



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**PROGRAMA ÚNICO DE ESPECIALIZACIONES EN DERECHO**

**“LA LIBERTAD SINDICAL, FIGURA ESTABLECIDA EN EL CONVENIO  
87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**

Presenta: **Michelle Nahim Azuara Tapia**

**TESINA**

QUE PARA OBTENER EL:

**GRADO DE ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL**

DIRECTORA DE TESINA:

**DRA. NATIVIDAD MARTÍNEZ AGUILAR**

CIUDAD DE MÉXICO, 2023



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## Tabla de Contenido

	Página
Introducción	3
1 Derechos humanos laborales: la libertad de sindicación y el sistema jurídico internacional	5
1.1 La libertad de sindicación un derecho humano laboral	6
1.2 El derecho a la sindicación en la Organización de las Naciones Unidas	10
1.3 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	13
1.3.1 Comité de Libertad Sindical de la OIT	14
1.4 Organización de los Estados Americanos (OEA)	18
1.5 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	20
1.6 Corte Interamericana de Derechos Humanos	21
1.7 Posición del sistema interamericano sobre la libertad de sindicación	24
2. Sistema jurídico mexicano y la libertad de sindicación	31
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	31
2.2 Ley Federal del Trabajo	38
2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	44
3. Mecanismos para la defensa al derecho humano laboral a la libertad sindical en el sistema jurídico mexicano	49
3.1 Control de constitucionalidad	49
3.2 Control de convencionalidad	50
3.3 El control de convencionalidad y su aplicación a la defensa del derecho a la sindicación, derecho humano laboral	54
Conclusiones	65
Fuentes de consulta	67

## Introducción

En el presente trabajo realizaremos un breve análisis sobre la violación a la libertad sindical de los trabajadores en México a través de las figuras de la toma de nota y registro sindical, vinculándolo con el contenido del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resaltando la falta de dicha libertad por la serie de controles por parte del Estado Mexicano y sus autoridades, los cuales tienden a impedir el ejercicio de los derechos colectivos al forzarlos al registro sindical, otorgado por las autoridades laborales como un requisito indispensable para que el sindicato adquiera personalidad jurídica y esté en posibilidad de desempeñar libremente sus funciones como titular del contrato colectivo, para lograr mejorar sus condiciones laborales, denotándose totalmente con ello, el control político por parte del Estado en la vida de los sindicatos, toda vez que con dicha obligación se violenta constantemente el Convenio 87 de la OIT indicado, a pesar de haber sido firmado y ratificado por el Estado Mexicano.

Analizaremos también que, en México la figura del registro sindical es un requisito indispensable para dotar a los sindicatos de personalidad jurídica, es decir, es el elemento clave para que el sindicato pueda existir formal y jurídicamente, pudiendo desarrollar así todas sus funciones, dentro del marco legal, siendo ésta una figura de control por parte del Estado, considerándolo como el instrumento legal idóneo para permitir la injerencia del mismo en la vida interna de los sindicatos, incluso es el candado que pone para aquellos sindicatos independientes que buscan nacer a la vida jurídica, pero que no están dispuestos a someterse a las políticas corporativistas, sino que, por el contrario, buscan reivindicarse y mejorar sus condiciones laborales a través de la conciencia de clase y lucha obrera.

Es por ello que, se llamen como se llamen, los derechos del hombre, garantías, derechos civiles, derechos políticos, derechos culturales, derechos económicos, derechos sociales, derechos humanos o derechos fundamentales y se les clasifique de distintas formas de conformidad con las tendencias, metodologías o teorías

jurídicas a partir de las cuales se estudien o plasmen en las normas, debemos considerarlos como aquellos esenciales a la naturaleza humana, los aspectos básicos que se deben respetar y garantizar a toda persona.

A través de los años se han clasificado los derechos humanos laborales de distintas formas, se han consagrado en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, en la búsqueda de lograr su eficaz protección, razón por la cual se creó la Corte Interamericana de Derechos Humanos que hoy en día adquiere especial relevancia y al momento de resolver los casos sometidos a su competencia se han creado una serie de criterios que serán cumplidos por los Estados Parte o implementados al interior de los sistemas nacionales a través del control de convencionalidad.

En este trabajo nos enfocaremos al tema relacionado con la libertad de sindicación y las limitantes establecidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo para determinar su concordancia con las normas nacionales e internacionales reguladoras de dicho derecho humano laboral, en su caso la aplicación del principio *pro persona*, del control de constitucionalidad o convencionalidad.

Asimismo, analizaremos como (entre otras Organizaciones Internacionales), la Organización Internacional del Trabajo ha expedido diversos convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, lo que consiguientemente originó la obligación del Estado para conducirse de acuerdo a las reglas consuetudinarias aceptadas y reconocidas como obligatorias, aún en contra de la voluntad de quienes intervienen.

Para el desarrollo de este trabajo se utilizaron los métodos deductivo, analítico y sintético, se evaluaron distintas disposiciones nacionales e internacionales a fin de delimitar las normas aplicables a la libertad de sindicación.

## 1. Derechos humanos laborales: la libertad de sindicación y el sistema jurídico internacional

La libertad de sindicación es uno de los derechos humanos laborales colectivos, para Bayón Chacón y Pérez Botija: *“La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas escoger entre uno y otros sindicatos”*.<sup>1</sup>

Si bien es cierto que, el artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de todas las personas de gozar de los derechos humanos reconocidos en la misma; también lo es que, *“la doctrina del bloque de constitucionalidad permite reconocer jerarquía constitucional a normas que no están incluidas en Constitución nacional”*,<sup>2</sup> para lo cual, se debe cumplir con el seguimiento de tres efectos jurídicos:<sup>3</sup>

- 1) los tratados deben contener derechos humanos, los cuales serán predominantes ante la legislación interna;
- 2) los tratados de derechos humanos pueden ser considerados como parámetros de constitucionalidad concurrentes con las normas constitucionales nacionales (la controversia entre el contenido de la

---

<sup>1</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Kurczyn, Patricia y Carmen Macías Vázquez, María (Coordinadoras), *Libertad sindical, Cláusula de exclusión*, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 25, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, pp. 42-43 [en línea]. Cfr.

<sup>2</sup> Góngora Mera, Manuel Eduardo, *La difusión del bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia latinoamericana y su potencial en la construcción del *Ius Constitutionale Commune Latinoamericano**, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p. 301 [en línea]. Cfr.

<sup>3</sup> Ídem.

normatividad interna y la internacional, sobre temas en materia de derechos humanos permite una acción de inconstitucionalidad); y,

- 3) los derechos internacionalmente protegidos por los tratados de derechos humanos pueden ser invocados a través de las acciones nacionales destinadas a tutelar derechos constitucionales.

A partir de ésta obligación de respetar los derechos humanos establecidos en los Tratados Internacionales en los que el Estado es Parte, nace como consecuencia que, no se puede restringir ni mucho menos suspender la obligatoriedad de respetar, proteger y garantizar los derechos de libertad de sindicación o no sindicación de acuerdo a la voluntad de los trabajadores y/o de los empresarios; ya que éstos son considerados como un derecho humano.

Como podremos observar mas adelante, al cumplir con el '*principio de pacta sunt servanda*' (los pactos deben cumplirse), no se deja al arbitrio de una persona o autoridad el cumplimiento de la obligación estipulada en los Tratados Internacionales, principio que fue recogido en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, celebrados entre los Estados y las Organizaciones Internacionales, tal como se encuentra señalado en la normativa internacional que vamos a estudiar en materia de derecho y protección a la libertad de sindicación.

## **1.1 La libertad de sindicación, un derecho humano laboral**

Durante años ante el abuso de los empleadores los trabajadores han buscado agruparse para la defensa de sus derechos;<sup>4</sup> como ejemplo histórico de esto, en México los detonantes de la revolución fueron los movimientos de Cananea<sup>5</sup> y Río

---

<sup>4</sup> Kurzyn Villalobos, Patricia, Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, *I. La Globalización del Derecho del Trabajo. Derecho Laboral Globalizado*, México, 2007, Biblioteca Virtual del III, UNAM, México, 2007, pp. 3-5 [en línea]. Cfr.

<sup>5</sup> Secretaría Ejecutiva, *Huelga de Cananea*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México [en línea].

Blanco,<sup>6</sup> los cuales contaron con un común detonante, la explotación y constante opresión de la mano de los trabajadores.<sup>7</sup> <sup>8</sup> En ambos casos, los obreros se organizaron, lucharon (muchos de ellos perdiendo sus vidas), al atreverse a manifestar sus necesidades y emprender la defensa de sus derechos; lo cual, trascendió hasta la inclusión de los derechos laborales considerados como derechos sociales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución).

Para Cueva, “la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado”.<sup>9</sup> Ante la evolución de los derechos humanos y su estudio, la disyuntiva actual subdivide los derechos humanos laborales en aquellos que corresponden a los derechos civiles, derechos económicos, culturales y sociales, derechos colectivos; también estamos en presencia de un derecho laboral globalizado, como consecuencia de las nuevas relaciones jurídicas internacionales. La libertad sindical reafirmó los derechos del hombre a asociarse y a la par impuso tres deberes: 1.- un deber negativo del Estado que consiste en no estorbar la libre sindicación; 2.- otro deber negativo, también para el Estado, que es el no obstruir la lucha del trabajo contra el capital; y 3.- un

---

<sup>6</sup> Secretaría Ejecutiva, *Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México [en línea].

<sup>7</sup> “Río Blanco era la fábrica más grande del valle de Orizaba, cuna de la primera auténtica organización obrera, ahí se reunían clandestinamente un grupo de obreros bajo el liderazgo de Manuel Ávila obrero, José Rumbia profesor juarista, José Neyra obrero influenciado por las ideas de los miembros del Partido Liberal Mexicano (PML). En de 1906, crearon el Gran Circulo de Obreros Libres su objetivo: organizar a todos los trabajadores del país para luchar contra el capitalismo y la dictadura de Díaz, y mantener relaciones con la Junta revolucionaria del PLM en St. Louis Missouri, EUA, pronto fundaron sucursales en las principales fábricas de la región y prepararon la publicación de un periódico La Revolución Social.” Secretaría Ejecutiva, *Huelga de Cananea*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México [en línea].

<sup>8</sup> La Huelga de Cananea fue una lección de valentía y defensa de derechos, de lucha por la libertad, la justicia y la igualdad. Sirvió de inspiración a la causa revolucionaria y a los movimientos unionistas de ambos lados de la frontera. Como modelo de insurrección contra el capitalismo, fue precursora de otras huelgas mineras y laborales.” Secretaría Ejecutiva, *Huelga de Cananea*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México [en línea].

<sup>9</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), *Libertad sindical*, op. cit., nota 1, pp. 45.

deber positivo, consistente en la celebración del contrato colectivo de trabajo ante el Estado, entre el patrón y la fuerza laboral.<sup>10</sup>

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son aquellos vinculados al mundo laboral *“con su defensa y promoción se busca mejorar las condiciones laborales y salariales, así como garantizar el derecho a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga”*.<sup>11</sup>

Actualmente la conceptualización es elevar los derechos laborales a derechos humanos, sin embargo:

...el enfoque basado en derechos humanos no representa una aproximación novedosa en los estudios poblacionales y en particular en aquellos vinculados al desarrollo, si ha sido una perspectiva relegada en las investigaciones sobre trabajo, mercados laborales y relaciones laborales realizados desde diversos campos, tales como la demografía o los estudios de población, la sociología del trabajo, la economía, etcétera.

