LA TRIADA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical México-Canadá

AUTORA: QUETZIQUEL FLORES VILLICAÑA

reddemujeressindicalistas

LA TRIADA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Proyecto de Solidaridad Obrera Intersindical México-Canadá

AUTORA: QUETZIQUEL FLORES VILLICAÑA

reddemujeressindicalistas

© Red de Mujeres Sindicalistas, 2024

Coordinación Colegiada: Inés González Nicolás, Norma Malagón Serrano, Rosario Ortiz Magallón

Cuidado de la edición: Aurelia Juárez Nava

Impreso en México

Financiado por el Programa de Financiamiento Laboral del Gobierno de Canadá.

Las opiniones e interpretaciones en esta publicación son las del autor y no necesariamente reflejan las del Gobierno de Canadá.

Índice

Introducción 02

1. La Libertad Sindical. Análisis desde las Normas Internacionales del Trabajo 03

2. La Libertad de Asociación Profesional 05

3. Negociación Colectiva 09

4. Huelga 11

5. Protección Contra Discriminación Antisindical 12

6. Los Derechos Colectivos en marco normativo nacional 13

7. Constitución Política 13

8. Ley Federal del Trabajo: La Libertad Sindical 14

9. Sindicatos. 14

10. Negociación Colectiva 18

11. Huelga 20

12. T-MEC 21

Conclusiones. 22

Glosario 24

Bibliografía. 26

Cuestionario de Autoevaluación 28

Introducción

Los derechos colectivos del trabajo: libertad de asociación profesional, negociación colectiva y la huelga, constituyen la triada de la libertad sindical, un derecho que tiene tres ángulos interdependientes, y del que no se entiende el ejercicio pleno de uno de ellos sin, la posibilidad de los otros, son autónomos, interdependientes e indivisibles La dinámica del reconocimiento de la dignidad humana va a permitir que las libertades públicas y civiles sean las garantías en el pleno ejercicio de la libertad sindical tanto para hombres y mujeres sindicalistas.

El derecho laboral fue pensado históricamente en la protección de la fuerza de trabajo masculina por ello en el presente texto se hará énfasis en la importancia de visibilizar los derechos humanos laborales de las mujeres y la importancia de su participación en el sindicato no solo como integrantes sino también como lideresas sindicales, por lo que la perspectiva de género forma parte de su contenido.

La Organización Internacional del Trabajo, va construyendo, desde la experiencia de los estados miembros, y apoyada en los mecanismos de control, toda una literatura que permite entender la amplitud del derecho de libertad sindical y como parte de ella, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

La revisión que se plantea a continuación tiene como idea central establecer los contenidos de los derechos colectivos, en primer lugar, desde el ámbito internacional, destacando las garantías de las y los trabajares en el ejercicio de estos derechos desde la perspectiva de género.

El marco normativo en nuestro país también atiende al reconocimiento constitucional de estos derechos laborales, que van a encontrar su desarrollo, como se plantea, en la Ley Federal del Trabajo, destacando elementos que fortalecen los principios de democracia sindical incorporados en la reforma del primero de mayo de 2019, los cuales permiten dar respuesta a las obligaciones en materia de derechos colectivos que asume México ante el T-MEC.

Sin duda, el conocimiento del marco normativo de los derechos colectivos, constituyen para las y los trabajadores mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y con ello la vida.

1. La Libertad Sindical. Análisis desde las Normas Internacionales del Trabajo

El Derecho Laboral consiste en el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre las y los trabajadores con los empleadores o patrones. En ellas, encontramos tanto los derechos individuales de trabajo, como los colectivos.

Los derechos colectivos se encuentran referidos en un orden jurídico. En nuestro país, dicho orden emana de la Constitución, las Leyes Federales y los tratados internacionales ratificados por México, la jurisprudencia y la dogmática en esta rama del laboral.

En el ámbito internacional, abordaremos, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el Convenio número 87 sobre el Derecho de Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948, y el Convenio número 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, ambos ratificados por México.

Estas dos normas internacionales están comprendidas en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como una de las cinco temáticas de derechos fundamentales del trabajo: la Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y seguridad y salud en el trabajo.

La libertad sindical es considerada como un derecho humano en el ámbito del trabajo, de ahí la importancia de analizar no solo los Convenios 87 y 98 de la OIT, sino, también, los Estudios Generales de 1994 en materia de libertad sindical y negociación colectiva, elaborados por La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical. Ambos instrumentos que evalúan los principios de la Libertad de Asociación y reconocen como derechos fundamentales el Derecho de Negociación Colectiva y el de Huelga. Estos tres derechos, conforman la triada de la libertad sindical.

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con un sistema de control que le permite examinar la aplicación de las normas por parte de los Estados Miembros. Para ello, cuenta con tres órganos:

- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS),
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y,

- El Comité de Libertad Sindical (CLS). Es importante señalar que sus órganos de control no tienen facultades de interpretar el alcance de las disposiciones de los convenios. Este órgano encargado expresamente de atender las problemáticas en materia de libertad sindical, permite ver la importancia que reconoce la OIT a la libertad sindical.

Desde la Constitución de la OIT posteriormente en la Declaración de Filadelfia se reafirma los principios fundamentales en los cuales se edifica dicho organización y señal dentro que **"la libertad de expresión y de asociación es esencial para progreso constante"**[1].

De esta forma la libertad sindical establece la obligación de los Estados Miembros de informar respecto de las medidas que han adoptado sobre los convenios en materia de derechos fundamentales. Dicho informe, se hace a través de memorias que contienen la información sobre la legislación, la práctica y las problemáticas de la aplicación del convenio. Con esa información, la Comisión de Expertos publicó los estudios generales de 1994 en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

El Comité de Libertad Sindical, es un órgano de control creado para establecer procedimientos que permitan garantizar la libertad sindical y la protección a los derechos sindicales. Es decir, el Comité analizará casos que se revisarán desde la perspectiva normativa o desde la práctica, con el objeto de determinar si se ajustan a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva, que se encuentran establecidos en los convenios 87 y 98 de la OIT.

El Comité de Libertad Sindical ha recopilado un conjunto de decisiones y principios de los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, con la finalidad de **"generar conciencia y orientar las reflexiones para el respeto efectivo de los principios fundamentales de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva."**[2]

Como podemos apreciar, la OIT ha insistido en la importancia que tiene la libertad sindical, y, a través de los diferentes mecanismos e instrumentos, entender que alcanzarla implica, también, llevar a cabo la negociación colectiva, la cual constituye

---

[1] Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:-2453907#declaration Consultado 25 de junio de 2023.

