 2003.

LEAL, Juan Felipe y Woldenberg, José, “Del estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista”, *La clase obrera en la historia de México*, 6ª ed., México, Siglo XXI, IIS-UNAM, 1996.

LEFRANC, Georges, *El sindicalismo en el mundo*, Oikos Tou, España, 1974.

MARTÍNEZ, Alma Esther, “El quinazo”, *Trabajo y Democracia Hoy*, México, año 24, no. 128.

MUÑOZ, Héctor, "Libertad bajo registro: obstáculos al derecho de asociación sindical", *Libertad sindical*, México, UNAM, IIE-UNAM, UAM, FAT, 1999.

OIT, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª. ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

OLIVOS CAMPOS, José René, *Los derechos humanos y sus garantías*, 2ª ed., México, Porrúa, 2011.

OROZCO SÁNCHEZ, César Alejandro, *El Derecho internacional de los derechos humanos y su recepción en México*, Ubijus, México, 2012.

PACHECO, Miguel Ángel, "Garantismo y Derechos sociales", *Constitucionalismo y Garantismo*, Colombia, Universidad de Externado de Colombia, 2009, Serie de Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho, No. 53.

PEGORARO, Lucio, *Ensayos sobre justicia constitucional, la descentralización y las libertades*, México, Porrúa, Instituto Mexicano del Derecho Procesal Constitucional, 2006.

PISARELLO, Gerardo, "El estado social como estado constitucional: mejores garantías, más democracia", *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, Colección Doctrina Jurídica Contemporánea, 2003.

PLA, Alberto J., "Introducción", *Historia del Movimiento Obrero I*, Argentina, Centro Editor de América Latina, 1973.

RIVERA CASTRO, José, "Creación de la CROM, 1918", *Trabajo y Democracia Hoy*, año 24, no. 128.

RODRÍGUEZ MANZO, Gabriela, et. al., *Bloque de Constitucionalidad en México*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2013.

ROUSSEAU, Jean Jacques, *El contrato social*, México, Editores mexicanos unidos, 2014.

RUPRECHT, J. Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, UNAM, 1980.

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

SERRANO GÓMEZ, Enrique, “Los derechos sociales y el sistema”, *Los derechos económicos y sociales. Una mirada desde la filosofía*, IIF-UNAM, México, 2010.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 2012.

TRUEBA URBINA, Alberto, *La primera constitución político-social del mundo*, México, Porrúa, 1971.

DOCUMENTOS PUBLICADOS EN INTERNET

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *¿Y el Convenio 98 de la OIT, para cuándo?*, La Jornada, 6 de abril de 2013. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2013/04/06/opinion/021a2pol>

ALZAGA, Oscar, *Las huelgas de 2010 a 2017, según Alfonso Navarrete Prida*, La Jornada Zacatecas, 27 de julio de 2017. Disponible en <http://ljz.mx/2017/07/27/las-huelgas-de-2010-a-2017-segun-alfonso-navarrete-prida/>

ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo "Derechos Sociales", *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, México, IIJ-UNAM, 2015, Vol. 2, p. 1699. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf>

CABALLERO OCHOA, José Luis, "La cláusula de interpretación conforme y el principio pro persona (Artículo 1º, Segundo párrafo de la Constitución)", *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, no. 41, 2011, pp. 167-168. Disponible en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/11763/10748>

CARPIZO, Jorge, "Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características", *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, IIJ-UNAM, enero 2011, pp. 4-6. Disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5965/7906>

Casos de México ante el Comité de Libertad Sindical. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO::>

CIDH, *Formulario para presentar una petición ante la CIDH*. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/formulario-presentar-peticion-cidh.pdf>

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Las reformas constitucionales en materia de derechos humanos*, México, CDHDF, 2012, p. 13. Disponible en http://www.sitioswwwweb.com/miguel/las_reformas_en_derechos_humanos.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2ª ed., OIT, 2010, p. 7. Disponible en http://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_467655/lang-es/index.htm

Consejo Consultivo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Informe mensual Febrero 2018*, México, CNDH, pp. 44-48. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/informes/Actividades/2018_feb.pdf

Expediente Varios 912/2010. "Caso Rosendo Radilla Pacheco". Ficha de Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en <http://www2.scjn.gob.mx/AsuntosRelevantes/pagina/SeguimientoAsuntosRelevantesPub.aspx?ID=121589&SeguimientoID=225>

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, "Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano", *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, IJ-UNAM, 2011, p. 368. Disponible en <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3033-la-reforma-constitucional-de-derechos-humanos-un-nuevo-paradigma?c=108404>

Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, párrafo 466. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1975/75B09_318_span.pdf

LARIOS DÍAZ, Antonio Enrique, *El voto de los trabajadores en el derecho sindical mexicano*, México, 2011, pp. 149-186. Tesis Doctoral disponible en <http://132.248.9.195/ptb2011/mayo/0668786/Index.html>

