



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS (UNACH)  
FACULTAD DE DERECHO,  
CAMPUS III.



***“EL DERECHO HUMANO DE  
SINDICALIZACIÓN Y SU  
REGULACIÓN EN EL SISTEMA  
JURÍDICO MEXICANO”.***

***TESIS***

***QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y  
AMPARO.***

***PRESENTA:***

***MARITZA YANETH GÓMEZ JIMÉNEZ PS2015***

***DIRECTOR DE TESIS***

***DR. MIGUEL ANGEL DE LOS SANTOS CRUZ***

***SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS***

***OCTUBRE 2023***



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas  
27 de octubre de 2023  
Oficio No. CIPFDPT/168/23

**ASUNTO:** Se libera y autoriza  
imprimir tesis.

**LIC. MARITZA YANETH GÓMEZ JIMÉNEZ  
PRESENTE.**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis, con el tema **“EL DERECHO HUMANO DE SINDICALIZACIÓN Y SU REGULACIÓN EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO”**, para obtener el grado de Maestro en Derecho Constitucional y Amparo, para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

**ATENTAMENTE**

**“POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR”**

**DR. ANTONIO H. PANIAGUA ÁLVAREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**



C.c.p. Expediente/GVQ

Tel: (967) 67 8 0821 y 67 841 10 Fax.

Av. Miguel Hidalgo No. 8, Centro Histórico San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, C.P. 29200 www.derecho.unach.mx



Código: FO-113-09-05

Revisión: 0

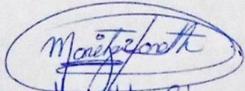
**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.**

El (la) suscrito (a) Maritza Yaneth Gómez Jiménez,  
Autor (a) de la tesis bajo el título de "EL DERECHO HUMANO DE SINDICALIZACIÓN Y SU REGULACIÓN EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO"

presentada y aprobada en el año 20 23 como requisito para obtener el título o grado de Maestra en Derecho Constitucional y Amparo, autorizo a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), a que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para que contribuya a la divulgación del conocimiento científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 31 días del mes de octubre del año 20 23 .

  
Maritza Yaneth Gómez Jiménez  
Nombre y firma del Tesista o Tesistas

## **AGRADECIMIENTOS**

### *A DIOS:*

*A Dios, primeramente le agradezco por ser el guía de mis senderos durante mi preparación profesional, como ser humano, docente, madre e hija. De igual manera por permitirme ganar experiencias y no dejarme caer cuando todo parecía difícil. Y sobre todo le doy gracias por llegar hasta este punto de mi vida tanto personal como profesional, por la protección que me dio y seguirá dando en cada uno de mis pasos.*

### *A MI MAMÁ Y A MI HERMANA:*

*Con los más profundos agradecimientos y reconocimiento a mi mamá y mi hermana, debido a que con su apoyo moral, económico y espiritual pude llegar a este punto de mi vida, asimismo le agradezco por los sacrificios que ha realizado, con el principal motivo de que alcanzara la consolidación de mis*

*metas académicas y personales, y que hoy es el génesis de mis logros.*

### *A MIS HIJOS*

*Les agradezco profundamente por el apoyo y ánimos brindados, así como ayudarme para ser una mujer plena, una mejor madre cada día, además del amor incondicional que me han otorgado para ser una mejor persona durante mi vida.*

### *A MI DIRECTOR DE TESIS:*

*Con reconocimiento y gratitud a todo su apoyo y esfuerzo brindado en esta asesoría de la elaboración de esta tesis y el conocimiento al que notablemente ha vertido en mí y de ello, la culminación de un grado académico más.*

### *A MI ALMA MATER:*

*Por ser testigo de mis logros y satisfacciones.*

# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	I
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN EL AMBITO INTERNACIONAL Y MEXICANO</b>	1
1.1. <i>Primeras referencias sobre el derecho a la libertad sindical y sindicato en la historia</i>	1
1.1.1. <i>Antigüedad clásica</i>	2
1.1.2. <i>Edad media</i>	5
1.1.3. <i>Periodo liberal y los diferentes movimientos que dan origen al derecho de reunión y asociación.</i>	7
1.1.3.1. <i>Primeros movimientos obreros en el mundo</i>	9
1.1.3.2. <i>Primeros movimientos obrero en México</i>	10
1.1.3.3. <i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y su relación con el Derecho Sindical</i>	12
1.1.3.4. <i>El derecho a la libertad sindical en la época moderna y actualidad</i>	19
1.1.3.4.1. <i>La libertad sindical en México</i>	21