[2] Disponible en https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang—es/index.htm, consultado 4 de abril de 2022.

el elemento esencial de la libertad sindical, y que los trabajadores tiene el derecho de huelga, ya que ésta es reconocida como consecuencia indisoluble del mencionado derecho, ratificando estos tres elementos como una triada de los derechos de libertad sindical, mismos van a requerir de libertades públicas o lo que conocemos como libertades civiles, que son obligaciones y garantías que deben de establecer los gobiernos para el ejercicio de la libertad de asociación profesional.

El artículo 2 del Convenio 87 señala que **"todos los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin que se requiera autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"**. A pesar de ser un derecho que tienen los empleadores, nosotros nos enfocaremos en la libertad sindical de las y los trabajadores, y las garantías necesarias para la realización de derecho. Del concepto proporcionado de libertad sindical analizamos esto tres derechos:

2. La Libertad de Asociación Profesional

Cuando hablamos de la Libertad de Asociación, estamos frente a un derecho humano general, ya que esta libertad de asociarse la tienen todas las personas, además, es reconocida como un derecho humano en La Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En tanto, cuando hablamos de la Libertad de Asociación Profesional, este derecho, es una parte de la libertad de asociación en general, que debe integrarse en un amplio conjunto de libertades civiles interdependientes y complementarias entre ellas, esto, en virtud de que el movimiento sindical libre e independiente solo puede realizarse en el marco del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un sistema democrático. Las Libertades públicas a garantizar en el ejercicio de la libertad sindical son:

- Derecho a la vida. Cualquier derecho debe comenzar por la garantía del respeto a la vida, derechos humano fundamental.
- El derecho a la libertad y a la seguridad de las personas. La garantía de las libertades a las y los trabajadores, se entiende para la protección contra ataques a la integridad física de las y los trabajadores, como puede ser: desapariciones, arrestos, detenciones arbitrarias, exilio forzado, las y los trabajadores deben tener garantizada la libertad de circulación, de movimiento, de reunión, ma-

nifestación y la certeza del debido proceso, así como la libertad de opinión y de expresión.

- El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales. Esto quiere decir que no se podrá molestar o afectar el patrimonio y/o propiedades de los sindicatos, a menos que exista un mandato judicial al respecto.

La libertad de asociación profesional reconoce el derecho de filiación de las y los trabajadores, esto es, la libertad que tienen cada uno de las y los trabajadores, si así lo consideran, afiliarse a un sindicato ya creado o hasta de formar parte simultáneamente de más de un sindicato. Por ejemplo, estar afiliado a un sindicato de la rama industrial y a un sindicato de empresa. El derecho de filiación, también se debe de entender como el derecho que tiene una trabajadora o trabajador de dejar de pertenecer a un sindicato. De forma que la libertad de asociación debe tener para su ejercicio lo siguiente:

Este derecho de las y los trabajadores de asociarse libremente se establece **"sin ninguna distinción"**, es decir que las y los trabajadores que constituyan organizaciones sindicales o se afilien a las existentes, tienen la garantía de que pueden ejercer el derecho de libertad sindical, sin sufrir ningún tipo de discriminación. Discriminar implica distinguir, excluir o preferir, dar un trato diferenciado o desigual y que esta acción tenga como consecuencia anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. La discriminación se puede dar en ocasión de raza o color de la piel, nacionalidad, sexo (estado civil, condición matrimonial, cargas de familia, embarazo y parto, y hostigamiento sexual), religión, origen social, opinión política, o cualquier otra que afecte el ejercicio del derecho de libertad de asociación. Es necesario mencionar que no sólo las y los trabajadores del sector privado de la economía tienen derecho de libertad sindical, sino, también, las y los funcionarios y las y los empleados de los servicios públicos en general, el derecho de asociación es un derecho humano que tiene vigencia en el espacio laboral, por lo que se debe garantizar el ejercicio del mismo a toda trabajadora o trabajador independientemente de la actividad que realice.

Si bien el convenio 87 de la OIT, en su artículo 9, establece los casos de excepción al ejercicio de la libertad sindical, y deja a los Estados Miembros determinar si la policía y las fuerzas armadas tienen el derecho de formar sindicatos, hay experiencia en el derecho comparado de sindicatos de estos sectores, reconociendo que toda persona tiene derecho a asociarse en libertad, más allá de tipo de trabajo que realice.

Otra de las características de la libertad de asociación profesional es el derecho de las y los trabajadores de constituir organizaciones **sin autorización previa**,

esto consiste en que no se debe exigir el cumplimiento de formalidades especiales o requisitos previos, que se conviertan en un obstáculo para el ejercicio pleno de la libertad sindical. Si bien los gobiernos pueden establecen en sus legislaciones formalidades que consideran pertinentes para la conformación de asociaciones sindicales, como requisitos de forma, número, depósitos de estatutos, inscripción de las organizaciones en registros, etc., no pueden requerir una autorización previa al ejercicio de este derecho. De tal suerte que, los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no tienen que tener por objeto impedir o retrasar la creación de organizaciones sindicales, ya que la demora imputable a las autoridades en el registro de un sindicato constituye una clara violación del artículo 2 del Convenio número 87.

Ahora bien, el derecho de las y los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa, no implica una libertad en forma absoluta, las autoridades públicas al establecer las formalidades que consideren necesarias, sin limitar u obstaculizar las garantías para constituir sindicatos, dejando intacto el derecho de la libertad sindical.

Como parte de la garantía del libre ejercicio que tiene el sindicato para organizarse, autogobernarse y ejercer con libertad sus actividades, el artículo 3° del Convenio 87 de la OIT, le concede autonomía. En ese sentido, el derecho que tienen las organizaciones de las y los trabajadores de conducirse con autonomía establece cuatro derechos esenciales:

- Redactar sus estatutos y su reglamento administrativo. Es la libertad que tienen las y los trabajadores agremiados de redactar sus estatutos y su reglamento administrativo, como parte de su autonomía, pero, también, como un ejercicio democrático y participativo para decidir cómo va a operar la vida de su sindicato. Si bien el Estado cuenta con la facultad de establecer ciertos requisitos en el contenido estatutario, es con el propósito de cumplir con la obligación que tiene de garantizar los derechos humanos de las y los trabajadores. (Un ejemplo son las garantías de debido proceso en un procedimiento de expulsión del sindicato).
- Elegir libremente a sus representantes. Se refiere al derecho que tienen las y los agremiados a un sindicato de elegir con toda libertad, y sin la intervención del Estado, del patrón o de otro sindicato, a sus representantes. Para garantizar la plena autonomía del sindicato, el Estado, el patrón u otro sindicato no debe entrometerse en los procedimientos de elección, en las condiciones de elegibi-

lidad, en la destitución de los dirigentes o de los órganos ejecutivos sindicales, es decir en la vida del sindicato.