Manual Administrativo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. Publicado en octubre de 2015. Disponible en <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/57b/b3c/525/57bb3c5250221315748957.pdf>

MELLA, Ricardo, *Los mártires de Chicago*, s.e., 2004. Disponible en <https://www.ricardomella.org/pdf/chicago.pdf>

MORALES JIMÉNEZ, Alberto, *La Casa del Obrero Mundial. Ensayo histórico*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1982. Disponible en Http://bibliotecadigital.inehrm.gob.mx/index.php?option=com_booklibrary&task=view&id=705&catid=21&Itemid=28

MUÑOZ, Patricia y León, Gabriel, "Inminente estallamiento de huelga en Luz y Fuerza del Centro ante cerrazón de autoridades: SME", *La Jornada*, 12 de marzo de 2009, Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2009/03/12/sociedad/045n1soc>

Oficina Internacional del Trabajo, Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 11. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087430.pdf

Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, OIT, 2006. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

OIT, *Folleto No. 1. Las normas y el sistema de supervisión de la OIT*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100758.pdf

Organigrama de la ONU. Disponible en http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/_org_resumen.htm

Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:1570031388938559::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO

QUEJA (Artículo 26) - ZIMBABWE - C087, C098 - 2010 Varios delegados de los trabajadores y de los empleadores a la 97.ª reunión (2008) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508373,es:NO

Quinta Visitaduría de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Catálogo Derechos Humanos Laborales, Derecho al Trabajo Digno/Decente*. Disponible en <http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/08/cat-trabajo.pdf>

Ramas de la industria y de las actividades que deberán estar representadas en cada una de las juntas de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, hoy Ciudad de México. Gaceta Oficial del Distrito Federal, 01 de octubre de 2000. Disponible en <http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/>

RECLAMACIÓN (artículo 24) - DINAMARCA - C087, C098 - 1999 1. Asociación de Trabajadores del Transporte Aéreo (ATTA), 2. Asociación del Personal de Cabina de Maersk Air (APCMA). Disponible en

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:3064046,es:NO

RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo, *Perfil del Comité de Libertad sindical. 50 años como garante internacional*, Lima, OIT/Oficina regional, 2001, pp. 21-24. Disponible en http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_Is/spanish/documentos.html

SARIEGO, Juan Luis, "La interminable huelga de los mineros mexicanos de Cananea :¿El final de un régimen laboral ? ", *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 26, 2013, Publicado el 20 diciembre 2013. Disponible en <http://journals.openedition.org/alhim/4789>

SCJN, Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011. Cuadro comparativo. Disponible en <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>

STPS, Resumen de Emplazamientos, Huelgas, Trabajadores y Días no Laborados publicado por la STPS. Disponible en <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Unidad Departamental de Conciliatoria Colectiva y Prevención. Información obtenida de la página web de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. Disponible en <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura/80>

NORMATIVIDAD

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el DOF el 05 de febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF el 15 de septiembre de 2017.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el DOF el 01 de abril de 1970. Última reforma publicada en el DOF el 12 de junio de 2015.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Publicada en el DOF el 29 de diciembre de 1976. Última reforma publicada en el DOF el 09 de marzo de 2018.

Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el DOF el 2 de abril de 2013. Última reforma publicada en el DOF el 19 de enero de 2018.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Publicada en el DOF el 29 de junio de 1992 Última reforma publicada en el DOF el 26 de junio de 2017.

Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Publicada en el DOF el 22 de junio de 1993. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de mayo de 2010.

Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Últimas reformas, adiciones y derogaciones publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de febrero de 2014.

Constitución Política de la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 05 de febrero de 2017.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el DOF el 30 de julio de 2014.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Publicado en el DOF el 29 de octubre de 2014.

Lineamientos para la aplicación de la medida de apremio contemplada en el artículo 530 bis de la Ley Federal del Trabajo. Publicados en el DOF el 12 de marzo de 2018.

Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 01 de junio de 2000.

Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Adopción: 26 de junio de 1945. Publicación en el DOF 17 de octubre de 1945.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adopción: 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Adopción: 16 de diciembre de 1966 Publicado en el DOF 20 de mayo de 1981.

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Adopción: 16 de diciembre de 1966. Publicación en el DOF 3 de mayo de 2002.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Adopción: 16 de diciembre de 1966. Publicación en el DOF 12 de mayo de 1981.

Carta de la Organización de Estados Americanos. Adopción: 30 de abril de 1948. Publicación en el DOF 13 de enero de 1949.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Adopción: 02 de mayo de 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada el 22 de noviembre de 1969. Publicada en el DOF el 24 de marzo de 1981.

Estatuto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Adoptado en octubre de 1979.

Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Adoptado el 13 de noviembre de 2009.

Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Adoptado en octubre de 1979.

Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Adoptado el 28 de noviembre de 2009.

Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Adoptado por el Consejo de Administración el 8 de abril de 1932.