<i>CAPITULO SEGUNDO: LIBERTAD SINDICAL</i>	24
<i>2.1. Derecho humano y sus características</i>	24
<i>2.2. Derechos económicos, sociales y culturales</i>	30
<i>2.3. La libertad como derecho</i>	41
<i>2.4. Libertad de asociación</i>	44
<i>2.5. Concepto de libertad sindical</i>	47
<i>2.6. Libertad sindical en el derecho internacional</i>	49
<i>2.7. Cláusula de admisión y Exclusión</i>	51
<i>CAPITULO TERCERO: DERECHO HUMANO A LA SINDICALIZACIÓN</i>	55
<i>3.1. Convenio 87 de la OIT</i>	58
<i>3.2. Convenio 98 de LA OIT</i>	59
<i>3.3. Convención Americana de los Derechos Humanos</i>	61
<i>3.4. Corte Interamericana de Derechos Humanos y su posición frente a la libertad sindical</i>	63
<i>3.5. Otras normas internacionales que hacen referencia a la libertad sindical</i>	71

<i>CAPITULO CUARTO.</i>	
<i>MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL PARA LA PROTECCIÓN AL DERECHO HUMANO A LIBERTAD DE SINDICALIZACION</i>	83
<i>4.1. La libertad sindical y su protección internacional</i>	83
<i>4.2. Normas Internacionales de Trabajo</i>	85
<i>4.2.1. Convenio 189</i>	86
<i>4.2.2. Convenio 190</i>	88
<i>4.2.3. Cláusula de exclusión en el derecho mexicano</i>	94
<i>4.2.3.1. Cláusula de exclusión, los artículos 395 y 413 de la ley federal del trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5o., 9o. y 123, apartado a, fracción XVI, de la constitución federal</i>	104
<i>4.2.4. Convenio 87 y 98 y la cláusula de exclusión en México</i>	107
<i>4.3. Normativa laboral en México</i>	113
<i>4.3.1. Artículo 123 constitucional apartado A) y su relación con la libertad sindical</i>	115
<i>4.3.2. Ley Federal del Trabajo y la libertad sindical</i>	117
<i>4.4. Principales problemas y retos de la Libertad sindical en México</i>	120
<i>4.5. Análisis sobre las reformas constitucionales y legales para la protección del Derecho a la libertad sindical.</i>	125

***CONCLUSIONES***

*VIII*

***FUENTES DE CONSULTA***

*XV*

## INTRODUCCIÓN

La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>.

Respecto a la presente investigación velara por descubrir los antecedentes del sindicato, así como la libertad sindical, cabe mencionar, que cada parte de la historia fueron bases importantes que ayudaron al perfeccionamiento de la libertad sindical y de la lucha por los derechos de los trabajadores.

Lo anterior, es una breve remembranza sobre lo que se estudiara en el primer capítulo de la presente investigación, asimismo existe una pequeña investigación sobre el impacto del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) frente al derecho sindical en México, que surge en

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, Libertad sindical y de asociación, Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, 1996-2023; véase también en <https://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/WCMS152351/langes/index.htm> consultado el 19 de octubre del 2023.

sustitución del Tratado de Libre Comercio de América del Norte ( TLCAN)

Como todo tema de investigación, en el segundo capitulado se pretende conocer los conceptos básicos que ayudaran a entender lo que es el derecho a la libertad sindical, tales conceptos relacionados son: el sindicato, libertad de asociación y agrupación, libertad de trabajo y los diferentes derechos relacionados con el tema en cuestión.

Cabe mencionar, que los puntos más importantes que se deben tomar en cuenta, son la libertad de asociación como parte fundamental de la creación del sindicato y los diferentes hechos históricos, que dieron pié al mismo a consecuencia de las diferentes revoluciones por la defensa de los derechos laborales.