PADRÓN INNAMORATO, Enrique Mauricio y Luciana Gandini, “Apuntes introductorios para (re)pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano”, en Mauricio Padrón Innamorato y otros (coord.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afecciones a la ciudadanía laboral*, IJJ-UNAM, México, 2018, p. 2 (versión digital <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/3.pdf>).

Se consideran el derecho del trabajo, la seguridad y la educación, al igual que los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación como derechos fundamentales reconocidos por las Naciones Unidas en la “Carta Internacional de los Derechos Humanos.”<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Ibidem, pp. 45-46. *Cfr.*

<sup>11</sup> Padrón Innamorato, Enrique Mauricio y Luciana Gandini, “Apuntes introductorios para (re)pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano”, en Mauricio Padrón Innamorato y otros (coord.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afecciones a la ciudadanía laboral*, México, 2018, Biblioteca virtual del IJJ-UNAM, p. 9 [en línea].

<sup>12</sup> Conformada por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Los derechos sindicales son parte integrante del derecho a libertad de reunión y asociación pacífica (reconocidos entre los derechos civiles y políticos).

Aunque *“la libertad de trabajo o la libertad sindical son derechos laborales que no requieren como obligación principal una prestación estatal, más aún, para el ejercicio de estos derechos se exige la no interferencia del Estado...”*<sup>13</sup> La libertad sindical se considera como derecho civil, por ser una prestación proporcionada por el empleador sin injerencia del Estado, aunque debemos recordar que el Estado actúa también como empleador.

La libertad sindical, para Gallart Folch, tiene dos facetas: “el derecho del trabajador o del empresario para asociarse en organizaciones profesionales de su libre elección, y la autarquía jurídica de las asociaciones profesionales para actuar con los medios que le son propicios en defensa de los intereses del sector social que personifican”;<sup>14</sup> en la segunda faceta se encuentran comprendidos los elementos básicos de la libertad sindical que son; la libertad constituyente, el de la autonomía interna, el de la acción sindical y el de agrupación.<sup>15</sup>

Derivado de lo anterior es que el Sindicato cuenta con autonomía en la elaboración de sus propios estatutos, la autonomía interna (designación de sus dirigentes), deliberación libre de sus temas, proveer a su administración y establecer los servicios que se juzguen útiles para los asociados y la capacidad para formar federaciones y confederaciones.<sup>16</sup>

La *“dimensión colectiva”* es el marco de defensa de la *“dimensión individual”*, es la herramienta de concreción de los derechos del individuo frente al Estado y demás poderes públicos, así como, frente a la empresa y frente al propio sindicato.<sup>17</sup> El

---

<sup>13</sup> Padrón Innamorato, op. cit., nota 11, p. 13.

<sup>14</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), *Libertad sindical, Cláusula de exclusión*, op. cit., nota 1, pp. 43.

<sup>15</sup> Ídem. *Cfr.*

<sup>16</sup> Ídem. *Cfr.*

<sup>17</sup> Ídem. *Cfr.*

punto relevante sería tener claros cuáles son los mecanismos diseñados e implementados por los Estados para el cumplimiento y hacer efectivos los derechos humanos laborales.

Los derechos humanos laborales<sup>18</sup> se subdividen a su vez, en individuales, colectivos y de protección social, en la segunda categoría está la libertad de asociación o libertad sindical, la cual comprende el derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones.<sup>19</sup>

Para Giuliano Mazzoni el derecho sindical cuenta con cuatro aspectos: 1) el derecho individual de asociarse profesionalmente; 2) la estructura sindical como manifestación del derecho reconocido, 3) la acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y 4) el ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.<sup>20</sup>

## **1.2 El derecho a la sindicación en la Organización de las Naciones Unidas**

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) fue fundada en 1945, para el siglo XXI tiene como tareas fundamentales las siguientes:<sup>21</sup>

- Mantener la paz y la seguridad internacionales.

---

<sup>18</sup> “Es a partir del uso reiterado de la expresión ‘derechos humanos laborales’, en la Opinión Consultiva OC-18/03 (17 de septiembre de 2003), sobre la “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, emitida por la Corte Interamericana que los derechos laborales se fusionan con los derechos humanos en una categoría específica, a saber “los derechos humanos laborales”. Padrón Innamorato, op. cit., nota 11, p. 9.

<sup>19</sup> *Ibidem*, pp. 9, 10, 11 y 12

<sup>20</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), Libertad sindical, Cláusula de exclusión, op. cit. nota 1, pp. 43. *Cfr.*

<sup>21</sup> ONU, *Carta de las Naciones Unidas*, página oficial [en línea].

- Proteger los derechos humanos.
- Entregar ayuda humanitaria.
- Promover el desarrollo sostenible.
- Defender el derecho internacional.

Para el cumplimiento de sus tareas cuenta con una serie de organismos especializados, como lo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y diversos instrumentos jurídicos internacionales como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta organización internacional, ha trazado una serie de objetivos a cumplirse para 2030, el número 8 consiste en Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.<sup>22</sup>

Los preceptos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>23</sup> en los cuales se consagran los aspectos esenciales relacionados con el derecho humano laboral a la libertad sindical son:

<b>ARTÍCULOS DE LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL</b>	
<b>Artículo</b>	<b>Comentario</b>
<p><b>8.</b></p> <p>Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley.</p>	<p>Se establece la obligatoriedad de contar con recursos para la defensa de los derechos fundamentales, entre los cuales encontramos la libertad de sindicación.</p>
<p><b>20.</b></p> <p>1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.</p>	<p>Libertad de reunión y asociación</p>

<sup>22</sup> ONU, *Sitio oficial de la Organización de las Naciones Unidas* [en línea].

<sup>23</sup> ONU, *Declaración Universal de los Derechos Humanos* [en línea].

<p>2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.</p>	<p>(libertad de sindicación para pertenecer al sindicato que más le plazca a los trabajadores.)</p> <p>Cabe aclarar que garantiza la libertad de no filiación (a cualquier asociación o sindicato que se pretenda imponer a la fuerza).</p>
<p><b>23.</b></p> <p>1. (...)</p> <p>4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p>	<p>Al hablar de los derechos humanos para elegir el trabajo que más le plazca, específicamente se consagra el derecho humano a la sindicación y al agruparse en defensa de sus intereses.</p>
<p><b>28.</b></p> <p>Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.</p>	<p>Es el fundamento para la creación especializada de la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Internacional de Justicia.</p>
<p><b>29.</b></p> <p>(...)</p> <p>2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.</p> <p>3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.</p>	<p>Se delimita el ejercicio de las libertades, con el fin de reconocer y respetar los derechos y libertades de los demás, satisfacer las exigencias “de la moral”, el orden público y el bienestar general en una sociedad democrática; nunca en contra de los propósitos y principios de la ONU.</p>
<p><i>Elaboración de la tabla: Michelle Nahim Azuara Tapia.</i></p>	

### 1.3 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Creada en 1919 la OIT, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, su constitución estableció una organización tripartita, única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos; “reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.”<sup>24</sup>

Dentro de las áreas que podrían ser mejoradas y que se encuentran enumeradas en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, destaca el reconocimiento del principio de libertad sindical; en este aspecto, podemos resaltar la categoría jurídica que atribuye a tal libertad y es la de un principio jurídico.<sup>25</sup>

La Conferencia General de la Organización en 1944, mediante la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, dentro de los cuales se encuentra “*la libertad de expresión y de asociación*” por ser esencial para el progreso constante.<sup>26</sup>

En el sistema jurídico de la OIT, encontramos debidamente reglamentado el tema que nos ocupa particularmente en el Convenio 87 sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación (1948) y en el Convenio 98 el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949); su finalidad radica en establecer que los países ratificantes sienten las bases para lograr la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los trabajadores por el hecho de

---

<sup>24</sup> OIT, *Historia de la OIT*, sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo, 2023 [en línea].

<sup>25</sup> “Desde un punto de vista etimológico, principio jurídico es la relación razonada que correlaciona un estándar establecido como relevante para el derecho con aquello que se deba relacional, siendo la relación avanzada el elemento determinante del principio jurídico, y el estándar su esencia. Su existencia depende de que los juristas lo hayan querido y hecho.” Islas Montes, Roberto, “Principios jurídicos”, *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Montevideo, 2011, año XVII, pp. 397 a 412 [en línea]. *Cfr.*

<sup>26</sup> OIT, *Anexo, Constitución de la OIT*, página oficial, Organización Internacional del Trabajo [en línea].

pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato. Además, establece la obligación del Estado de garantizar la independencia de las asociaciones sindicales y que estén libres de injerencias del empleador, en todo lo concerniente a su formación, funcionamiento y administración, al igual que prohíbe que éstos financien las organizaciones de trabajadores.<sup>27</sup>

### **1.3.1 Comité de Libertad Sindical de la OIT**

Después de la adopción de los Convenios números 87 y 98, referentes a la libertad sindical, la protección de sindicación y de negociación colectiva (respectivamente), los integrantes de la OIT llegaron a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes; por lo cual, en 1951, se creó el Comité de Libertad Sindical (CLS), como órgano tripartita, compuesto por 9 miembros del Consejo de Administración y por un Presidente independiente,<sup>28</sup> con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical. Cabe destacar que, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.<sup>29</sup> Actualmente, el CLS es un Comité del Consejo de Administración de la OIT y está compuesto por un presidente independiente y por seis representantes de los gobiernos, seis de los empleadores y seis de los trabajadores.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Padrón Innamorato, op. cit., nota 11, p. 9.

<sup>28</sup> Otero, Alberto y Guido Horacio, *Derecho Sindical de la OIT. Normas y procedimientos*, Ginebra-Suiza, 1995, Oficina Internacional del Trabajo, p. 116 [en línea]. *Cfr.*

<sup>29</sup> OIT, *Libertad Sindical*, Comité de Libertad Sindical, Organización de las Naciones Unidas, página oficial.

<sup>30</sup> Ídem.

La OIT, también creó un procedimiento especial para la protección de los derechos sindicales a través de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, el cual permite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores presentar quejas contra gobiernos, incluso sin que éstos hayan ratificado los convenios.<sup>31</sup>

En un principio las quejas se canalizaban a evaluación de la Mesa del Consejo Económico Social, previo a ser admitidas, lo cual, dilatava su tramitación meses; actualmente, el Presidente del CLS comunica todas las quejas a los Estados miembros, para que puedan realizar observaciones preliminares.<sup>32</sup> Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos; y, si se decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, el CLS emite un informe a través del Consejo de Administración mediante el cual formula recomendaciones para proponer una solución al conflicto; para finalizar se requiere a los gobiernos que informen sobre la aplicación de las recomendaciones.<sup>33</sup>

En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de «contactos directos» al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de 60 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 3,300 casos. Más de sesenta países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y le han informado acerca de sus avances en materia de libertad sindical a lo largo de los últimos decenios.

Comité de Libertad Sindical, Libertad Sindical, Organización de las Naciones Unidas, página oficial (<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>).

---

<sup>31</sup> Otero, Alberto y Guido Horacio, op. cit., nota 28, p. vi.

<sup>32</sup> *Ibíd*em, p. 118. *Cfr.*

<sup>33</sup> OIT, *El Comité de Libertad Sindical*, sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo. *Cfr.*

En 2009, el Consejo de Administración decidió incluir en el *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración*, el párrafo 14 del documento denominado “*Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical - Anexo I*”, se establece lo siguiente:

Mandato y responsabilidad del Comité

(...)