- Organizar su administración y sus actividades. Este derecho de organizar su administración al margen de toda intervención de las autoridades públicas es parte de la autonomía sindical. Implica la independencia financiera y, por consiguiente, la producción de fondos y propiedades por parte de los sindicatos. En este sentido, por regla general.
  "La libertad de administración de que gozan las organizaciones no se limita sólo a las operaciones de carácter puramente financiero, sino que abarca también, los derechos a disponer plenamente de la totalidad de sus bienes muebles e inmuebles, así como el derecho de la inviolabilidad de sus locales, su correspondencia y sus comunicaciones."[3]
- Formular su plan de acción. **"La libertad sindical confiere a las organizaciones de las y los trabajadores el derecho de organizar con plena libertad sus actividades y de formular sus programas de acción, con miras a defender todos los intereses profesionales de sus miembros, dentro del respeto de la legalidad. Lo anterior abarca, en particular, el derecho de celebrar reuniones sindicales, el derecho de los dirigentes de tener acceso a los lugares de trabajo, mantener contacto con los miembros de la dirección, la realización de actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga. Es decir, toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros."**[4]

La segunda parte del artículo 3° del Convenio 87 establece que **"las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."** Esto significa que la autonomía de las organizaciones tiene como límite el respeto de la ley y, que la autoridad administrativa no puede afectar el ejercicio de estos derechos.

"Se necesita también una acción sindical más decidida para que los procesos de igualdad al interior de las centrales sean más fortalecidos y fortalecedores. Aunque el tema de igualdad se ha incorporado de forma más efectiva en la organización sindical, bien a través de secretarias específicas, resoluciones congresuales o medidas

---

[3] Informe III, parte 4B. Estudios Generales de las memorias sobre el convenio número 87 Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el convenio número 98 del Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva, pág. 60.

[4] Ídem.

afirmativas (como las cuotas de paridad), aún se constata que la lucha contra la discriminación por razón de género necesita un mayor impulso en la agenda sindical, lo que demanda un mayor apoyo político, mayor participación y representación y un mayor desarrollo de las instancias de igualdad al interior de las organizaciones sindicales." (Benítez, pág. 108)

La libertad sindical debe contener estrategias para evitar las prácticas discriminatorias en o violentas en razón de género para garantizar la participación activa de las mujeres trabajadoras como afiliadas y en las directivas sindicales a efecto de dar cumplimiento al principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

"La formación sindical es un pilar fundamental para potenciar la mayor participación de las mujeres, y debe integrar contenidos que favorezcan lo procesos de empoderamiento y facilitar la asistencia tomando en cuenta las especiales dificultades que suelen enfrentar éstas por la desigual distribución de las responsabilidades familiares." (Benítez, pág. 109)

No es posible contar con una libertad sindical sin la participación igualitaria de las mujeres en la vida sindical, por lo que se sugiere generar mecanismos idóneos para fomentarla promoviendo cada vez más la participación de los hombres trabajadores en las tareas de cuidados y responsabilidades familiares, así como eliminando los prejuicios y estereotipos de género que obstaculizan el desempeño y participación de las mujeres así como generando acciones afirmativas para promover su participación.

Las mujeres trabajadoras deben participar en la toma de decisiones y dirección del sindicato por lo que debe garantizarse la proporcionalidad o paridad en las carteras sindicales e impulsar su liderazgo a efecto de que las demandas de las mujeres sean impulsadas de manera genuina por otras mujeres a efecto de lograr la igualdad sustantiva al interior del sindicando y en el centro de trabajo.

3. Negociación Colectiva

El Comité de Libertad Sindical **"ha expresado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deben tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir para que este derecho sea coartado o su legítimo ejer-**

cicio impedido."[5] La existencia de intervención alguna ya sea del estado, del patrón u otra por organización sindical violentaría el principio de autonomía de las organizaciones obreras, quienes tienen el derecho de organizar sus actividades y formular su programa en plena libertad.

La negociación colectiva libre, es fundamental en el establecimiento del diálogo social, mediante el cual se van a establecer los salarios, jornadas de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo. La negociación de las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, fundado en el derecho que tienen los sindicatos de tratar de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus agremiados.

Los titulares del derecho de negociación colectiva son:

- Un patrón o un grupo de patrones, una organización o varias organizaciones de patrones.
- Una o varias organizaciones de trabajadoras y trabajadores.

El objetivo de mayor importancia para las y los trabajadores organizados, es poder negociar colectivamente las condiciones de trabajo y, a través de la negociación, resolver los conflictos colectivos de forma pacífica.

La negociación colectiva debe de ser libre y voluntaria, ya que se basa en el respeto a la autonomía de los sujetos de la negociación. Es decir, el gobierno no puede imponer un sistema de negociación colectiva a ninguna organización sindical, porque se violentaría el carácter de voluntario. Sin embargo, los gobiernos pueden tomar medidas destinadas a establecer mecanismos de negociación colectiva, ya que dentro de sus obligaciones está justamente la de fomentar la negociación colectiva.

Se sugiere impulsar parámetros claros en la negociación colectiva que contengan condiciones de trabajo justas satisfactorias, e igualitarias para hombres y mujeres trabajadoras desde una perspectiva de género y enfoque de los derechos humanos laborales específicos de las mujeres, tomando en cuenta el contexto de desempleo, pérdida de valor real en los salarios, el trabajo precario y las deficiencias en el acceso a la justicia laboral para las mujeres trabajadoras donde el tema históricamente controvertido en cuestiones de derechos es su estado de embarazo, por lo que una negociación colectiva democrática e incluyente debe contemplar el contexto de ese

[5] Ídem.

estado no solo para las mujeres si no para la clase trabajadora y el rol tan relevante de las y los patrones en este aspecto así como el rol del propio estado.

Por lo anterior, los sindicatos deben estar vigilantes de las políticas públicas sobre igualdad sustantiva que impulsa el gobierno, ya que sobre este punto del estado de embarazo de las mujeres recae el tema de cuidados y responsabilidades familiares. Por lo que en la negociación colectiva las y los líderes sindicales deben de impulsar acuerdos y clausulas especiales en los contratos colectivos con contenidos más igualitarios y justos donde no recaiga solo en las mujeres el cuidado y responsabilidad de los hijos e hijas de las y los trabajadores.

Colocar temas en la negociación colectiva como guarderías permisos por maternidad y paternidad, permisos especiales para atender asuntos familiares son necesarios para proteger los derechos sindicales de las mujeres trabajadoras que son quienes sufren más la violación a sus derechos humanos laborales. (Soledad, 2021).