Respecto a la normativa internacional que defiende al derecho a la libertad sindical, el capítulo tercero estudia y analiza los principales instrumentos jurídicos internacionales cuya finalidad es la defensa de la misma y el respeto de todos y cada uno de los Estados miembros y las normas que se adicionan en esta.

Para el capítulo cuarto se pretende analizar los puntos controversiales de la libertad sindical y la aplicación en la praxis jurídica normativa, social y laboral en el ámbito internacional y nacional.

Es necesario puntualizar que el derecho de libertad sindical suele ser infravalorado por los organismos defensores del mismo derecho, es decir los sindicatos y el patrón; dichos puntos se desarrollaran a lo largo del capitulado, sin embargo, se puede ejemplificar mencionando algunos: el condicionamiento de la oportunidad de permanecer o no a un gremio, en razón a los intereses propios de los miembros; la ideología de la inutilidad de la agrupación sindical para la defensa de los derechos laborales frente al patrón; los intereses político-social de los integrantes del gremio sindical lo cual deja en segundo plano la razón principal de la defensa de los derechos de los trabajadores; estas y muchas cosas más resultan ser las razones generalizadas que vulneran al derecho a la libertad sindical.

En el ámbito internacional y nacional los derechos humanos laborales se encuentran reconocidos en diferentes instrumentos jurídicos; sin embargo, en las diferentes épocas de la historia se han presentado adversidades para su protección y su defensa, con el cual tuvo como consecuencia dicho reconocimiento.

Cabe mencionar que, aun en la actualidad, sigue presentándose adversidades que han entorpecido el derecho a la libertad de sindicalización, desde problemas personales tales

como las afinidades entre los miembros, malversación de los intereses colectivos y en ocasiones, incluso la corrupción dentro de los sindicatos.

Es indispensable realizar un repaso en la historia sobre la el sindicalismo, para empezar en el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la oscuridad de la sociedad y busca un lugar en la estructura jurídico-social que en su momento preponderaba, fortalecida por los alcances de la Revolución Francesa de 1848 y partiendo de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Para la segunda mitad del siglo XIX, las mayorías de las legislaciones europeas, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de asociación obrera.<sup>2</sup>

En su momento, no solo eran los grupos laborales conocidos como gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar a los gobiernos y exigían que se modificaran las leyes que prohibían los

---

<sup>2</sup> Santos Azuela, Héctor, Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo, Jurídicas UNAM, 1987.

sindicatos. Cabe mencionar que en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones y en Francia en el año 1879, se constituye la Federación de Trabajadores socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.<sup>3</sup>

Ahora bien considerando los puntos históricos antes mencionados; es evidente la transición de la naturaleza del sindicato en beneficio del bien común; resultando en bastas ocasiones en que los intereses individualistas dentro del ámbito político y social que vulneran los derechos fundamentales de una defensa adecuada de los derechos laborales del trabajador y su libertad sindical.

En cuanto al concepto del sindicato, en consideración al marco legal, se puede definir como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, en términos del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, siguiendo el sentido literal de la palabra sindicato, es un derecho que posee el trabajador o patrón, en razón a la libertad de asociación y agrupación, con la finalidad de pertenecer a un

---

<sup>3</sup> Ídem.

gremio, para proteger y defender sus derechos laborales frente al Estado mismo o al individuo que intente vulnerarlos.

Sin embargo, actualmente podemos observar que los sindicatos de todo el mundo han perdido la influencia que alguna vez tuvieron. Los índices de afiliación son bajos e incluso en varios países existen figuras alternativas de relaciones industriales que reducen la actividad sindical.

De lo anterior surge la posibilidad de cuestionar la viabilidad y sobrevivencia de los sindicatos, y se destaca, que los sindicatos son un costo para las empresas, tomando el punto de vista económico desde el patrón, cuya intención es no impulsar la protección de los trabajadores y la cual puede alcanzarse por medios más eficientes, tales como impulsar mayores beneficios respecto al salario, vacaciones o descansos.

Cabe mencionar que en México y en otros países, los sindicatos han sido utilizados como un medio para triunfar en el ámbito político; usando a sus sindicalizados como simpatizantes electorales y votantes para alcanzar a una candidatura en una contienda electoral.