14. El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:4046805](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805)

Lo anterior, porque norma que “el Comité de Libertad Sindical no tiene por mandato formular conclusiones generales respecto de la situación de los sindicatos o de los empleadores en un país determinado sobre la base de vagas generalidades, sino evaluar las alegaciones concretas que se refieren al respeto de los principios de la libertad de asociación”; es decir, el CLS debe entablar un diálogo de mediación para la resolución de los problemas planteados ante él.<sup>34</sup>

Para que una queja sea admitida, debe cumplir con las siguientes condiciones de forma:<sup>35</sup>

- La querellante debe indicar claramente que se propone presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical;

---

<sup>34</sup> Ídem.

<sup>35</sup> ídem.

- la queja debe proceder de una organización de empleadores o de trabajadores;
- debe presentarse por escrito y estar firmada por el representante de un organismo autorizado para presentar una queja;
- las organizaciones no gubernamentales reconocidas como entidades de carácter consultivo por la OIT también cuentan con el derecho de presentar quejas.

Para que una queja sea admitida, debe cumplir con las siguientes condiciones de fondo:<sup>36</sup>

- los alegatos contenidos en la denuncia no deben ser de naturaleza puramente política;
- han de estar claramente formulados y debidamente fundamentados por medio de pruebas;
- si bien no es necesario haber agotado todos los recursos internos, el Comité puede tener en cuenta el hecho de que un asunto está pendiente de resolución ante un órgano jurisdiccional nacional.

El CLS ha señalado en múltiples ocasiones que *“la libertad sindical sólo se puede ejercer en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona”*.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> OIT, *Capítulo 4. Estándares Interamericanos sobre Derechos Sindicales*, Biblioteca Jurídica Virtual del IJ, UNAM, p. 110 [en línea].

## 1.4 Organización de los Estados Americanos (OEA)

La Organización de los Estados Americanos (OEA) es un organismo regional de las Naciones Unidas, creado en 1948 con el fin de *“lograr un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”*.<sup>38</sup>

Los principios de la OEA que están directamente relacionados con el tema de la presente investigación son: el fiel cumplimiento de las obligaciones emanadas de los tratados y otras fuentes del derecho internacional, la justicia y seguridad como base de una paz duradera, la proclamación los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo y la educación de los pueblos que debe orientarse hacia la justicia, la libertad y la paz.<sup>39</sup>

En el marco de dicha organización surge la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) o Pacto de San José, que en su artículo 16 establece que *“Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole”*.<sup>40</sup> Sin menoscabo de otros derechos consagrados en dicho instrumento internacional, como el previsto en el artículo 7 del derecho a la libertad personal.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> OEA, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, Departamento de la Organización de los Estados Americanos, página oficial.

<sup>39</sup> *Ibíd*em, artículos 1 y 3. *Cfr.*

<sup>40</sup> OEA, *Convencion Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, página oficial de la Organización de los Estados Americanos.

<sup>41</sup> *Ídem.*

Lo anterior, es reforzado por el Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como el “Protocolo de San Salvador”,<sup>42</sup> que en su artículo 8 establece lo siguiente:

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS  
(Pacto de San José)

Derechos Sindicales

1. Los Estados Parte 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 protección de este derecho, los Estados Parte 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 Parte, también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; 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 éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios 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.

Como se puede observar, la OEA y los instrumentos jurídicos emanados en el seno de la propia organización regional, establecen la libertad de sindicación, la cual se puede sintetizar en los siguientes fundamentos:<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> OEA, Protocolo Adicional a la Convencion Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Economicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Departamento de Derecho Internacional, Tratados Multilaterales, página oficial. *Cfr.*

<sup>43</sup> Ídem.

- Derecho a organizarse;
- Libertad de filiación;
- Derecho a formar organizaciones nacionales e internacionales;
- Funcionamiento libre de las organizaciones sindicales; y,
- El Estado debe garantizar el ejercicio de esos derechos y actuar de conformidad.

## **1.5 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) es un órgano principal y autónomo de la OEA desde 1965, su función es promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y ser órgano consultivo.<sup>44</sup>

La CIDH realiza su trabajo con base en tres pilares de trabajo, reforzando el principio pro persona y la incorporación de la perspectiva de género en todas sus actividades:<sup>45</sup>

- el Sistema de Petición Individual;
- el monitoreo de la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros; y
- la atención a líneas temáticas prioritarias.

La Comisión cuenta con atribuciones anteriores al surgimiento de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y le son aplicables a aquellos

---

<sup>44</sup> CIDH, *Breve historia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, página oficial. *Cfr.*

<sup>45</sup> Ídem. *Cfr.*

Estados que no se encuentran bajo la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.<sup>46</sup>

La Comisión tiene como funciones y atribuciones, entre otras: formular recomendaciones, preparar estudios e informes, solicitar a los gobiernos informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos, atender consultas y brindar asesoría, y “*actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad*” de la CADH.<sup>47</sup>

En los artículos 44 al 51 de la CADH se establece el procedimiento y las atribuciones de solución pacífica de conflictos con los cuales cuenta la CIDH, incluyendo las que atienden las denuncias o quejas de violación en contra de un Estado Parte. De igual forma, la comisión podrá someter, previa investigación a la decisión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos cada caso; por lo cual, debemos tener en claro la importancia de la participación de la Comisión en los casos del conocimiento de la Corte.<sup>48</sup>

## **1.6 Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)**

La Corte IDH está Compuesta por siete jueces, su funcionamiento se encuentra normado por el Capítulo VIII de la CADH, en donde se establece lo siguiente:<sup>49</sup>

### **CAPÍTULO VIII**

#### **LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

##### **Sección 2. Competencia y Funciones**

Artículo 62

---

<sup>46</sup> Ídem.

<sup>47</sup> OEA, *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, op. cit., nota 40, artículos 34 a 51. *Cfr.*

<sup>48</sup> Ídem. *Cfr.*

<sup>49</sup> *Ibídem*, artículos 52 a 69.

[...]

3. La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención que le sea sometido, siempre que los Estados partes en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, ora por declaración especial, como se indica en los incisos anteriores, ora por convención especial.

Para Oscar Parra Vera, las decisiones de la Corte IDH impactan en diferentes variables, las cuales pueden ser:<sup>50</sup>

- el tipo de población beneficiaria;
- los actores involucrados en el sistema institucional objeto del litigio;
- el tipo de normas que reconocen los derechos en juego;
- el tipo de proceso de implementación ordenado por la Corte;
- si se adoptan cronogramas precisos para el cumplimiento;
- si el tribunal o autoridades locales internas son más o menos activas en la supervisión;
- el tipo de aliados (en otras ramas del poder público o en movimientos sociales), que tiene la Corte IDH para impulsar el diálogo y el cumplimiento; y
- el contexto social.

La CIDH, respecto de las resoluciones emitidas por la Corte IDH establece que:

## **CAPÍTULO VIII**

### **LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

#### **Sección 2. Competencia y Funciones**

(...)

#### Artículo 63

---

<sup>50</sup> Parra Vera, Oscar, *El impacto de la decisiones interamericanas*, Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p. 387. *Cfr.*

1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

2. En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

(...)

#### Artículo 68

1. Los Estados partes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes.

2. La parte del fallo que disponga indemnización compensatoria se podrá ejecutar en el respectivo país por el procedimiento interno vigente para la ejecución de sentencias contra el Estado.

Esta fundamentación establece la base para que las decisiones emanadas de la Corte IDH sean de donde surge el control de convencionalidad que hoy en día se aplica al interior de los Estados a partir del principio “*pro persona*” previsto en la CADH y recopilado en el artículo 1º de la CPEUM, que a la letra mandata que:<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Fernández Hagggar, Enriqueta, *Alcance de la interpretación conforme y el principio pro personae en materia de derechos humanos frente al contenido de la Constitución Federal en el Estado Mexicano*, SCJN, p. 8 [en línea].

## **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

### **Título Primero**

#### **Capítulo I**

#### **De los Derechos Humanos y sus Garantías**

**Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

(...)

La protección internacional de los derechos humanos y por ende de los derechos laborales relacionados con temas sindicales han sido reforzados en la legislación interna de nuestro país; la legislación laboral mexicana, actualmente debe ser analizada a la luz del bloque de constitucionalidad, en el cual se incluyen los instrumentos internacionales que se han vertido en los apartados del presente trabajo.

Ante dicha estructura jurídica y con las premisas establecidas continuaremos con el análisis de la libertad de sindicación.

### **1.7 Posición del sistema interamericano sobre la libertad de sindicación**

La Comisión IDH resume en forma precisa lo que el sistema interamericano considera sobre la libertad sindical, la cual comprende las libertades siguientes:<sup>52</sup>

- Organización: agruparse para la defensa de sus intereses, su expresión es a través del sindicato, agrupación de la clase laboral en la defensa de sus derechos, es la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna.<sup>53</sup>
- Filiación: la potestad del individuo de pertenecer a una organización
- No filiación y desafiliación: el derecho de las personas a pertenecer o dejar de pertenecer a determinada organización (sindicato)
- De elección de funciones: el fin principal o centralidad de la organización colectiva o sindicato debe ser la defensa de los intereses de la clase trabajadora y evitar las acciones de violencia como formas de desestimular la participación en las entidades sindicales.

Dichas libertades son el eje rector de la decisiones que está siendo tomadas por la Corte IDH y reportados a la CIDH; en materia de libertad sindical podemos tomar como ejemplo varios instrumentos que son el resultado de ésta perspectiva de trabajo, en defensa de los derechos de sindicalización:<sup>54</sup>

<b>INSTRUMENTOS EJEMPLIFICADORES RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL</b>	
<b>Instrumento</b>	<b>Aportes esenciales relacionados con la libertad sindical</b>

<sup>52</sup> OIT, Capítulo 4. Estándares Interamericanos sobre Derechos Sindicales, op. cit., nota 37, pp. 103 a 115.

<sup>53</sup> *Ibíd*em, p. 103.