4. Huelga

La huelga es la interrupción voluntaria y temporal de la actividad laboral, llevada a cabo por uno o más grupos de trabajadoras y trabajadores. La suspensión del trabajo busca obtener reivindicaciones o rechazar exigencias, expresar quejas o apoyar las reivindicaciones y/o las protestas de otras trabajadoras o trabajadores.

El derecho de huelga es reconocido como un derecho legítimo al que pueden recurrir las y los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales. **El derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y como un corolario indisociable del derecho de sindicación**[6]. De tal suerte que, la huelga es una actividad lícita, utilizada por las organizaciones sindicales en defensa de sus intereses profesionales.

La naturaleza de la huelga tiene como consecuencia costos importantes en las y los trabajadores que deciden ejercerla, así como en sus familias, si bien es un medio de presión que busca corregir una injusticia. La huelga refleja la incapacidad, el fracaso de la negociación colectiva, y, en tanto, el último recurso que tienen las y los trabajadores para lograr mejores condiciones laborales y sociales.

En este sentido, los sindicatos, para defender sus intereses y buscar soluciones a los problemas de carácter político, económico y social que afectan a sus miembros

[6] Ídem.

en materia de trabajo, protección social y nivel de vida, deben tener garantizado el derecho de huelga. Este derecho no se limita a la firma de un contrato colectivo, pues el ámbito de la huelga puede ser más amplio.

Es importante tomar en cuenta en que para el ejercicio de estos tres derechos libertad sindical, negociación colectiva y huelga se debe garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres trabajadoras sindicalistas, ya que este es un derecho humano, por lo que tanto la empresa como los sindicatos deben contar con los mecanismos de control interno para prevenir, atender, sancionar cualquier hecho de violencia en su contra impulsando acciones de sensibilización, capacitación y formación para evitar casos de hostigamiento y acoso sexual . Se reconoce que la discriminación y la violencia de género están presentes en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas, así como en el ámbito sindical, por lo que se debe promover la igualdad material entre hombres y mujeres, la voz de las mujeres debe ser escuchada en el ejercicio de sus derechos colectivos a efecto de disminuir la brecha de desigualdad en el trabajado para un eficaz acceso a mejores condiciones de trabajo en todos los sentidos no solo el salarial.

5. Protección Contra Discriminación Antisindical

Los gobiernos deberán garantizar el ejercicio de la libertad sindical y su protección contra actos de discriminación antisindical, la omisión de ello, representa no solo una de las más graves violaciones a la libertad sindical, sino no que, la falta de protección puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. Prácticas que condicionan a un trabajador o una trabajadora para que no se afilie o abandone su afiliación sindical, son claros mecanismos de violación de sus derechos, además de discriminación en el empleo. De igual forma, el despido o cualquier otra medida dañina como consecuencia de su afiliación sindical o por realizar actividades sindicales legítimas, son prácticas contrarias al derecho que tienen las y los trabajadores. Estos casos de discriminación antisindical requieren ser tratados de manera rápida y eficaz por las instituciones competentes.

Existe un consenso de la comunidad internacional de reconocer que la libertad sindical implica, no solo la libertad de asociación profesional, sino, también, el derecho fundamental que tienen las organizaciones de negociar colectivamente para tratar de mejorar sus condiciones laborales y de vida, y el derecho fundamental de huelga, como un medio de defensa de los intereses económicos y sociales de las or-

ganizaciones. Es por ello por lo que deben de estar garantizados desde los derechos humanos.

6. Los Derechos Colectivos en marco normativo nacional

En México el derecho colectivo cuenta desde la norma constitucional el reconocimiento del derecho de asociaci6n profesional y el de huelga en las fracciones XVI y XVII del Artículo 123 y el establecimiento a partir de la reforma de 2017 implícitamente del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo. Si bien desde el constituyen de 1917 se estableció un claro reconocimiento a la libertad sindical, fundamentalmente al derecho de asociación profesional, nuestra historia ha dado cuenta de una política estatal de injerencia en la vida del sindicato, en el ejercicio del derecho de huelga y por demás en la negociación colectiva. Sin embargo, desde un análisis sistemático de nuestro sistema jurídico laboral, los convenios 87 y 98 en materia de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva fortalecen las obligaciones constitucionales del ejercicio pleno de la libertad sindical garantizando para ello las libertades públicas. Máxime a partir de la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos. Los avances son muy importantes, sin embargo, hay notas pendientes de atender como es la perspectiva de género en la vida del sindicato, que debe atender las diversas violencias que sufren las trabajadoras por su condición de ser mujeres.

7. Constitución Política

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM, en la fracción XVI del artículo 123, contiene implícito el derecho de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, el cual se va a perfeccionar en su ley secundaria, también consagra el derecho que tienen, tanto los trabajadores y las trabajadoras como lo patrones, para coaligarse, formando sindicatos para la defensa de sus respectivos intereses profesionales. De igual forma, reconoce el derecho de huelga de los obreros/ras, quienes de forma lícita podrán ejercerlo cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. El mismo texto señala, como causa única de ilegalidad de la huelga, los actos violentos realizados por la mayoría de los huelguistas contra las personas o las propiedades.

Sobre el derecho de Negociación Colectiva, si bien la Constitución mexicana no lo concede explícitamente, sí establece la necesidad de acreditar que se cuenta con la representatividad de los trabajadores cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo. Es decir, a pesar de no estar expresamente reconocido, la redacción de la segunda parte de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, deduce, de forma implícita, el derecho de negociación colectiva.

8. Ley Federal del Trabajo: La Libertad Sindical

Como lo señalamos al inicio de este trabajo, México tiene ratificados los convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que nuestro marco jurídico debe atender, en un primer orden, al respeto de los derechos humanos, así como a los compromisos internacionales ratificados, de tal suerte que nuestro sistema jurídico está obligado a respetar los derechos fundamentales de libertad sindical, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga.

9. Sindicatos

El sistema jurídico laboral mexicano, específicamente la Ley Federal del Trabajo, en el Título Séptimo. De las Relaciones Colectivas de Trabajo, regula el derecho de libertad de coalición, tanto de trabajadores y trabajadoras como de patrones, precisando que estas pueden ser temporales. De igual manera, se reconocen como sindicatos a las coaliciones de carácter permanente de trabajadores o patrones, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados.

De este concepto se desprenden dos elementos:

- Los sujetos son: trabajadores o patrones y
- El objeto del sindicato o su elemento esencial es el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados.

Cuando abordamos la libertad sindical en el marco de la OIT, solo nos referimos a la revisión de este derecho en el sector obrero, es decir, el sindicato conformado por las y los trabajadores.