Ahora bien, respecto al derecho a la libertad sindical, ha sido vulnerado en todos sus aspectos; desde el punto de vista social y político, en base a la imposición de la admisión de los miembros de un sindicato a través de los estatutos creados a

discreción de sus miembros; al mismo tiempo que al de no pertenecer; puesto que el juego de roles que mantienen con el patrón resulta violatorio en muchos casos a los derechos laborales.

Sin embargo, durante el presente instrumento de investigación, se tratara de dirimir las dudas iniciales en la investigación.

# CAPITULO PRIMERO

## HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y MEXICANO

### 1.1. Primeras Referencias Sobre El Derecho A La Libertad Sindical Y Sindicato En La Historia

El proceso de dignificación del trabajo humano y asalariado, ha generado la creación de una importante rama del derecho que regula las relaciones laborales. Dentro del ámbito internacional, el proceso de normalización recibió un importante impulso a partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919.

Las inhumanas condiciones de explotación del hombre, fueron las principales causas para la revolución industrial, y con ello dieron origen a los primeros movimientos obreros, con el objetivo de impulsar mejores condiciones laborales y remuneradas.

En palabras de Von Potobsky y Bartolomei, en su obra *La Organización Internacional del Trabajo*, si bien en la expedición de las primeras normas protectoras existió una inspiración humanitaria, fue el temor de los gobiernos y de sus industrias de

quedar fuera del mercado lo que impulso el proceso de internacionalización de la normatividad protectora.

En materia internacional, las condiciones de trabajo fueron las primeras en regularse.

### 1.1.1. *Antigüedad clásica*

La libertad sindical, como derecho, tuvo como primeras apariciones en los instrumentos jurídicos, aproximadamente en el siglo XX, a través de las diferentes normativas internacionales y el impulso de las mejores condiciones laborales y derechos laborales, dentro de estos el sindicato.

Esta última figura, resulta ser muy importante en el derecho laboral y, aunque su desarrollo fue durante la el siglo XIX y XX; también existió indicios desde épocas anteriores, por lo que, al mantener una estrecha relación con la libertad sindical, es indispensable conocer los orígenes de dicha figura; misma que será descrita a continuación.

Se puede decir, que durante el mundo clásico, el trabajo organizado era indispensablemente servil; sin embargo, también era frecuente el desempeño de la industria familiar y las agrupaciones de artesanos en colegios. Fue común en esta época, la convicción de que el trabajo material era denigrante,

resultando en consecuencia una labor reservada para hombres sin libertad, es decir esclavos. El modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo grecorromano y la razón última de sus relaciones, como también su eclipse.<sup>4</sup>

#### a. Grecia

La organización industrial en Grecia, revestía dos modalidades principales: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres. Dentro de la primera modalidad se reconocieron dos tipos de coalición, las *estairas* de carácter político; y las *erantias* de naturaleza asistencial y mutualista.<sup>5</sup>

#### b. Roma

Al mismo tiempo del trabajo servil, en Roma se desarrolla una vasta organización profesional, a través de los *collegia opificum*, congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual,

---

<sup>4</sup> González Guerra, José Merced Y Gutiérrez Castro Antonio, El sindicalismo en México, Historia, Crisis y Perspectivas, segunda edición, Librobicentenario, diciembre 2010.

<sup>5</sup> Ídem.

que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la actualidad.<sup>6</sup>

En el texto de las XII tablas, alrededor de 150 años a C, se autorizó la existencia de los colegios gremiales los cuales les concede el derecho a regirse por sí mismo.

En opinión de Plutarco, los collegia romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio, pero según Florus, aquellos surgieron en año 241 a C, durante el imperio de Servio Tulio, destacando los colegios de culto, joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y alfareros.

La ley Julia de los años 50 a c, reglamentó dos tipos de organización, los colegio *compitalitia*, de carácter religioso, y los colegia artífices y oficios, instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política considerable lo que ocasionaría la persecución del Estado.<sup>7</sup>

La supresión de estas agrupaciones requería, también, la regulación del Estado, por lo que, al efecto resultaba irrelevante el acuerdo simple de los miembros, es decir, tendría que tener

---

<sup>6</sup> Ibídem

<sup>7</sup> Ibídem

la aprobación del mismo estado para surtir efectos su funcionalidad.