<sup>54</sup> *Ibíd*em, p. 103 a 114. *Cfr.*

<b>Casos presentados ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)</b>	
<p>Caso 11.325. Trabajadores destituidos por la Ley 25 de 1990. Panamá. 18 de enero de 1998.</p>	<p>Violación al derecho de asociación de los trabajadores gubernamentales, con consecuentes represiones y uso de la fuerza. Artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).</p>
<p>Caso 10.435. Saul Isaac Cantoral Huamaní y Consuelo Trinidad García Santa Cruz. Perú. 21 de febrero 2006.</p>	<p>Ejecución extrajudicial de víctimas por actividades sindicales. <i>“El derecho de asociación reconocido en la Convención Americana comprende la libertad que tiene la persona de asociarse libremente con cualquier fin, entre éstos el laboral. La libertad de asociación, permite a la persona no ser objeto de interferencias de las autoridades públicas que restrinjan o limiten dicho ejercicio para la realización de un fin común lícito”</i>.</p> <p>Se precisa la importancia de garantizar las dimensiones individual y colectiva al derecho de la asociación. Artículo 16 CADH.</p>
<p>Informe No. 117/10. Caso 12.343. Fondo Edgar Fernando García. Guatemala. 22 de octubre de 2010</p>	<p>La jurisprudencia de la Corte IDH establece que la libertad de asociación protege el derecho de asociarse libremente para buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones; de igual forma se deben prevenir los atentados contra la misma, proteger a quienes la ejercen e investigar las violaciones a esta libertad. Artículos 16 y de la CIDH</p>

<p>Informe No. 25/15. Caso 10.737. Fondo. Víctor Manuel Isaza Uribe y familia. Colombia. OEA/Ser.L/V/II.155 Doc. 4, 21 julio 2015</p>	<p>“Esta libertad se traduce en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho; y supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación.”</p> <p>Los Estados deben garantizar: El ejercicio de la libertad sindical sin temor a ser sujetos a violencia alguna. Que nadie sea privado de la vida ni agredida en su integridad como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.</p>
<p><b>Informes de fondo publicados por la Corte IDH</b></p>	
<p>Informe no. 57/02. Caso 11.382. Fondo. Finca La Exacta. Guatemala, 21 de octubre de 2022.</p>	<p>Violación al artículo 16 de la CADH por represalia tomada contra actividades sindicales y supresión del movimiento sindical por parte del gobierno en coalición con el empleador.</p>
<p><b>Informe temático</b></p>	
<p>Informe sobre la situación de las defensoras y los defensores de los derechos humanos en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.124 Doc. 5 rev. 1. 7 marzo 2006</p>	<p>“(Recomendación) 20. Garantizar medidas efectivas de protección, de carácter administrativo y judicial, para delegados sindicales, tanto de sindicatos mayoritarios, como minoritarios y en formación, frente a acciones de discriminación y hostigamiento motivados en el ejercicio de sus funciones.”</p>

<b>Informes de país</b>	
<p>Cuarto informe sobre la situación de los derechos humanos en Guatemala. OEA/Ser.L/V/II.83 Doc. 16 rev. 1. 1 junio 1993</p>	<p>“Capítulo IX, III. Libertad de asociación, 1. Libertad sindical. El ajuste económico producido [...] ha tenido efectos macroeconómicos positivos [...] Estas tendencias sin embargo no han logrado cambiar la realidad de generalizada pobreza y mala distribución del ingreso [...] En estas circunstancias el ejercicio de la libertad de asociación con objetivos económicos y laborales adquiere un rol crucial. Los obstáculos al mismo no sólo son violaciones a ese derecho, sino que desembocan inevitablemente en fricciones sociales violentas y violaciones a los derechos a la vida y a la integridad de las personas.”</p>
<p>Informe sobre la situación de los derechos humanos en Venezuela. OEA/Ser.L/V/II.118 Doc. 4 rev. 1. 24 octubre 2003</p>	<p>En cualquier sistema democrático la organización sindical debe ser libre, sin injerencias del Estado, el derecho a elegir y ser elegido y a organizarse sindicalmente son derechos reconocidos en la CADH y en la Carta Democrática Interamericana.</p>
<p>Democracia y derechos humanos en Venezuela. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 54. 30 diciembre 2009</p>	<p>La organización sindical puede elegir o reelegir libremente a sus dirigentes. Los derechos sindicales no se pueden ejercer en un contexto de impunidad frente a situaciones de violencia.</p>
<b>Informes anuales</b>	

<p>Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2004. OEA/Ser: L/V/II.122, Capítulo 5, rev. 1, 23 febrero 2005</p>	<p>“... es esencial para el libre ejercicio del derecho de sindicación que las facultades de los órganos del Gobierno relacionadas con el ejercicio sindical estén redactadas de manera clara y sin ambigüedades. La libertad de conformar organizaciones sindicales debe estar libre de todo tipo de intervención estatal ...</p> <p>327. El ejercicio de la libertad sindical incluye la libertad de las trabajadoras y los trabajadores para elegir el sindicato que, en su opinión, defienda mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. El hecho de que las autoridades propicien la afiliación o desafiliación a una determinada organización sindical es un acto claro de injerencia en asuntos privados de las personas afiliadas y constituye un atentado contra el ejercicio a la libertad sindical.”</p>
<p>Tabla elaborada por: Michelle Nahim Azuara Tapia.</p>	

En consecuencia, podemos afirmar que el marco normativo internacional, que ha ido permeando en el ámbito nacional establece características esenciales de la libertad de sindicación, los cuales se puede deducir que son las siguientes:

- Se debe ejercer libre de violencia, sin intromisiones ni restricciones.
- Libertad de asociarse con cualquier fin común lícito, incluido el laboral.
- Libertad de afiliación o desafiliación a una determinada organización sindical.
- Se deben garantizar las dimensiones del ejercicio del derecho de asociación sea individual y colectiva.

- Se tiene la libertad de asociación para la realización común de un fin lícito.
- Facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción sin intervención estatal.
- El Estado debe garantizar el ejercicio de la libertad sindical libre de violencia y que nadie sea privado de la vida ni agredida en su integridad como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.
- Libertad de los sindicatos para elegir o reelegir a sus dirigentes.
- Se debe terminar con la impunidad frente a situaciones de violencia ante el ejercicio de los derechos sindicales.
- Claridad en la redacción de las normas que contienen las atribuciones del Estado y sus órganos ejecutores.

## **2 Sistema jurídico mexicano y la libertad de sindicación**

En este apartado se realizará una breve descripción de los principales ordenamientos jurídicos nacionales que prevén la libertad de sindicación, resaltando los aspectos relevantes de este derecho humano laboral desde la concepción constitucional como ley general hasta las leyes particulares en esa materia.

### **2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El derecho humano laboral a la sindicación se puede enmarcar esencialmente en distintas disposiciones constitucionales.

En primer lugar, como se mencionó con anterioridad, no debemos pasar por alto el Título Primero, Capítulo I De los derechos humanos y sus garantías, el cual consagra en los siguientes artículos elementos esenciales en la materia objeto de estudio.

El artículo 1º, a partir de las reformas de 2011 eleva las denominadas garantías individuales a derechos humanos; evidenciando el rango normativo supremo de los tratados internacionales que contienen protección en materia de derechos humanos en el sistema jurídico mexicano, esta jerarquía ya estaba consagrada en el artículo 133 constitucional, aunque pasaba desapercibida para los distintos operadores jurídicos; la obligatoriedad a las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; y, probablemente el aspecto más relevante y novedoso, queda plasmado en el principio '*pro persona*', para favorecer a los individuos en caso de conflictos de normas e interpretación de las mismas.

#### **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

##### **Título Primero**

## **Capítulo I**

### **De los Derechos Humanos y sus Garantías**

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

[Énfasis añadido]

En el artículo 5, en relación con el tema que nos ocupa, encontramos otra libertad, esto es la de profesión, todo ser humano puede dedicarse al arte, oficio, profesión, industria o comercio que le acomode, siempre y cuando sea lícito, se debe garantizar por parte del Estado la elección individual sin interferencia alguna, sea violencia, amenaza o restricción.

## **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

### **Título Primero**

## **Capítulo I**

### **De los Derechos Humanos y sus Garantías**

Artículo 50. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En el artículo 6º se consagra la libertad de expresión, que se correlaciona con la libertad sindical, la cual garantiza a todo individuo, incluidos los pertenecientes a la clase trabajadora, externar sus ideas sin opresión estatal.

## **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

### **Título Primero**

#### **Capítulo I**

#### **De los Derechos Humanos y sus Garantías**

Artículo 6o. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

El Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet. Para tales efectos, el Estado establecerá condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios.

(...)

El artículo 9 es esencial en torno a la libertad de sindicación, en este precepto constitucional se consagra la libertad de asociación, derecho humano fundamental en un Estado democrático, de esta forma se abre la puerta a la clase trabajadora para asociarse y formar sindicatos, siempre y cuando sea con cualquier objeto lícito, lo cual es congruente con los tratados internacionales de los que México es Parte.

## **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

### **Título Primero**

**Capítulo I**  
**De los Derechos Humanos y sus Garantías**

Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

En el artículo 28, párrafo 9° establece que no constituirán monopolios los sindicatos, en los términos siguientes:

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**Título Primero**

**Capítulo I**  
**De los Derechos Humanos y sus Garantías**

Artículo 28. En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos, las condonaciones de impuestos y las exenciones de impuestos en los términos y condiciones que fijan las leyes. El mismo tratamiento se dará a las prohibiciones a título de protección a la industria.

(...)

No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan o que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia o amparo del Gobierno Federal o de las entidades federativas, y previa autorización que al efecto se obtenga de las Legislaturas respectivas en cada caso. Las mismas Legislaturas, por sí o a propuesta del Ejecutivo podrán derogar, cuando así lo exijan las necesidades públicas, las autorizaciones concedidas para la formación de las asociaciones de que se trata.

(...)

En el artículo 123 de la CPEUM se consagran los derechos y garantías laborales y se promueve la organización social del trabajo en el Título Sexto, denominado “*Del Trabajo y de la Previsión Social*”; se divide en dos apartados:

- En el apartado A, fracción XVI establece que: “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*”; en la fracción XXII se obliga al empleador a indemnizar al trabajador en el supuesto de haberlo despedido por haber ingresado a una asociación o sindicato.
- En tanto que en el apartado B establece en la fracción X, establece respecto de los Poderes de la Unión y sus trabajadores, que “*los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes*”.

Si bien es cierto que, el artículo 133 (tal como se refirió el precepto previo a la modificación al 1º de la Carta Magna de 2011), ya se establecía la importancia de los tratados internacionales en nuestro sistema jurídico; también lo es que, la condicionante de aplicación es que siempre y cuando estén en concordancia con la Constitución.

## **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

### **Título Séptimo**

#### **Previsiones Generales**

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y

tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

Por lo que, la diferencia a resaltar, entre lo previsto en el artículo 1º es la inclusión de las leyes federales al nivel de los tratados internacionales; y por ende, el punto de conflicto en relación con la libertad de sindicación como se verá en el apartado siguiente en donde se analizará la obligatoriedad para aplicar el control difuso derivado del mandato de este artículo al establecer que *“los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados”*.

Asimismo, como ya lo hemos señalado con anterioridad el artículo 123 Constitucional consagra la libertad sindical como parte del Estado democrático de derecho, misma que ha sido reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como las diversas tesis y jurisprudencias que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, todo ello, relacionado con la obligación que la autoridad tiene sobre el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo, tomando las medidas necesarias para garantizar el derecho de los trabajadores para asociarse, con un sentido pleno de universalidad, reconociéndole el derecho colectivo, el cual consiste en la facultad que tienen el trabajador para ingresar a un sindicato que ya se encuentre integrado o para constituir uno determinado, o bien, ejercer su libertad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación sindical, así como el hecho de que éste no quiera afiliarse a sindicato alguno.

## 2.2 Ley Federal del Trabajo

El derecho humano a la libertad de sindicación se encuentra ampliamente reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, a continuación, podemos referir las disposiciones siguientes:<sup>55</sup>

CONTENIDO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA LIBERTAD SINDICAL	
Artículo	Comentario
<b>133, fracciones I, V</b>	Prohibición a los patrones o representantes de obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato; ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos otorgados por las leyes; y, ejercitar control sobre el sindicato.
<b>154, último párrafo</b>	Define lo que se entiende por “...sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.
<b>356</b>	Se establece que: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”
<b>357</b>	Regula la libertad de organización para trabajadores y patrones, así como la libertad de afiliación.  Se garantiza la protección para la constitución, funcionamiento o administración sindical.
<b>358, fracción I</b>	Este precepto es de particular relevancia al establecer que los miembros de los sindicatos cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de estas, lo cual implica la libertad de filiación o no filiación.

<sup>55</sup> Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, con reformas al 27 de diciembre de 2022.