Continuando con la legislación nacional, las y los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición

de obedecer sus estatutos. Adicionalmente, se reconoce el derecho que tienen las organizaciones de las y los trabajadores de gozar de una adecuada protección contra actos de injerencia, directa o indirecta, del patrón en su constitución, funcionamiento o administración.

De igual modo, se admite que la organización sindical no puede estar sujeta a condiciones que restrinjan las garantías y derechos de constituir las organizaciones que estimen convenientes, de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, así como de formular su programa de acción. Y establece que la disolución, suspensión o cancelación de los sindicatos no se dará por vía administrativa.

Las y los trabajadores tienen el derecho de la libre filiación, ya sea para adherirse a un sindicato o para dejar de pertenecer a él, entendiendo que esta libertad consiste en no imponerles una organización determinada.

El derecho de libertad sindical supone, también, la garantía del pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, para propiciar una participación democrática, donde se atienda a la igualdad de género, en los procedimientos de elección de sus directivas.

La autonomía de los sindicatos abarca el derecho que tienen para redactar sus estatutos y reglamentos, así como también el de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, además de formular su programa de acción.

La ley, de forma enunciativa, establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser; gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria, u oficios varios. Al mismo tiempo, señala que el número requerido para constituir un sindicato es de 20 trabajadores. No obstante, la Norma establece protección para este número, toda vez que en caso de controversia, considera trabajadores activos a aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de la constitución del sindicato.

La vida del sindicato debe estar garantizada por los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. Para garantizar la voluntad de las y los trabajadores, se asegura la prevalencia del interés colectivo sobre requisitos formales.

Los elementos de forma para realizar el registro de un sindicato son: registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, presentar copia autorizada del acta de la asamblea en la que se constituyó el sindicato; la lista de los miembros

señalando el nombre, domicilio y CURP; así como el nombre y domicilio del patrón, patrones o agrupación patronal, empresa o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia de los estatutos y; copia del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva. Documentos en original y copia, autorizados por el secretario general o quien determine sus estatutos. La función registral consiste en hacer público el registro y para tener actualizada la información de los sindicatos.

La negativa de registro solo procede cuando el objeto del sindicato no es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de sus agremiados, en los casos de no contar con el numero requerido (20 trabajadores en sentido activo) o si no se presentaron los documentos requeridos, en cuyo caso se debe atender el interés colectivo y la Autoridad Registral informará, para que subsane la solicitud.

Si bien, la autonomía de los sindicatos implica dictar sus estatutos, también la legislación establece requisitos de forma para estos, así como garantías para los agremiados sujetos a procedimientos de expulsión, forma de convocar a asamblea y demás garantías democráticas como es el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto en los diversos procedimientos de la vida del sindicato.

Destaca el procedimiento de consulta del contenido de contratos colectivos de trabajo, tanto iniciales como los que están en revisiones. Este quiere decir que ahora se les pregunta a las y los trabajadores si están de acuerdo con las disposiciones de dichos contratos. Práctica que ampara una nueva dinámica democrática en la vida sindical.

Una disposición trascendental la encontramos en la integración de las directivas sindicales, cuando se establece la representación proporcional en razón de género. Esto abre la posibilidad de que en las estructuras sindicales se extienda la participación de las mujeres y, con ello, se nutra esta visión, lo que permitiría hablar de una igualdad sustantiva. La participación de las mujeres en los espacios de dirección del sindicato posiciona a las trabajadoras en la negociación colectiva, que es donde se generan los cambios sustanciales de la vida en el centro de trabajo y que tiene un amplio impacto en la vida de las y los trabajadores, así como en la de sus familias. La presencia de mujeres en las comisiones negociadoras va a permitir que se aborden diversas demandas específicas como son las temáticas de la maternidad, los espacios para lactancia, las guarderías, las responsabilidades de cuidados, el acoso y la violencia laboral y sexual (ámbito en el que pueden generarse protocolos de atención, garantías de no repetición, procedimientos de atención a la víctima con el propósito de evitar la revictimización, entre otros), licencias sindicales para casos de violencia intrafamiliar, mecanismos de no discriminación por razón de sexo, tanto en la con-

tratación como en el ascenso, brecha salarial etc. La proporcionalidad de género en los espacios sindicales permite que las trabajadoras puedan hablar y ser escuchadas, esto traspasa las estructuras culturales, posibilitando profundos cambios sociales y fortaleciendo la democracia.

La incorporación, en la reforma laboral de 2019, del sistema de verificación de las elecciones de las directivas de los sindicatos, establece el derecho de los sindicatos de contar con el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de certificar las disposiciones del procedimiento de elección de la directiva, así como la seguridad del ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto. Cabe hacer mención que el sistema de verificación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, le otorga facultades para convocar y organizar un recuento, que permitiría, en caso de ser necesario, consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, el sentido de su decisión.

Las directivas de los sindicatos están obligadas, en términos de sus estatutos, a rendir cuentas, completas y detallas, a la asamblea sobre el patrimonio sindical. Esta obligación debe realizarse por lo menos cada seis meses, y debe entregarse el acta de la asamblea de rendición de cuentas en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para su depósito y registro en el expediente de registro sindical.

De igual forma, se establece el derecho que tiene cualquier trabajador de solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato. Más aún, formaliza el derecho de las y los trabajadores para que, en caso de que estimen irregularidades, puedan ejercer acciones legales.

Sobre las prohibiciones que se le fijan al sindicato se encuentran: Intervenir en asuntos religiosos, esto en el entendido de que existe disposiciones específicas para las organizaciones de carácter religioso, cuyo objeto es específicamente atender este tema; ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; realizar actos violentos; discriminación u hostigamiento sexual; realizar actos de simulación para evadir las obligaciones del patrón; documentar la realización de votaciones o consultas sin haberse efectuado; obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales; realizar actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo. La reforma de 2019 incorporo prohibiciones que constituyen violaciones a los derechos fundamentales de la libertad sindical y de negociación colectiva.

Los sindicatos se disolverán cuando dos terceras partes de los trabajadores voten por su disolución o cuando ha transcurrido el término fijado en los estatutos, y su

patrimonio y bienes se distribuirán en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, estos pasarán a la federación o confederación a que pertenezca el sindicato, si se carece de ella, entonces se asignarán al Instituto Mexicano del Seguro Social.