Para Dominico Napoletano, los *collegia opificum* de Roma, inspiran la formación de las corporaciones medievales, aparecidas bajo diversas denominaciones: guildas en los países germánicos, ansias en Flandes, cuerpos de oficios (corps de metiers) en Francia y corporaciones de artes y oficios en Italia.<sup>8</sup>

### 1.1.2. Edad media

En la organización profesional del medievo, a partir del silo XI, pueden encontrarse antecedentes del sistema moderno sindical, ya se trate de la sindicación obrera, o la de los patronos.

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del imperio romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades y su desarrollo se vincula firmemente a la historia de las villas y aldeas; surgen de la llamada revolución municipal.

Durante la etapa de la gubernatura de Carlo Magno, se pensaba en la reorganización de los antiguos colegios de

---

<sup>8</sup> Ibídem, Op. Cit.

artesanos, pero dentro de un marco diverso, relacionado con la evolución de los centros urbanos.

La servidumbre de las tierras y el trabajo libre, eran las formas principales ejemplares, y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral, durante los siglos XII a XVI.

El taller medieval fue la primera figura que ejemplificaba el régimen corporativo y se caracterizó por sus pequeñas dimensiones y su ideología casi familiar. Se componía por orden jerárquico, lo cual se dividía en tres:

- a) Maestro, figura que puede definirse como el trabajador libre, es decir, el artesano y que era el propietario del centro de trabajo.
- b) Compañeros u oficiales, trabajadores asalariados, se identificaba como los empleados al mando del maestro artesano.
- c) Aprendices del oficio, esta figura no eran remunerados de sus servicios, lo cual los colocaba en un estatus de aspirantes a la categoría de compañeros, es decir asalariados.

En razón del amplio poder al que eran merecedores los maestros artesanos, se consideraba como un *pater familias*

dentro de los talleres; donde asumían la responsabilidad de ofertar la enseñanza personal al aprendiz e instruirlo en cada uno de las actividades que desempeñaría.

Estas figuras perduraron durante un largo periodo, aproximadamente cerca de cinco siglos, para luego llegar a casi desaparecer, en razón a la formación de una cerrada aristocracia de maestros; la exageración de su carácter monopolista; la severidad de sus estatutos; la dificultad de los ascensos y al extremo de convertirlos en herederos.

Así como la injerencia progresiva del poder real, mediante el otorgamiento de patentes de maestros, fuera del régimen corporativo, frente a las aspiraciones políticas manifestadas por aquellas organizaciones. De esta suerte, se forman las manufacturas reales, creadas en Lyon, en 1466, por Luis XI, y que fueron manejadas por trabajadores libres.<sup>9</sup>

### 1.1.3. Periodo liberal y los diferentes movimientos que dan origen al derecho a la reunión y la agrupación

---

<sup>9</sup> González Guerra, José Merced Y Gutiérrez Castro Antonio, El sindicalismo en México, Historia, Crisis y Perspectivas, segunda edición, Librobicentenario, diciembre 2010.

La revolución industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó una reestructuración en las relaciones laborales, los cuales tuvieron injerencia sin precedentes en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda y algunos estados italianos.

Durante esta época se diversificó razones que generaron la disolución de la organización gremial, tales como los grandes descubrimientos geográficos y la apertura de nuevos mercados; la escasa capacidad productiva, para el comercio local y exterior; el desplazamiento de sus viejos métodos de producción por la moderna producción industrial; el maquinismo; la facilidad para sustituir la mano de obra y la crisis de la producción artesanal.

Las corporaciones inglesas, empezaron a sucumbir a la idea de adherirse a ellas, para desempeñar las diversas profesiones o artes, así como la creación de las industrias independientes, durante el reinado de Isabel I, en 1562. Dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes del calzado, en 1753 y ante la falta de dichos organismos.

Al principio estas organizaciones actuaron de forma aislada, pero progresivamente se fueron consolidando hasta convertirse en un frente unido para la defensa de los derechos laborales. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las

consecuencias de las guerras napoleónicas, se reprimió la libertad sindical, mediante la promulgación de leyes de asociación de 1799 y 1800, que prohibieron bajo penas infames y severas la creación de todo tipo de asociaciones profesionales.