<b>CONTENIDO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA LIBERTAD SINDICAL</b>	
<b>Artículo</b>	<b>Comentario</b>
<b>363.</b>	Prohibición para los trabajadores de confianza de ingresar a los sindicatos de otros trabajadores.
<b>364 Bis</b>	Se garantiza en el registro de los sindicatos y actualización de sus directivas la observancia de los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical.
<b>378, fracciones IV, VI, VII y último párrafo</b>	Prohibición a los sindicatos a realizar actos de violación a los derechos fundamentales a la libertad sindical, entre los cuales se encuentran “ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros; (...) hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado; y obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado”.
<b>395</b>	Precepto particularmente relevante al establecer la cláusula de admisión exclusiva como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante:  En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato

CONTENIDO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA LIBERTAD SINDICAL	
Artículo	Comentario
	colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.
<b>396</b>	De igual forma, llama la atención el siguiente artículo, al hacer extensivo el contenido de un contrato colectivo “a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado”.
<b>685 Ter, fracción IV, inciso a</b>	Exceptúa los casos de libertad sindical de agotar la instancia conciliatoria en caso de presentarse conflicto.
Tabla elaborada por: Michelle Nahim Azuara Tapia.	

Podemos observar la congruencia de la legislación federal mexicana con relación a la libertad de sindicación, derecho humano en materia laboral; sin embargo, para autores como José Manuel Lastra Lastra, una forma tradicional de controlar la pluralidad sindical monopolizando la representación de los trabajadores, es la celebración de contratos colectivos que incluye las llamadas “*cláusulas de seguridad sindical*”.<sup>56</sup>

Ejemplo de lo anterior es lo previsto en el artículo 395 con relación al 413 de la Ley Federal del Trabajo, que la letra establece lo siguiente:

Ley Federal del Trabajo.

<sup>56</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Kurczyn Patricia y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), *Libertad sindical, Cláusula de exclusión*, op. cit., nota 1, p. 50. *Cfr.*

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.

(...)

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

A esto se le conoce como “cláusula de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación”; es importante señalar que estas cláusulas no pueden ser obligatorias, los sindicatos establecen en el contrato colectivo de trabajo con esta cláusula de exclusión por admisión o por separación o expulsión. No se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y tampoco se puede establecer multa convencional en caso de separación del sindicato.

Se puede afirmar que, con esta cláusula de exclusión el empleador pierde la posibilidad, el derecho y la libertad de seleccionar a sus trabajadores, a excepción del personal de confianza. En consecuencia, el patrón solo admitirá como trabajadores a aquellos propuestos por el sindicato, lo cual es contrario a todas las disposiciones previstas en la Constitución, tratados internacionales de los cuales México es Parte, incluso contenidas en la misma Ley Federal del Trabajo, comentadas con antelación.

Para José Manuel Lastra Lastra, las cláusulas de *seguridad sindical* que con mayor frecuencia se incluyen en la contratación son:<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibíd*em, p. 51.

1. La cláusula de taller cerrado o closed shop, por la que se reserva el empleo a trabajadores exclusivamente sindicalizados y se impide al empresario contratar a quienes no pertenezcan al sindicato titular del contrato.
2. Cláusula de taller sindicato o unión shop, por la que se exige que el trabajador se afilie al sindicato titular del contrato; en caso contrario será separado del trabajo.
3. La cláusula de empleo preferente o preferential hiring: ésta impone al empresario la obligación de preferir a los trabajadores afiliados.
4. Cláusula de exclusión por separación o de mantenimiento de la afiliación, que obliga al empresario a separar a quienes hayan dejado de pertenecer al sindicato.
5. La cláusula de ventajas reservadas o reserved benefits, que otorga beneficios únicamente a los afiliados.
6. La cláusula Check-off, la cual prevé el descuento al salario, de las cuotas sindicales, por parte del patrono. A quienes no pagan ninguna cuota y se aprovechan de los beneficios sindicales de les denomina, despectivamente, free rider, que se asemeja al “ciudadano que no quiere pagar impuestos”.

LASTRA LASTRA, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), *Libertad sindical, Cláusula de exclusión*, Serie Estudios Jurídicos, Núm. 25, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, p. 52.

Cabe mencionar que la LFT no ha sido actualizada sobre éste tema. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 17 de abril de 2001, declaró que los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales y, por ende, los contratos colectivos que cuenten con las cláusulas de exclusión son nulos.<sup>58</sup> No obstante, el criterio solo benefició a los quejosos; ya ésta determinación fue emitida previo a la reforma constitucional de 2011 y a la entrada en vigor de la Nueva Ley de Amparo en las que la inconstitucionalidad de un precepto que viola uno o más derechos

---

<sup>58</sup> SCJN, *Inconstitucional, la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo*: SCJN, Comunicado de Prensa, México, abril 17, 2001 [en línea].

humanos puede hacerse extensivo a terceros (concretándose como una tarea pendiente del Poder Legislativo, aún y cuando el 30 de noviembre de 2012 se suprimió el segundo párrafo del artículo 395 que contenía la *cláusula de separación*).<sup>59</sup>

A la fecha se siguen presentando problemas que llegan a la SCJN derivados de éste tipo de cláusulas, afectando los incentivos, estímulos, recompensas y en general las prestaciones de los trabajadores; a mayor abundamiento se pueden consultar las siguientes tesis:

- Tesis: I.16o.T.4 L (11a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, tomo III, diciembre de 2003, p. 2740, titulada: Libertad sindical. Se viola ese derecho fundamental cuando existen cláusulas en las condiciones generales de trabajo pactadas entre las dependencias de la administración pública federal y los sindicatos mayoritarios, que impidan la participación de los sindicatos minoritarios en el sistema de evaluación para el desempeño de los trabajadores para el otorgamiento de incentivos, estímulos o recompensas, por lo que en el juicio de amparo directo debe repararse esa inconstitucionalidad.
- Tesis: VIII.1o.C.T.13 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, tomo V, mayo de 2022, p. 4675, titulada: jubilación de los trabajadores de la comisión federal de electricidad (CFE). La cláusula 69 del contrato colectivo de trabajo bienio 2016-2018, al condicionar su otorgamiento y pago retroactivo a la previa solicitud del sindicato único de trabajadores electricistas de la república mexicana (SUTERM), viola los derechos de igualdad y no discriminación previstos en el artículo 1o. constitucional, así como los

---

<sup>59</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Kurczyn, Patricia y Maria Carmen Macias Vázquez (Coordinadoras), Libertad sindical, Cláusula de exclusión, op. cit., nota 1, p. 57.

derechos de libertad sindical y de sindicación regulados en los convenios 87 y 98 de la organización internacional del trabajo (OIT), respectivamente.

- Tesis: VII.2o.T.219 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo IV, octubre de 2019, p. 3472, titulada: Cláusula de exclusión por separación. Debe inaplicarse aun cuando se haya previsto en algún contrato colectivo de trabajo, previo a la reforma del 30 de noviembre de 2012, en la que se suprimió el segundo párrafo del artículo 395 de la ley federal del trabajo que la preveía.

Para la SCJN una persona sólo puede ser privada de su trabajo por resolución judicial, cuando se afecten derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad; por lo que, la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación, vulnera los principios de libertad sindical y de asociación, conforme a los cuales la persona tiene libre albedrío para permanecer en la asociación o sindicato, o bien, renunciar a ellos, sin que esta decisión pueda afectar su derecho de estabilidad en el empleo. <sup>60</sup>

### **2.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

En este ordenamiento federal se establece que *“Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas*

---

<sup>60</sup> Tesis: VII.2o.T.219 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo IV, octubre de 2019, p. 3472.

para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes” (Artículo 67 LFTST).<sup>61</sup>

Sobre la libertad de sindicación prevé que todos los trabajadores, salvo los de confianza, tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa y a que no se puede obligar a pertenecer al mismo, no formar parte de él o a permanecer en el mismo (Artículo 69 LFTST).

Sin embargo, es importante señalar que, la salvedad que se hace para los trabajadores de confianza y considerando que la calidad de vida personal y familiar depende de la suerte laboral, de donde surge el salario para poder tener la calidad de vida que se requiere y para ello, el tema de la libertad y democracia sindical, representa una transgresión a los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que, es una división entre los trabajadores de base y los de confianza, violentando sus derechos de libre sindicalización al personal de confianza, como se menciona en las siguientes Tesis:

1) Primer ejemplo:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ESTADO DE VERACRUZ. EL ARTÍCULO 110 DE LA LEY NÚMERO 364 ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE LA ENTIDAD, AL ESTABLECER QUE NO PODRÁN FORMAR PARTE DE NINGÚN SINDICATO, ES CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y, POR ENDE, ES CONVENCIONAL.**<sup>62</sup>

De la tesis aislada P. LXXIII/97, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, mayo de 1997, página 176, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA

---

<sup>61</sup> Cámara de Diputados, *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, con reformas al 18 de febrero de 2022 [en línea].

<sup>62</sup> Registro digital: 2014797, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: VII.2o.T.120 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1163.

FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.", y de la jurisprudencia 2a./J. 14/2017 (10a.), de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 3 de marzo de 2017 a las 10:06 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 40, Tomo 3, marzo de 2017, página 1355, con el título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE TLAXCALA O DE SUS MUNICIPIOS. NO TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.", se advierte que los derechos que otorgan las primeras fracciones del artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sólo son aplicables a los trabajadores de base, y no a los de confianza, ya que la fracción XIV los limita en cuanto a su aplicación íntegra, al precisar que éstos sólo pueden disfrutar de las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no de los demás derechos, de lo que se deduce que si los trabajadores de confianza al servicio del Estado no poseen estabilidad en el empleo, tampoco gozan del derecho de asociación sindical en defensa de sus intereses, que consagra la fracción X del apartado B del artículo 123 citado, ya que éste se otorga exclusivamente a los trabajadores de base, lo cual constituye una limitación al derecho de sindicación de los referidos trabajadores, que se traduce en una restricción que es acorde con el actual modelo de constitucionalidad de derechos humanos que rige nuestro sistema jurídico, a partir de la reforma de 10 de junio de 2011 y, por estas razones, es que el artículo 110 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, al establecer que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de sindicato alguno, es conforme a la Constitución y no puede ser considerado inconvencional, por violar el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), signado por el Estado Mexicano, pues lo que pretende es dar prioridad al orden público y social, atendiendo a las especiales funciones que realizan ese tipo de trabajadores, que se justifica en la medida en que en el sistema de la administración pública desempeñan un papel importante, dado que sus labores constituyen base y soporte fundamental para el correcto, eficiente y eficaz desempeño del servicio público, que no puede verse deteriorado ante la posibilidad de que se reclame un derecho que únicamente está reservado a los trabajadores de base. De ahí que la restricción establecida en el artículo 123, apartado B, fracción XIV (entre ellos el de sindicación), debe prevalecer frente a cualquier norma de carácter internacional, pues ha sido criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que los derechos humanos previstos en los tratados internacionales se encuentran al mismo nivel de los derechos reconocidos en la Constitución Federal, sin hacer referencia a una cuestión jerárquica, pero que cuando se está en presencia de una restricción, prohibición, limitación o excepción, tiene aplicación el texto de la Norma Fundamental.