10. Negociación Colectiva

En nuestro país, la negociación colectiva ha presentado, desde la década de los 90, un constante proceso de desgaste y afectación, pese a la existencia de un marco jurídico nutrido que implicaba la vigencia en México del convenio 87 y el reconocimiento en la Ley Federal del Trabajo, del derecho de la negociación colectiva. Las prácticas de los contratos de protección patronal fueron ganando espacios a niveles escandalosos, dejando a las y los trabajadores sindicalizados en una suerte de ejercicio de negociación colectiva de ficción. De manera formal, la existencia de sindicatos con contrataciones colectivas, pero, de facto, nulas normas que establecieran mejores condiciones laborales para sus agremiados.

Frente a la sistemática violación de la libertad sindical, en cuanto al objeto esencial del quehacer del sindicato, y como parte de una lucha de diversos sectores sindicales, fundamentalmente del sindicalismo independiente y democrático, así como de diversos compromisos comerciales en el ámbito internacional, en 2019, se incorporaron diversas reformas en materia de derechos colectivos que, sin duda, deberán producir substanciales cambios. La democracia sindical y las garantías que admiten la participación de las y los trabajadores en la vida del sindicato, permiten un nuevo escenario con mayores posibilidades de mejorar las condiciones laborales y de vida de las y los agremiados. Ahora bien, cabe el optimismo, mucho del reto es trasformar las prácticas nocivas y fraudulentas de los contratos colectivos de protección, en ejercicios reales de negociación colectiva.

La negociación colectiva, como lo comentamos en líneas anteriores, es un derecho fundamental, que implica el establecimiento del dialogo social, con la finalidad de que el sindicato de las y los trabajadores traten de establecer mejores condiciones laborales y de vida para ellos y sus familias. La negociación colectiva en nuestro país la vamos a encontrar en diversos mecanismos, el contrato colectivo es la institución más trascendente para los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es definido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como **“convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de**

establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". En nuestro país, el 24 de febrero 2017 se reformó la Constitución y, el primero de mayo de 2019, la Ley Federal del Trabajo incorporó la figura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, responsable del otorgamiento de los registros sindicales y del depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo, entre otras funciones. Así mismo, establecido la prohibición del el hostigamiento y acoso sexual.

La mencionada reforma, incorpora en materia de democracia sindical la participación de las y los trabajadores en la vida del sindicato mediante el voto personal, libre directo y secreto. Para elegir a sus representantes sindicales, respaldar el contenido de los contratos colectivos de trabajo, para determinar la titularidad en el caso de concurrencia de más de un sindicato, establece mecanismos de democracia y, con ello, garantiza la participación y deliberación de las y los trabajadores dentro de la toma de decisiones del sindicato.

La legitimación de los contratos colectivos tiene como finalidad acreditar que las y los trabajadores conocen el contrato colectivo que los rige y que apoyan su contenido. Dicho proceso de legitimación requiere la votación personal, libre, directa y secreta de los trabajadores. Con este respaldo, que acreditan la mayoría, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral expide la constancia de legitimación. Este proceso, es la respuesta para eliminar la práctica, generalizada en nuestro país, de contratos colectivos negociados sin atender a los intereses de los trabajadores y como una exigencia establecida en el anexo 23-A del Tratado Comercial de México, Estados Unidos y Canadá.

Los contratos colectivos serán revisados cada dos años de forma integral, y se establece la obligación de los sindicatos de someterlos a consulta de las y los trabajadores, quienes darán su respaldo a través del voto personal, libre, directo y secreto. Una vez aprobado el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, éste será depositado en el Centro Federal de Conciliación y Registro.

Los cambios en la legislación de trabajo tienen un gran impacto en un nuevo modelo de participación sindical, toda vez que, si bien puede representar grandes ventajas democratizar la vida sindical, también establece importantes retos, ya que requiere asumir un papel de mayores responsabilidades por parte de las y los trabajadores.

A pesar de que la expresión de mayor calado es el Control Colectivo de Trabajo, la Negociación Colectiva también se cristaliza en los Contratos Ley y en el Reglamento Interior de Trabajo, instrumentos que requieren el diálogo de los sectores y

que, en esta tesitura de grandes cambios, implican mirar sus posibilidades cuando son producto de la negociación.

11. Huelga

El derecho de huelga consiste en "la suspensión temporal del trabajo, esta acción es llevada a cabo por la coalición de trabajadores" (Artículo 440 LFT). De conformidad con el artículo 450 l los objetivos para el ejercicio del derecho de huelga son:

- **"Establecer el equilibrio entre los factores de la producción,**
- **Armonizando los intereses del capital y del trabajo,**
- **Exigir la firma, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato-ley,**
- **Reclamar el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades;**
- **Estallar una huelga solidaria,**
- **Demandar la revisión salarial del contrato colectivo, o en su caso, del contrato-ley".**

La fuerza de la huelga como instrumento de lucha sindical, tiene como principio el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción. Aún en la huelga solidaria, implica que busca incidir, por su fuerza reivindicatoria, en intereses no solo profesionales y laborales, sino, también, económicos, sociales y políticos. Por ello, la huelga es un derecho legítimo de las y los trabajadores organizados en defensa de sus intereses económicos y sociales.

Para suspender las actividades en el centro de trabajo, se requiere el paro de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, así como cumplir los requisitos legales previos a la suspensión. Si no se reúnen los requisitos de fondo y forma, la huelga será declarada inexistente.

El acuerdo entre las partes, el allanamiento patronal a las reivindicaciones planteadas por los huelguistas, el sometimiento al laudo arbitral elegido por las partes, o la sentencia del Tribunal, ponen fin a la huelga. El derecho de huelga y la celebración de contratos colectivos en nuestro país, es un derecho limitado solamente a los miembros de los sindicatos.

12. T-MEC

Destacamos que, en el acuerdo comercial suscrito por México, Estados Unidos y Canadá, se incorpora el capítulo 23, dedicado al material laboral. En él, los gobiernos parte afirman sus obligaciones como miembros de la OIT, respecto a los derechos fundamentales del trabajo, recogidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, y, los incluidos en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, dentro de ellos, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

De igual manera, reconoce el importante papel de las organizaciones de los trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos; y asume como objetivo comerciar mercancías producidas en cumplimiento de estos derechos.

En este escenario, los compromisos de los gobiernos consisten en adoptar en sus leyes, regulaciones y, en las prácticas, los derechos fundamentales:

- Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.[7]

Los gobiernos parte del T-MEC se obligan a adoptar y mantener leyes, regulaciones y prácticas en materia de condiciones de trabajo aceptables, como son salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Aceptan, además, no comerciar mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones laborales legales. También, reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Así mismo se reconoce como grandes obstá-

[7] T-MEC, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf Consultado 25 de junio de 2023.

culos para la vida democrática de los sindicatos los problemas de discriminación y violencia de género principalmente que enfrentan las mujeres sindicalistas quienes padecen más problemas de hostigamiento y acoso laboral que afectan sus niveles de productividad, por eso se insta a los estados parte a tomar las medidas legislativas y administrativas idóneas para prevenir, atender, sancionar y reparar el daño cuando se presentan estos casos. También es muy importante la prohibición de procesos de producción mediante el trabajo forzoso y la trata de personas lo cual el T-MEC.