#### 1.1.3.1. Primeros Movimientos Obreros en el mundo

Ante la represión constante y brutal de la creación de los movimientos obreros, los grupos defensores de los derechos obreros busco organización pacífica, mediante cooperativas de producción. Las primeras agrupaciones obreras de este tipo aparecieron en Francia, entre los años 1830 y 1840.

Entre los eventos más notables sobre la defensa de los derechos laborales, se destaca las revueltas de Lyon de 1831 a 1834. En la industria de la seda, los obreros lograron tener un contrato colectivo con el patronato que este se negó a cumplir después de haberlo firmado, desatando un grave conflicto, lo cual llevo a la intervención del estado a favor de los empresarios, llevándose cuatro días en calmar la rebelión.

Los obreros realizaron un nuevo movimiento revolucionario en abril de 1834, tras surgir la prohibición de la creación de cualquier agrupamiento diferente a la mutualidad. Para la primera mitad del siglo XIX, se demostró que el

capitalismo no soportaba a los pueblos y/o comunidades obreras libres y con derechos reconocidos; sino todo lo contrario.

En Estado Unidos de Norteamérica, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo fue creada en 1859, como un recurso de los trabajadores para contrarrestar los cierres patronales y las listas negras realizadas por los empresarios. Bajo el lema *el daño inferido a uno, interesa a todos*, la agrupación persistió en sustituir un sistema de trabajo asalariado por el de la sociedad cooperativa, objetivo que trataba de alcanzarse mediante la educación y un adecuado sistema normativo.

La lucha obrera también se hizo presente en Italia, a través de las sociedades de mutua ayuda, las cuales se fueron transformándose en grupos de resistencia, parecidas al sindicato.

### 1.1.3.2. Primeros movimientos obreros en México

Para la segunda mitad del siglo XIX el sindicalismo mexicano comenzó su creación. El movimiento obrero en la época porfirista, aunque no fue muy evidente, opuso resistencia a la situación de miseria, desigualdad y marginación política que en su época predominaba.

A principios del siglo XX surgen con mayor fuerza el movimiento sindical en el país, por ejemplo, la huelga de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907 respectivamente. El papel del Partido Liberal Mexicano fundado por Ricardo Flores Magón, entre otros, fue decisivo en estos movimientos.

Posteriormente la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912 y la creación del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en 1914, aparecen como predecesores del sindicalismo mexicano, además como muestra de fuerza del movimiento obrero sindical y de los trabajadores en general.

La crisis económica que estalló en todo el sistema capitalista, en el ámbito internacional, a partir de 1929 y que se prolongó hasta bien entrada la década, también afectó a México, de manera que los trabajadores reaccionaron con acciones y movilizaciones para reducir la pérdida del poder adquisitivo en sus salarios, pero además, invocando la Ley Federal del Trabajo de 1931, empezaron a exigir la firma de contratos colectivos en las empresas y la sindicalización de los trabajadores, de manera que en varios sectores se llevaron procesos de unidad que culminaron con la constitución de sindicatos nacionales como el ferrocarrilero en 1933, el minero metalúrgico en 1934, el

petrolero en 1935 y la Confederación de Trabajadores de México en 1936.<sup>10</sup>

### 1.1.3.3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y su relación con el Derecho Sindical

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, conocida como Constitución de Querétaro, fue durante un siglo, referencia mundial en materia de elevación de los derechos laborales al máximo nivel de los Estados. Los famosos artículos 5o. y 123, con sus treinta apartados, son una auténtica declaración de principios y un código constitucional del trabajo individual y colectivo con alta intensidad y claridad protectoria.<sup>11</sup>

Si bien nuestra Carta Magna ha formado parte de la historia internacional, por ser una de las primeras legislaciones que dio hincapié los derecho sociales en el sistema normativo internacional y por ende, el reconocimiento de los derechos

---

<sup>10</sup> Ídem

<sup>11</sup> Arese, Cesar, Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro), Revista latinoamericana derecho social número 25 Ciudad de México jul./dic. 2017

fundamentales sociales; uno de los cuales el reconocimiento jornadas laborales justas.