2) Segundo ejemplo:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y DE SUS MUNICIPIOS. EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY RELATIVA, AL ESTABLECER QUE NO PODRÁN FORMAR PARTE DE**

**NINGÚN SINDICATO, NO ES INCONVENCIONAL NI INCONSTITUCIONAL.<sup>63</sup>**

De la tesis P. LXXIII/97, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, mayo de 1997, página 176, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.", se advierte que los derechos que otorgan las primeras fracciones del referido precepto y apartado constitucionales, son aplicables a los trabajadores de base, ya que la citada fracción XIV los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que los trabajadores de confianza sólo pueden disfrutar de las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no de los demás derechos. De lo anterior se deduce que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no gozan del derecho de asociación sindical que consagra la fracción X del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que éste se otorga exclusivamente a los trabajadores de base. Esta limitación al derecho de sindicación de los referidos trabajadores, constituye una restricción constitucional que es acorde con el actual modelo de constitucionalidad de derechos humanos que rige nuestro sistema jurídico, a partir de la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, por lo cual, el artículo 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, al establecer que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de ningún sindicato, no puede ser considerado inconveniente ni inconstitucional, ya que lo que pretende dicho precepto es dar prioridad al orden público y social, en aras de salvaguardar la función pública que tiene encomendada el Estado, atendiendo a las especiales funciones que realizan ese tipo de trabajadores, pues de acuerdo con el artículo 116, fracción VI, constitucional, las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y sus trabajadores deben sujetarse a lo dispuesto en el citado artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias. En ese sentido, en relación con el aludido artículo 67 es inaplicable el Convenio Número 87, de la Organización Internacional del Trabajo, firmado por el Estado Mexicano, ya que la restricción que en materia de derechos establece el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución General de la República (entre ellos el de sindicación) debe prevalecer frente a cualquier norma de carácter internacional, pues ha sido criterio del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que los derechos humanos previstos en los tratados internacionales se encuentran al mismo nivel de los derechos reconocidos en la Constitución Federal, sin hacer referencia a una cuestión jerárquica, pero que cuando se está en presencia de una restricción, prohibición, limitación o excepción, tiene aplicación directa el texto de la Norma Fundamental.

---

<sup>63</sup> Registro digital: 2007848, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XI.2o.A.T.4 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, Octubre de 2014, Tomo III, página 2967.

Si bien es cierto que los dos ejemplos presentados tratan de Tesis Aisladas y que en la actualidad existen diversas Asociaciones Sindicales en las que se encuentran agremiados los Trabajadores al Servicio del Estado con calidad laboral de Confianza; también lo es que, nos encontramos ante divergencias en la defensa de los derechos laborales y en especial de los que derivan de la *libertad sindical*, para lo cual, es necesario determinar si en realidad existe tal libertad o si se requiere de hacerla valer en cada caso específico diferenciado.

### **3. Mecanismos para la defensa del derecho humano laboral denominado *libertad sindical* en el Sistema Jurídico Mexicano**

En el sistema jurídico mexicano se cuenta con vías directas de control de constitucionalidad en materia de derechos humanos concentrados por el Poder Judicial de la Federación: las acciones de inconstitucionalidad, las controversias constitucionales y el juicio de amparo directo e indirecto; para el resto de los jueces del país se realiza en forma incidental durante los procesos ordinarios en los que son competentes, esto es, sin necesidad de abrir un expediente por cuerda separada,<sup>64</sup> tal y como se establece en el artículo 133 constitucional.

Sin perder de vista que el resto de los operadores jurídicos responsables de legislar, ejecutar o hacer cumplir los ordenamientos jurídicos deben observar el cumplimiento de los derechos humanos, entre ellos los laborales, en el caso particular la libertad de sindicación.

#### **3.1 Control de Constitucionalidad**

Las disposiciones constitucionales no son simples declaraciones, son mandamientos que al surgir de un órgano de elección popular constituyen normas obligatorias que deben ser observadas. Desde el surgimiento de las constituciones escritas se han creado instrumentos, instituciones y mecanismos para la protección y cumplimiento de las normas establecidas, dentro de los cuales se encuentra el denominado “*control constitucional*”.

---

<sup>64</sup> Fernández Hagggar, op. cit., nota 51, p. 3.

El control constitucional constituye la principal herramienta del direccionamiento del poder estatal, un presupuesto básico para el equilibrio de poderes, así como una garantía de la supremacía constitucional.

El control constitucional es un mecanismo que busca proteger al gobernado frente a los abusos, excesos, defectos y arbitrariedades de las autoridades, ante tales circunstancias, la sociedad cuenta con herramientas base para evitar la emisión o ejecución de actos que atenten contra la protección a los derechos humanos.

Miguel Covián Andrade, sostiene que el control constitucional “... *se produce cuando un acto de autoridad, lato sensu, infringe una o varias normas constitucionales y debe ser anulado por el órgano competente al efecto, mediante el procedimiento previsto en la propia constitución*”.<sup>65</sup>

El control de constitucionalidad se hace valer en México por los particulares a través del juicio de amparo.<sup>66</sup>

## 3.2 Control de Convencionalidad

En términos llanos debemos considerar que el control de convencionalidad es aquél que realiza la Corte IDH, en tanto que el control difuso o ex officio, el efectuado por las autoridades nacionales.

---

<sup>65</sup> Covián Andrade, Miguel. *El control de la constitucionalidad en el derecho comparado*, Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucionalidad, A.C., 2001, México, p. III.

<sup>66</sup> Cámara de Diputados, *LEY de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2013, con reformas al del 7 de junio de 2021, Declaratoria de invalidez de artículo transitorio de decreto de reforma por Sentencia de la SCJN publicada el 18 de febrero de 2022.

El control de convencionalidad "... permite a los Estados concretar la obligación de garantía de los derechos humanos en el ámbito interno, a través de la verificación de la conformidad de las normas y prácticas nacionales, con la Convención Americana de los Derechos Humanos y su jurisprudencia".<sup>67</sup>

El concepto de control de convencionalidad fue concebido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como una herramienta metodológica que permite a los Estados ratificantes de la CADH verificar la conformidad de las normas y prácticas nacionales con el '*corpus iuris*' interamericano.

El control de convencionalidad se realiza a nivel internacional por la Corte IDH, éste es el órgano encargado de interpretar la CADH. Las autoridades nacionales son quienes aplican este tipo de control en el ámbito de sus competencias, esta obligación recae especialmente en los jueces, los cuales deben verificar, interpretar y aplicar los criterios emanados sobre las normas interamericanas en los casos de su conocimiento. Para cumplir con esta obligación internacional, los órganos judiciales de los Estados deben utilizar distintas herramientas interpretativas y no aplicar las normas contrarias a los estándares interamericanos de protección de derechos humanos.

La Corte IDH ha fijado los alcances del control de convencionalidad en varias sentencias. Las ideas centrales que conforman la doctrina interamericana sobre el control de convencionalidad dictan las siguientes directrices:

- los jueces nacionales deben actuar como jueces interamericanos vigilando que el contenido de las normas, su interpretación y su aplicación sean compatibles con el parámetro de control de convencionalidad;

---

<sup>67</sup> SCJN, *Control De Convencionalidad*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 10, Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN, 2022, México, p. 1 [en línea].

- el parámetro de control de convencionalidad está conformado por la CADH, los tratados interamericanos de los que el Estado sea parte, el resto de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado es parte y la jurisprudencia de la Corte Interamericana derivada tanto de casos contenciosos como de opiniones consultivas;
- dicho control debe realizarse *ex officio* por los órganos judiciales y de manera difusa, lo que quiere decir que deben llevarlo a cabo todos los jueces del Estado.<sup>68</sup>

La obligatoriedad del control en nuestro país se debe aplicar:

1. A las sentencias condenatorias al Estado Mexicano donde expresamente refieren al “*deber*” por parte de los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles para ejercerlo.
2. A lo dispuesto en los artículos 16, 28 y 29 de la CADH.
3. La observancia de los tratados de conformidad con los artículos 26 y 27 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados.<sup>69</sup>

A continuación, presento un par de casos, en sentencias emitidas por tribunales mexicanos en materia de control de convencionalidad:

- Primer ejemplo:

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 25

<sup>69</sup> SCJN, *Reconocimiento Memoria del Mundo Regional*, UNESCO, Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilaciones de Leyes, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México [en línea].

La SCJN se manifestó sobre el control de convencionalidad en la interpretación de la caducidad, determinando lo siguiente:

CADUCIDAD. EN UN EJERCICIO DE CONTROL DE CONVENCIONALIDAD, SE DEBE DESAPLICAR EL ARTÍCULO 57, FRACCIÓN V, DE LA LEY DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, YA QUE CONSTITUYE UN OBSTÁCULO PARA EL GOCE DEL DERECHO A UNA JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.

Tutela Judicial Efectiva. El artículo 57, fracción v, de la Ley De Justicia Administrativa para el Estado de Nuevo León, transgrede el principio '*pro persona*' pues, al obligar a las partes a impulsar el procedimiento, deja de atender el mandato que se confiere en el artículo 1o. constitucional, consistente en el derecho humano a una tutela judicial efectiva, ya que la inactividad del justiciable no excluye a la autoridad la obligación de adoptar medidas para evitar la paralización del juicio.

AMPARO DIRECTO 184/2021, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, tomo IV, noviembre de 2022, p. 3287. <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/ejecutoria/31050>

- Segundo ejemplo:

La SCJN se manifestó sobre el control de convencionalidad de una cláusula de un contrato colectivo de trabajo y los requisitos mínimos que deben ser valorados, determinando los siguientes criterios:

Criterios de la Suprema Corte

1. Si bien las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo no constituyen disposiciones generales en cuya creación haya intervenido un órgano del Estado, lo cierto es que tienen una naturaleza materialmente normativa. En ese sentido, conforme a la reforma constitucional en materia de derechos humanos y de amparo de 2011, cuando un trabajador demande una prestación o el cumplimiento de una obligación con base en un contrato colectivo de trabajo, podrá demandar la nulidad de la cláusula contractual si considera que ésta implica una renuncia a alguno de sus derechos, pues debe maximizarse la protección de los trabajadores.

2. Para que en un juicio de amparo directo pueda analizarse la constitucionalidad o convencionalidad de una cláusula de un contrato colectivo, basta que se señale como acto reclamado el laudo dictado en un juicio laboral en el que se haya planteado alguna pretensión con base en una de esas cláusulas contractuales.

Ibarra Olguín, Ana María (Coord.), *Control de convencionalidad*, Cuadernos de Jurisprudencia, México, junio 2011, Centro de Estudios Constitucionales, SCJN, p.72. [https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-09/CONTROL\\_DE\\_CONVENCIONALIDAD.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-09/CONTROL_DE_CONVENCIONALIDAD.pdf)

La propia SCJN abunda en que dichos criterios no implican una violación al principio de congruencia, ya que en el juicio de amparo se puede analizar la constitucionalidad o convencionalidad de una cláusula de un contrato colectivo de trabajo.<sup>70</sup>

### **3.3 El Control de Convencionalidad y su Aplicación en la Defensa del Derecho a la Sindicación por ser un Derecho Humano Laboral**

El control de convencionalidad no puede definirse sólo como un mecanismo destinado a obtener la aplicación armónica del derecho nacional con el internacional vigente, es un concepto más amplio. El control de convencionalidad se utiliza para analizar la conformidad de las normas del ordenamiento jurídico mexicano con los derechos humanos contenidos en la Constitución o en los tratados internacionales de los que México es Parte.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> SCJN, *Control De Convencionalidad*, op. cit., nota: 67, p.72.