Tratado de Versalles. Adopción: 28 de junio de 1919.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Adopción original: 28 de junio de 1919. México es miembro de OIT desde el 12 de septiembre de 1931.

Declaración de Filadelfia. Adopción 10 de mayo de 1944.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Adopción: 17 junio 1948. Ratificado el 01 abril 1950.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Adopción: 01 de julio de 1949.

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). Adopción: 23 de junio de 1971. Ratificado el 02 de mayo de 1974.

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11). Adopción: 25 de octubre de 1921. Ratificado el 20 de mayo de 1937.

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141). Adopción: 23 junio 1975. Ratificado el 28 de junio de 1978.

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

Tesis P./J. 43/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, p. 5.

Tesis 2a. LIX/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIII, mayo de 2000, p. 443.

Tesis 2a./J.195/2016, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Tomo I, Libro 38, enero de 2017, p. 778.

Tesis 2a./J. 101/ 2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XX, agosto de 2004, p. 417.

Tesis 2a./J. 76/ 2014, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Tomo II, agosto de 2014, p. 920.

Tesis 2a./J.86/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XII, septiembre de 2000, p. 140.

Tesis 2a./J.56/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIX, mayo de 2004, p. 595.

Tesis 2a./J. 82/ 2017, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 44, Tomo I, julio de 2017, p. 200.

Tesis 2a. J.150/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, p. 451.

Tesis 2a./J. 82/2017 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, libro 44, t. I, julio de 2017, p. 206.

Tesis 2a./J. 45/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, junio de 2014, p. 535.

Tesis 2a./J. 38/2011 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. II, febrero de 2012, p. 1163.

Tesis 1a./J. 86/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 47, octubre de 2017, t. I, p. 191.

Tesis 1a. CCCXL/2013 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 1, Diciembre de 2013, p. 530.

Tesis 1a./J. 107/2012 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIII, octubre de 2012, p. 799.

Ejecutoria de la Contradicción de Tesis 293/2011, Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 5, abril de 2014, t. I, p. 96.

Tesis 2a./J. 163/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Segunda Sala, Libro 49, diciembre de 2017, t. I, p. 487.

Tesis 2a./J. 180/2012 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVI, Enero de 2013, t. 2, p. 734.

Tesis 2a./J. 158/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 25, diciembre de 2015, t. I, p. 359.

Tesis 2a./J. 42/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII,, junio de 2003, p. 285.

Tesis 2a./J. 125/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 36, noviembre de 2016, t. II, p. 1249.

Tesis P. IV/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 17, abril de 2015, t. I, p. 159.

Tesis 2a./J. 87/98, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, enero de 1999, t. IX, p. 56.

Tesis 2a./J. 156/2011 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro I, octubre de 2011, t. 2, p. 1395

Tesis 2a./J. 34/96, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, julio de 1996, t. IV, p. 193.

Tesis 2a./J. 101/2004, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, agosto de 2004, t. XX, p. 417.

CASOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

CoIDH, *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párrfos. 156, 157, 158, 159, 160, 168, 170, 173.

CoIDH, *Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras*. Sentencia de 21 de julio de 1989 (Reparaciones y Costas) párrafo 166.

CoIDH, *Lagos del Campo vs. Perú*, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrfs. 73, en relación con 50, 58, 61-70.

CoIDH, *Opinión Consultiva Oc-18/03*, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. 17 de Septiembre de 2003,

CoIDH, *Voto Concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot: la justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales: una nueva etapa en la jurisprudencia interamericana, Caso Lagos del Campo vs. Perú*, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrfs. 9.

CoIDH, *Voto Razonado del Juez Roberto F. Caldas, Caso Lagos del Campo vs. Perú*, Sentencia de 31 de agosto de 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas) http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

CoIDH. *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2009, párr. 101.

CoIDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121 Párrfs. 69, 70, 71, 72, 74, 77.

CoIDH. *Opinión Consultiva OC-22/16, Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el sistema interamericano de derechos humanos* (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador), de 26 de febrero de 2016, Serie A No. 22. Párrfs. 96, 97, 105.

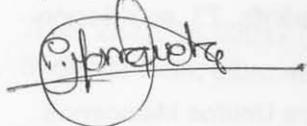
CoIDH, *Caso Cantos vs. Argentina*. Sentencia de 28 de noviembre de 2002. (Fondo, Reparaciones y Costas) Serie C No. 97, párr. 52.

CoIDH, *Caso Bámaca Velásquez Vs. Guatemala*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de febrero de 2002. Serie C No. 91, párr. 43.

CoIDH, *Caso de los Niños de la Calle (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de mayo de 2001. Serie C No. 77, párr. 84.

CoIDH, *Caso Bámaca Velásquez Vs. Guatemala*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de febrero de 2002. Serie C No. 91, párr. 43.

CoIDH, *Caso de los Niños de la Calle (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de mayo de 2001. Serie C No. 77, párr. 84.

Vé. Bg.

8102.40.27