México, en este marco, se compromete a adoptar y mantener las medidas para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, a adecuar sus instituciones y procedimientos a fin de que las y los trabajadores participen en organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección y, en la negociación colectiva. Para ello, se han implementado importantes cambios en materia de impartición de justicia laboral y registral, así como un esquema de garantías de participación de las y los trabajadores en la vida sindical.

La libertad sindical, entendida como la libertad de asociación profesional, la negociación colectiva y la huelga, hoy más que nunca, tienen un papel central, porque son derechos que permiten obtener mayores derechos en un momento donde la constante es la precarización de los derechos laborales. De ahí la importancia del fortalecimiento del sindicato como un interlocutor en el diálogo social a efecto de fortalecer la democracia sindical en la que mujeres y hombres trabajadores puedan ejercer en igualdad sustantiva todos sus derechos laborales y disminuir las brechas de género que hacen que se perpetúen las desigualdades sociales. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de acceso a los derechos humanos laborales colectivos garantizará una mejoría en la calidad de vida de la clase trabajadora en general.

Conclusiones

El marco normativo de la libertad sindical abarca las Normas Internacionales del Trabajo ratificadas por México, como son el convenio 87 y 98 en materia de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, así como la declaración de Principios y Derechos Fundamentales que reconoce a la libertad sindical como uno de los derechos humanos del trabajo. Reconocida dicha declaración por los estados Parte del T-MEC y, sujetándose las partes al cumplimiento en el marco del acuerdo comercial al respeto de los principios fundamentales laborales, la libertad sindical es un derecho que tiene su fundamento en la Constitución Política y su desarrollo en las leyes reglamentarias de la materia. En un esquema muy concreto la libertad sindical

se encuentra reconocida a nivel Constitucional, convencional y reglamentario, toda vez que su marco normativo es amplio y dota de libertades públicas para su ejercicio a las y los trabadores.

La libertad sindical está compuesta por el derecho de asociación profesional, la negociación colectiva y el derecho de huelga, derechos independientes, interconectados e indivisibles, por lo que podemos entenderlo como un derecho que implica tres derechos, los cuales no podrían entenderse uno de ellos sin los otros. Por tanto, los Estados deben garantizar para su pleno ejercicio las libertades públicas.

La negociación colectiva es la concertación, el acuerdo por el que las y los trabajadores, los patrones y sus organizaciones mediante el dialogo, establecen lo cuestiones relativas al trabajo, su importancia es fundamental para lograr mejorar las condiciones laborales y por tanto de vida de las y los trabajadores en cada centro de trabajo.

La garantía de la participación proporcional en las directivas sindicales es un mecanismo que facilita acceder a la igualdad sustantiva en el ejercicio de los derechos sindicales entre hombres y mujeres, aunada a una real representación y promoción de los intereses de las mujeres trabajadoras sindicalizadas. El derecho a la igualdad y no discriminación sumado al de una vida libre de violencia para las mujeres, deben formar parte de toda negociación colectiva democrática. Es necesario que los sindicatos retomen como parte de los intereses de todas y todos los sindicalistas el tema de cuidados y responsabilidades familiares, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a efecto de coadyuvar cada vez más a generar la participación, activa de las mujeres trabajadoras sindicalistas en los puestos de toma de decisiones en los sindicatos, por lo que una real representación de estos intereses coadyuvara a su vez a una real democracia sindical.

Los compromisos en materia sindical que asume México para garantizar el ejercicio de la libertad sindical, establecen obligaciones muy concretas para garantizar el efectivo derecho a la negociación colectiva, en atención a prácticas generalizadas en nuestro país de simulación de contratos colectivos de trabajo, que han permitido una erosión de los derechos laborales en nuestro país.

Glosario

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo, compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Es un órgano independiente de la Organización Internacional del Trabajo, integrado por 20 expertos jurídicos de alto nivel, cuya función es examinar la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros de la OIT.

Comité de Libertad Sindical. Es un órgano de control de la OIT, integrado de forma tripartito, cuya función es el examen de las quejas suscitadas por la violación de la libertad sindical.

Convenio No. 87. Relativo a la libertad sindical y la protección al derecho sindical adoptado el 09 de julio 1948 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de octubre de 1950.

Convenio No. 98. Relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva adoptado el 8 de junio 1949 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 23 de noviembre del 2018.

Debido proceso. Es la garantía procesal que debe estar presente en todo proceso sin importar la materia de este.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, Suiza, 10 de junio de 2008.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, Suiza, 18 de julio de 1998.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, París, Francia, el 10 de diciembre de 1948.

Derechos fundamentales. Son aquellos derechos declarados a través de la Constitución o carta de derechos de cada país y gozan del máximo nivel de protección. Se les reconoce el carácter de derechos inalienables, inviolables e irrenunciables.

Derechos humanos. Son atributos que se les reconocen a todas las personas del mundo, independientemente de su territorio, condición económica, social o personal, se les consideran universales, intransferibles, irrenunciables e interdependientes.

Diálogo social. Son todas las comunicaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

Estados Miembros. Se le denomina así, a los estados que pertenecen a una organización internacional.

Estudios generales. Son parte integrante del informe anual de la Comisión de Expertos, consta de tres partes. La Parte I contiene el Informe General, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros a sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene un estudio general sobre un tema particular elegido por el Consejo de Administración de la OIT.

Igualdad de Género. Situación en la cual las mujeres y hombres acceden a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar. (Fracc. IV, Art. 5, LGIMH)

Igualdad Sustantiva. Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Párrafo 5°, Art. 2, LFT)

Libertades civiles. Son los derechos y las libertades básicas garantizadas en las Constituciones, en la Declaración de Derechos o interpretadas por los Tribunales, entre las que se encuentran: libertad de expresión, derecho a la privacidad, derecho a un juicio justo en un Tribunal y el derecho al voto, entre otros.

Organización Internacional del Trabajo. Es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas integrado de forma tripartita con representación del sector gubernamental de los empleadores y del trabajo, con la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Proclamado en la Asamblea General de las Naciones Unidas y vigente desde el 23 de marzo de 1976.

Perspectiva de género. Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores

de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Fracc. VI, Art. 5, LGIMH)

Bibliografía

Benítez, Carmen, y otros. *Negociación Colectiva y Promoción de la igualdad de Género en América Latina*, ACTRAV, OIT.