<sup>71</sup> Ídem, p. 1

El control de convencionalidad tiene aplicación en el ámbito nacional e internacional.<sup>72</sup> En el ámbito internacional, como se ha mencionado, consiste en la expulsión de normas contrarias a la CADH a partir de los casos concretos sometidos al conocimiento de la Corte IDH.

En el ámbito interno, el control de convencionalidad es el que deben realizar las autoridades nacionales y, principalmente, pero no exclusivamente, los operadores de justicia (jueces, fiscales y defensores) para analizar la compatibilidad de las normas internas con la CADH. En dicho análisis de compatibilidad, las autoridades nacionales deben actuar en el ámbito de sus competencias y atribuciones. En este sentido, el objetivo del control es verificar la conformidad de las normas internas y su interpretación y aplicación con la CADH y otros instrumentos de derechos humanos que vinculen al Estado y que exista una correcta aplicación de dichos estándares. Este ejercicio de control puede tener una serie de consecuencias, tales como, la expulsión del sistema interno de normas contrarias a la Convención (sea vía legislativa o jurisdiccional cuando corresponda); la interpretación de las normas internas de manera que sean armónicas con las obligaciones del Estado; el ajuste de las actuaciones de los órganos ejecutivos y legislativos a las obligaciones internacionales; la modificación de prácticas de los órganos del Estado que puedan ser contrarias a los estándares internacionales a los que se ha comprometido el Estado.

La posibilidad para ejercer un control de convencionalidad a través de una habilitación constitucional en el caso de México no es nueva, si dicho control debe realizarse en el sentido de que a los entes nacionales les corresponde velar por que el contenido de las convenciones internacionales no se vean afectadas en su objeto y aplicación así como disposiciones nacionales y, además, entendido de que en ese tenor a los tribunales de cada Estado se les otorga la obligación de protección primaria de los derechos humanos, reconocidos tanto en las normas nacionales

---

<sup>72</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, 2006, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 57 [en línea].

como en tratados internacionales. En ese sentido, a la luz del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no queda duda sobre el papel a realizar por los operadores jurídicos del país ante la presencia de tratados internacionales de derechos humanos, cuando estos deban aplicarse en un caso concreto.

Todo el aparato de poder público está obligado a aplicar el principio '*pro persona*' al interpretar y aplicar las normas de origen interno en forma compatible con las obligaciones internacionales del Estado para dar efectividad a los derechos humanos consagrados.

Como se describió con anterioridad México ha suscrito una serie de compromisos Internacionales en protección al derecho humano laboral a la libertad de sindicación, vale resaltar que en el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación, precisa que los trabajadores deben contar con una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, particularmente sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato. Lo cual significa que no se puede afectar de ninguna manera al trabajador por la decisión de pertenecer o no a un sindicato, esto es el ejercicio de su libertad sindical.

El ejercicio del derecho a la libertad sindical está plenamente regulado, tanto a nivel internacional como nacional, tal y como se ha descrito *supra*, es precisamente este límite del cual carecía México, y la principal razón por la cual el Convenio 98 no se ratificó sino hasta el año 2018,<sup>73</sup> dando paso a una reforma completa respecto a la materia laboral.

Desafortunadamente, prevalece en relación con la libertad sindical lo previsto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, esto es las denominadas cláusulas de

---

<sup>73</sup> OIT, "México ratifica el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)", *Negociación Colectiva*, Organización Internacional del Trabajo, Noticia 26 de noviembre de 2018 [en línea].

admisión y de exclusión de los trabajadores; estas cláusulas pueden pactarse en las relaciones laborales entre el patrón y el sindicato, como se ha transcrito con antelación.

En los contratos colectivos de trabajo se da un acuerdo entre el patrón y el sindicato, para establecer las condiciones sobre las que se va a regir las relaciones de trabajo. Por tal motivo, en los contratos colectivos de trabajo se suelen estipular entre ambos sujetos diversos tipos de cláusulas, como las referidas.

Por ejemplo, Miguel Bermúdez Cisneros menciona las siguientes:<sup>74</sup>

- Cláusulas Normativas.
- Cláusula de Extensión.
- Cláusulas de Seguridad Sindical; éstas las divide en las cláusulas de inclusión y cláusulas de exclusión.
  - Cláusula de inclusión, es aquella mediante la cual el sindicato adquiere la facultad de ser el único proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que éste determine a la brevedad quiénes serán los nuevos trabajadores.
  - Cláusula de exclusión, a contrario sensu de la anterior, con la que el sindicato adquiere la facultad de, dado el caso, pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador que, por faltas graves al orden estatuario sindical, hubiese merecido tal sanción a juicio de la asamblea sindical. Respecto de la cláusula de inclusión y exclusión, hoy en día existen argumentos a favor y en contra, en virtud de que algunos argumentan que atentan contra la unidad sindical o bien que no permiten un pluralismo sindical.

---

<sup>74</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 1ª edición México, 2000, p. 317

Aunque estas cláusulas, de acuerdo al precepto legal antes indicado, no son obligatorias toda vez que en la redacción dice: “*Podrá establecerse*”. En la realidad podemos afirmar que los sindicatos siempre establecen en el contrato colectivo de trabajo esta cláusula de exclusión por admisión, por separación o por expulsión.

Euquerio Guerrero, establece que para efectos de la libertad sindical debe constituirse vía el sindicato, esto es la regulación de las condiciones de trabajo en el derecho mexicano entre el sindicato y la empresa se logra a través del contrato colectivo de trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo contiene diversos tipos de cláusulas y regula la cláusula de exclusión por admisión o separación, la cual establece privilegios en favor del sindicato y se aplica un perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten su servicio a la empresa o establecimiento con anterioridad y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá establecerse también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Para Euquerio Guerrero, los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar de trabajar con la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.<sup>75</sup>

En consecuencia, encontramos una evidente contradicción entre lo dispuesto por los artículos mencionados *supra* de la Ley Federal del Trabajo, Constitución y Tratados y los Convenios internacionales de los que México es parte con el 358 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>75</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, México, 1996, Porrúa, p. 316.

La llamada cláusula de exclusión o de exclusividad en el derecho tiene dos vertientes que pueden ser de admisión y de separación.

La primera consiste según, Miguel Borrel Navarro es: *“La obligación que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante el que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón”*.<sup>76</sup>

Se puede deducir que también se está coartando el derecho del patrón de elegir él a quien mejor le convenga para ocupar un puesto dentro de la empresa o establecimiento, a excepción del personal de confianza.

Sin embargo, se debe considerar que los trabajadores primero tienen que ser contratados para que sean trabajadores de la empresa o establecimiento y después ellos mismos ejerzan su derecho de libertad sindical optando por afiliarse o no al sindicato.

Asimismo, la excepción se aplica a los trabajadores eventuales y transitorios libremente nombrados por el patrón; o bien, en el supuesto de que el sindicato no nombre o designe a un nuevo trabajador de base o de planta, podrá contratarlo el patrón, lo cual es propiamente imposible.

De esta forma, ante el conflicto que se presenta con la disposición de referencia, las autoridades mexicanas tendrán que aplicar el control de convencionalidad en materia de libertad de sindicación un derecho humano laboral en los términos establecidos por el sistema jurídico internacional, en particular por el interamericano de derechos humanos, así respetar la esencia de la libertad de sindicación, a partir de los criterios siguientes:

---

<sup>76</sup> Borrel Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Laboral Mexicano*, 5ª Ed. 1996, México, Sista, p. 458.

- Se debe ejercer libre de violencia, sin injerencias ni restricciones.
- Libertad de asociarse con cualquier fin común lícito, incluido el laboral.
- Libertad de afiliación o desafiliación a una determinada organización sindical.
- Se deben garantizar las dimensiones del ejercicio del derecho de asociación sea individual y colectiva.
- Se tiene la libertad de asociación para la realización común de un fin lícito.
- Facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción sin intervención estatal.
- El Estado debe garantizar el ejercicio de la libertad sindical libre de violencia y que nadie sea privado de la vida ni agredida en su integridad como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.
- Libertad de los sindicatos para elegir o reelegir a sus dirigentes.
- Se debe terminar con la impunidad frente a situaciones de violencia ante el ejercicio de los derechos sindicales.
- Claridad en la redacción de las normas que contienen las atribuciones del Estado y sus órganos ejecutores.

En relación con el último enunciado deberá modificarse el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, respetando los criterios mencionados.

El control de convencionalidad relacionado con el sistema jurídico mexicano, tiene sus antecedentes en la jurisprudencia a favor de los controladores aéreos y otros sindicatos, en la que se determinó que la sindicación única prevista en los estatutos violaban la libertad sindical consagrada en el artículo 123, Apartado B, fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que la cláusula de exclusión contravenía el Convenio 87 de la OIT, esto aún previo a la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Tesis: P./J. 43/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo IX, mayo de 1999, p. 5.

Ferrer Mac-Gregor, acentúa que este control no consiste simplemente en dejar de aplicar una norma nacional por ser contraria al parámetro de convencionalidad, sino que implica en primer lugar, tratar de armonizar la norma nacional con la convencional; significando ello una “interpretación conforme” de la norma nacional con la CADH, sus protocolos y jurisprudencia convencional, para desechar aquellas interpretaciones contrarias o que no sean compatibles al parámetro convencional.<sup>78</sup>

Antes de concluir este trabajo, es importante mencionar que, en el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), también se prevé en su capítulo 23 como derecho humano laboral, la libertad sindical.<sup>79</sup>

El capítulo 23 del T-MEC es la evolución del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte, uno de los Acuerdos Paralelos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, con la novedad de que ahora forma parte del capitulo del texto del tratado con los compromisos que ello representa conforme al marco constitucional establecido en los artículos 1º y 133 de la Carta Magna, vinculando a México a nivel de Parte de un Tratado Internacional. Se transcriben a continuación los aspectos relevantes sobre la libertad sindical contenidos en el T-MEC:<sup>80</sup>

#### Artículo 23.1 Definiciones:

- Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo significa la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998);

---

<sup>78</sup> Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El Nuevo Paradigma para el Juez Mexicano”, en Carbonell Sánchez, Miguel y Pero Salazar Ugarte, *La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma*, serie Doctrina Jurídica, Número 609, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, México, p. 340, pp. 339 a 429 [en línea].

<sup>79</sup> SEGOB, DECRETO por el que se aprueba el Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, así como los seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, Diario Oficial de la Federación, publicación del 29 de julio de 2019.

<sup>80</sup> SEGOB, Capítulo 23. Laboral, Gobierno de México, 2022, página oficial.

- Leyes laborales significa leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;  
(...)

#### Artículo 23.3: Derechos Laborales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:

- (a) libertad de asociación

Es importante mencionar que el capítulo se aplicará en caso de presentarse la violación de una obligación, cuando una Parte no haya cumplido con adoptar o mantener una ley, regulación, o práctica en materia laboral establecida, siempre y cuando se afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

De igual forma se precisa que el derecho de huelga está vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede realizarse sin la protección al derecho de huelga.

El capítulo 23 del T-MEC establece una serie de compromisos de los Estados Parte y en forma dinámica presenta una serie de mecanismos de solución de controversias, invocando la negociación, mediación y conciliación para la resolución rápida de los conflictos que se pudieran suscitar en relación con las obligaciones contraídas y previstas en el texto de este instrumento internacional, en el caso de que en México se presente una violación a la libertad de sindicación se podrá acudir a los mismos, sin agotamiento previo de recursos internos, también debemos recordar que las disposiciones y criterios del sistema interamericano no se aplican

a los asuntos con los Estados Unidos y Canadá, en atención a que no son Estados Parte de la CADH.

Se cerrará con la transcripción de la parte relacionada con la libertad de sindicación del Anexo 23-A del T-MEC, cuyo texto versa con el siguiente contenido:<sup>81</sup>

ANEXO 23-A REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MÉXICO

1. México adoptará y mantendrá las medidas establecidas en el párrafo 2, las cuales son necesarias para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, considerando que el gobierno mexicano entrante en diciembre de 2018 ha confirmado que cada una de estas disposiciones está dentro del ámbito de aplicación del mandato otorgado al gobierno por el pueblo de México en sus elecciones.

(...)

3 México:

(a) Establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.

En este anexo, las tres naciones se obligaron a legislar y garantizar los derechos humanos laborales, entre ellos la libertad de sindicación; y en el “Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores, establece que:

Artículo 23.7: Violencia contra Trabajadores.

Las Partes reconocen que los trabajadores y los sindicatos deben poder ejercer los derechos establecidos en el artículo 23.3 (Derechos Laborales) en un clima que esté libre de violencia, amenazas e intimidación, y el imperativo de los gobiernos para abordar de manera efectiva los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores. Por consiguiente, ninguna

---

<sup>81</sup> SEGOB, *Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*, Publicaciones recientes, 2023, México, Gobierno de México, página oficial.

Parte fallará en abordar casos de violencia o amenazas de violencia contra trabajadores, directamente relacionados con el ejercicio o el intento de ejercer los derechos establecidos en el Artículo 23.3 (Derechos Laborales), a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente en una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes.

La libertad sindical es un derecho personal de cada trabajador a asociarse, que integra un derecho colectivo y de acuerdo a la SCJN debe ser entendido en tres aspectos fundamentales:<sup>82</sup>

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo;
2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

---

<sup>82</sup> Tesis 496, Jurisprudencia, Constitucional, Novena Época, SCJN, apéndice 2000, registro digital 900496.

## **Conclusiones:**

1. Se comprobó la hipótesis formulada al inicio de este trabajo al determinar la violación al derecho humano laboral, libertad de sindicación, por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de igual forma se comprobó que el sistema jurídico mexicano aplicará el principio de convencionalidad al legislar, aplicar o interpretar cualquier disposición que contenga derechos humanos en materia laboral.
2. En el caso de los Estados que no sean parte de la Convención Americana de Derechos Humanos también deberán cumplir los compromisos internacionales contenidos en los otros instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos, en relación con la materia que nos ocupa, los laborales, en específico la libertad de sindicación previstos en la Carta de las Naciones Unidas y en el marco emanado de la Organización Internacional del Trabajo.
3. En caso de que México tenga conocimiento de haberse presentado una posible violación a la libertad de sindicación relacionada con Estados Unidos o Canadá se estará a lo dispuesto en el Capítulo 23 del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
4. Realizar un análisis de convencionalidad no implican una violación al principio de congruencia (entre el marco jurídico internacional y el nacional), ya que en el juicio de amparo se puede analizar la

constitucionalidad o convencionalidad de una cláusula de un contrato colectivo de trabajo en aplicación del principio *pro persona*.

5. El respeto de éste derecho es un mandamiento hacia el Estado, tanto a nivel privado como gubernamental, la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República en la práctica sigue en construcción, sobre todo en donde existe una sindicación única, ya que puede llegar a restringir la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
  
6. Por lo que, considero necesaria la supresión de la figura del registro sindical como presupuesto indispensable para que el sindicato adquiriera personalidad jurídica, toda vez que atenta contra la libertad sindical individual y colectiva, figura establecida en el convenio internacional 87 sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación, asimismo la considero inconstitucional, debido a que como ya se analizó en el presente trabajo, el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, establece que... *“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”*, sin embargo, en ningún momento condiciona dicho derecho al registro.

## Fuentes de consulta

### Bibliografía

- Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, 1ª edición México, 2000, pp.
- Borrel Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Laboral Mexicano*, 5ª Ed. 1996, México, Sista, pp.
- CIDH, Breve historia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, página oficial, <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/que.asp>
- Covián Andrade, Miguel. *El control de la constitucionalidad en el derecho comparado*, Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucionalidad, A.C., 2001, México, pp.
- Góngora Mera, Manuel Eduardo, *La difusión del bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia latinoamericana y su potencial en la construcción del lus Constitutionale Commune Latinoamericano*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p. 301. Cfr. finales pp.301, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31277.pdf>
- Fernández Hagggar, Enriqueta, *Alcance de la interpretación conforme y el principio pro personae en materia de derechos humanos frente al contenido de la Constitución Federal en el Estado Mexicano*, SCJN, pp. 30, <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/transparencia/documentos/becarios/097maria-enriqueta-fernandez-haggar.pdf>
- Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El Nuevo Paradigma para el Juez Mexicano”, en Carbonell Sánchez, Miguel y Pero Salazar Ugarte, *La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma*, serie Doctrina Jurídica, Número 609, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, México, pp. 339 a 429, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3033/14.pdf>
- Guerrero, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, México, 1996, Porrúa, pp.
- Islas Montes, Roberto, “Principios jurídicos”, *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Montevideo, 2011, año XVII, pp. 397 a 412 [en línea]. Cfr. 3974-3516-1-PB.pdf
- Kurczyn, Patricia y Carmen Macías Vázquez, María (Coordinadoras), *Libertad sindical, Cláusula de exclusión*, Núm. 25, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2002, Serie Estudios Jurídicos, pp. 39-57, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/243/5.pdf>
- Kurzyn Villalobos, Patricia, Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, *I. La Globalización del Derecho del Trabajo. Derecho Laboral Globalizado*, México, 2007, Biblioteca Virtual del IIJ, UNAM, pp. 6. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2425/4.pdf>
- OEA, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, Organización de los Estados Americanos, Departamento de la Organización de los Estados Americanos, página oficial, [https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I](https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I)
- OEA, *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, página oficial de la Organización de los Estados Americanos, [http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)
- OEA, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Departamento de Derecho Internacional, Tratados Multilaterales, página oficial, <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

- Odero, Alberto y Guido Horacio, *Derecho Sindical de la OIT. Normas y procedimientos*, Ginebra-Suiza, 1995, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 166, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17309.pdf>
- OIT, “México ratifica el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”, **Negociación Colectiva, Organización Internacional del Trabajo**, Noticia 26 de noviembre de 2018 [en línea], [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS\\_651072/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_651072/lang--es/index.htm)
- OIT, *Anexo, Constitución de la OIT*, página oficial, Organización Internacional del Trabajo, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)
- OIT, *Capítulo 4. Estándares Interamericanos sobre Derechos Sindicales*, Biblioteca Jurídica Virtual del IJ, UNAM, pp. 118, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6736/5.pdf>
- OIT, *El Comité de Libertad Sindical*, sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>
- OIT, *Historia de la OIT*, sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo, 2023, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- OIT, *Libertad Sindical*, Comité de Libertad Sindical, Organización de las Naciones Unidas, página oficial, (<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>)
- ONU, *Carta de las Naciones Unidas*, página oficial [en línea]. <https://www.un.org/es/about-us/un-charter>
- ONU, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU, *Sitio oficial de la Organización de las Naciones Unidas* [en línea], <https://www.un.org/es/>
- Organización de los Estados Americanos, *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, “Reformada por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires", suscrito el 27 de febrero de 1967, en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria, por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Cartagena de Indias", aprobado el 5 de diciembre de 1985, en el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Washington", aprobado el 14 de diciembre de 1992, en el decimosexto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, y por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Managua", adoptado el 10 de junio de 1993, en el decimonoveno período extraordinario de sesiones de la Asamblea General”, [https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I](https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp#Cap%C3%ADtulo%20I)
- Padrón Innamorato, Enrique Mauricio y Luciana Gandini, “Apuntes introductorios para (re)pensar los estudios sobre mercados laborales desde el enfoque de derechos. Una aproximación desde el caso mexicano”, en Mauricio Padrón Innamorato y otros (coord.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afecciones a la ciudadanía laboral*, México, 2018, Biblioteca virtual del IJ-UNAM, pp. 22, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5150/3.pdf>
- Parra Vera, Oscar, *El impacto de las decisiones interamericanas*, Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 383-420, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3655/18.pdf>
- Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, 2006, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 184,

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2248-las-transformaciones-del-derecho-del-trabajo>

- SCJN, *Control De Convencionalidad*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 10, Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN, 2022, México, pp. 219, [https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-03/CJ%20DH%2010%20CONTROL%20DE%20CONVENCIONALIDAD\\_DIGITAL%20FINAL\\_MARZO.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023-03/CJ%20DH%2010%20CONTROL%20DE%20CONVENCIONALIDAD_DIGITAL%20FINAL_MARZO.pdf)
- SCJN, *Inconstitucional, la cláusula de exclusión en los contratos colectivos de trabajo*: SCJN, Comunicado de Prensa, México, abril 17, 2001, <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=462#:~:text=La%20Suprema%20Corte%20de%20Justicia,declaró%20nula%20esta%20figura%20contractual>
- SCJN, *Reconocimiento Memoria del Mundo Regional*, UNESCO, Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilaciones de Leyes, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México [en línea], <https://www.sitios.scjn.gob.mx/centrodedocumentacion/node/124>
- Secretaría Ejecutiva, *Huelga de Cananea*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México [en línea]. <https://www.cndh.org.mx/noticia/huelga-de-cananea>
- Secretaría Ejecutiva, *Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Gobierno de México, <https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz>

## Legislación

- Cámara de Diputados, *LEY de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2013, con reformas al del 7 de junio de 2021, Declaratoria de invalidez de artículo transitorio de decreto de reforma por Sentencia de la SCJN publicada el 18 de febrero de 2022.
- Cámara de Diputados, *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, con reformas al 18 de febrero de 2022 [en línea], <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, con reformas al 27 de diciembre de 2022, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- SEGOB, Capítulo 23. Laboral, Gobierno de México, 2022, pagina oficial, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>
- SEGOB, DECRETO por el que se aprueba el Protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, hecho en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, así como los seis acuerdos paralelos entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de los Estados Unidos de América, celebrados por intercambio de cartas fechadas en Buenos Aires, Argentina, el treinta de noviembre de dos mil dieciocho, Diario Oficial de la Federación, publicación del 29 de julio de 2019, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5566696&fecha=29/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566696&fecha=29/07/2019#gsc.tab=0)
- SEGOB, *Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*, Publicaciones recientes, 2023, México, Gobierno de México, <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>

## Tesis y jurisprudencias

- Registro digital: 2014797, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: VII.2o.T.120 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1163, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2014797>
- Registro digital: 2007848, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XI.2o.A.T.4 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, Octubre de 2014, Tomo III, página 2967, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2007848>
- Tesis: VIII.1o.C.T.13 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, tomo V, mayo de 2022, p. 4675
- Tesis: VII.2o.T.219 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo IV, octubre de 2019, p. 3472.
- Tesis: I.16o.T.4 L (11a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, tomo III, diciembre de 2003, p. 2740
- Tesis: P./J. 43/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo IX, mayo de 1999, p. 5, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/193868>
- Tesis 496, Jurisprudencia, Constitucional, Novena Época, SCJN, apéndice 2000, registro digital 900496, [https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/TfhwMHYBN\\_4klb4HWBDs/%22Libertad%20de%20asociación%22](https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/TfhwMHYBN_4klb4HWBDs/%22Libertad%20de%20asociación%22)