García, Soledad y otro. (2021) *Libertad sindical. Huelga. Perspectiva de género*, Opinión CIDH, Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf, consultada 20 de marzo de 2022.

Convenio No. 87. Relativo a la libertad sindical y la protección al derecho sindical adoptado el 09 de julio 1948 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de octubre de 1950. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232, consultada 24 de marzo de 2022.

Convenio No. 98. Relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva adoptado el 8 de junio 1949 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado por México 23 de noviembre del 2018, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, consultada 25 de marzo de 2022.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en París el 10 de diciembre de 1948, disponible en https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights, consultada 28 de marzo de 2022.

Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm, consultada 29 de marzo de 2022.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra 18 de julio de 1998, disponible en https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm, consultada 21 de marzo de 2022.

Estudios generales en materia de libertad sindical y negociación colectiva de 1994. Disponible en https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf, consultada 5 de marzo de 2022.

Ley Federal del Trabajo. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf, consultada 5 de abril de 2022.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Proclamado en la Asamblea General de la Naciones Unidas y vigente desde el 23 de marzo de 1976, disponible en https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights, consultada 8 de marzo de 2022.

Recopilación de sentencias del Comité de Libertad Sindical, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO:::, consultada 17 de marzo de 2022.

T-MEC, Capítulo 23, disponible en: http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf, consultado 7 de abril de 2022.

Cuestionario de Autoevaluación

1. Derechos que comprenden los derechos que emanan de los convenios No. 87 y 98 de la Organización internacional del Trabajo.

a) Derecho a igual de trato en la ocupación.
b) Derecho de libertad sindical, negociación colectiva y huelga.
c) Derecho a un trabajo remunerado.

Retroalimentación: Los convenios No. 87 y 98 en materia de libertad sindical y negociación colectivas, reconocen como derechos fundamentales la libertad de asociación profesional, derecho a la negociación colectiva y el derecho de Huelga.

2. Son garantías necesarias para que pueda darse la libertad sindical, por lo que constituyen una obligación de los Estado, ya que son derechos reconocidos en Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

a) Libertades públicas.
b) Condiciones económicas.
c) Derechos técnicos.

Retroalimentación: Las libertades públicas son derechos humanos que demandan de La Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

3. Es el derecho de las y los trabajadores, a decidir en libertad de incorporarse a un sindicato ya constituido o hasta de formar parte simultáneamente de más de un sindicato y dejar de pertenecer a un sindicato.

a) Derecho de legitimación.
b) Derecho al debido proceso.
c) Derecho de libertad de filiación.

Retroalimentación: La libertad sindical reconoce el derecho de filiación de las y los trabajadores, que consiste en decidir de forma libertad si afiliarse a un sindicato ya

creado o hasta de formar parte simultáneamente de más de un sindicato o en su caso dejar de pertenecer a su agrupación sindical.

4. México en el marco del T-MEC se compromete a adoptar y mantener medida para el ejercicio de

a) Del derecho efectivo de la negociación colectiva.
b) La Transparencia y rendición de cuenta.
c) Los derechos laborales del sector burocrático.

Retroalimentación: México, en este marco del T-MEC, se compromete a que adoptará y mantendrá las medidas para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y adecuar sus instituciones y procedimientos a fin de que las y los trabajadores participen en organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección y en la negociación colectiva, para ello se han implementado importantes cambios en materia de impartición de justicia laboral, registral y un esquema de garantías de participación de las y los trabajadores en la vida sindical.

5. El derecho de las y los trabajadores de constituir un sindicato "sin ninguna distinción", se refiere a:

a) A no ser discriminado.
b) A reunir los requisitos legales.
c) A acudir a las autoridades a la autoridad competente.

Retroalimentación: El derecho de constituir sindicatos sin ninguna distinción, implica la garantía de no ser discriminado por cuestiones de raza o color de la piel, nacionalidad, sexo, religión, origen social, opinión política, o cualquier otra que afecte el ejercicio del derecho de libertad de asociación.

6. Tiene como finalidad negociar libremente con el empleador o empleadores las condiciones de trabajo.

a) La libertad para redactar sus estatutos.
b) Protocolo de legitimación de un contrato colectivo.
c) La negociación colectiva.

Retroalimentación: El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical y los sindicatos deben tener el derecho, mediante negociaciones colectivas de buscar mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

7. Consiste en la suspensión temporal del trabajo, esta acción es llevada a cabo coalición de trabajadores que tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

a) Diálogo social.
b) La autonomía sindical.
c) El derecho de huelga.

Retroalimentación: El derecho de huelga consiste en la suspensión temporal del trabajo, esta acción es llevada a cabo coalición de trabajadores con el objetivo de establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo.

8. Existe la prohibición de integrar en del contrato colectivo de trabajo:

a) Cláusulas relativas a la creación de comisiones mixtas.
b) Cláusula de exclusión que establece que una persona que deja el sindicato debe dejar su empleo.
c) Tabulador de salarios.

Retroalimentación: El pacto de establecer cláusulas de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo, están prohibidas ya que implica violación a la libertad sindical.

9. Requisito de las organizaciones sindicales para celebrar un contrato colectivo.

a) La constancia de representatividad.
b) Convocar a la Secretaría del Trabajo.
c) El acuerdo entre empresa y sindicato.

Retroalimentación: El primer requisito de validez que la ley exige a las organizaciones sindicales que solicite la celebración del contrato colectivo de trabajo, es acreditar la representación de las y los trabajadores.

10. Los Estados parte de este acuerdo regional, reconocen no comerciar mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones laborales legales y reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

a) Las autoridades del Centro Federal de Conciliación y Registro Sindical.
b) Las Comisiones Mixtas.
c) Compromisos del T-MEC, de los gobiernos de México-Estados Unidos y Canadá.

Retroalimentación: Los gobiernos parte del T-MEC se obligan a adoptar y mantener leyes y regulaciones, y prácticas en materia de condiciones de trabajo aceptables como son salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. Reconociendo no comerciar mediante el debilitamiento o reducción de las protecciones laborales legales y reconocen el importante papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores en la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

Acerca de la Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas cuenta con más de 26 años de trayectoria, impulsando el ejercicio de los derechos humanos laborales y sindicales de las mujeres trabajadoras, desde una perspectiva de género, así como el impulso de liderazgos y la creación de espacios sindicales de atención a las problemáticas de género. Conoce más acerca de nuestro trabajo y nuestros materiales que también son para ti.

https://rmsindicalistas.mx

@RMSindicalistas

/RMSCDMX

Red de Mujeres Sindicalistas