El periódico Regeneración, publicado de 1900 a 1918, era influido por los ideales del Plan de San Luis, publicado y la presencia de los Magonistas, principalmente Francisco José Mujica Velázquez, en cuyos ideales sustentó sus debates como constituyente que dieron origen al artículo 123.<sup>12</sup>

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política, y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo.

El numeral en cuestión de la Constitución de 1917, describía lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".  
Ejemplo a nivel mundial, su finalidad fue regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones particulares.

El artículo 123 sentó las bases del sindicalismo, al garantizar el derecho a organizarse, por lo que el proceso de reglamentación del artículo 123 constitucional no podía esperar.

La reforma inicial del artículo 123, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929, federalizó

---

<sup>12</sup> Ídem

la facultad de legislar en materia laboral, otorgando los derechos mínimos.

Muchos estados iniciaron este trabajo, como Campeche con el Código del Trabajo del 21 de diciembre de 1917, y Veracruz en 1918; para 1929, veinticinco estados más habían expedido sus respectivas leyes reglamentarias. Siendo necesario unificar la legislación en todo el país, para lo cual se reformaron en 1929 los artículos constitucionales 73 fracción X y 123, en lo relativo a su introducción, para otorgarle al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia reglamentaria laboral, derogando las legislaciones de las entidades federativa.<sup>13</sup>

La reforma del 4 de noviembre de 1933 adiciona el párrafo IX con la fijación del salario mínimo por comisiones especiales.

El texto original del artículo 123 en su párrafo XVIII de 1917 mencionaba:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha

---

<sup>13</sup> *Ibidem*

señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.<sup>14</sup>

Con la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1938, se le agrega el párrafo segundo de texto siguiente:

Quando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

Lo anterior se traduce que, para la declaración de la huelga se requiere la mayoría de los miembros sindicales. Los sindicatos minoritarios no son garantía representativa; y, por lo tanto, se le niega el derecho a la huelga. De ahí que la procedencia lícita de una declaración de huelga pretende ser la expresión de la mayoría, y, por ende, dicho emplazamiento

---

<sup>14</sup> *Ibidem* op. Cit.

suscrito por una representación sindical debe acompañarse de una decisión de una asamblea.

La realidad actual es que no existen muchas huelgas por los excesivos requisitos legales, por el temor de los trabajadores de su estabilidad laboral y la falta de confianza en sus sindicatos.

La reforma de 1942 agrega el párrafo XXXI, relacionada con la competencia exclusiva de las autoridades federales. La reforma de mayor impacto dentro del artículo 123 fue sin duda la adición del apartado B en diciembre de 1960, que rige la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores es decir, entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores-, salvo aquella que por su naturaleza se rige por leyes especiales, como es el caso de las Fuerzas armadas. Esta reforma fue ampliamente criticada por los laboristas, por las deficiencias de régimen que garantice su bienestar material y en materia de seguridad social a estos trabajadores.<sup>15</sup>

Posterior a estas existieron otras reformas correlacionadas con el tema en estudio hasta la reforma número 27<sup>a</sup>, del 24 de febrero de 2017 en materia colectiva, que otorga el derecho a huelga a los servidores públicos quienes carecían del ejercicio de este; obliga a la conciliación dentro de las etapas

---

<sup>15</sup> *Ibidem*

procesales, la representatividad de las asociaciones sindicales, la certeza en la firma y registro de los Contratos Colectivos. Se garantiza la democracia sindical, al establecer el proceso de elección por voto libre directo y secreto.

Es entonces, en esta efímera revisión de tan importante artículo constitucional que no todos los gobiernos estuvieron dispuestos a involucrarse en la regulación sindical probablemente porque muchos líderes sindicales abanderan partidos políticos, o bien ocupan después cargos importantes en el gobierno.

El artículo 123 es una garantía en favor de los obreros. Los cambios sociales explican las reformas y adiciones con la finalidad de ampliar los derechos sociales, políticos, económicos y garantizar la libertad y la democracia; pero esto trae aparejada la necesidad de reformar y adicionar sus leyes reglamentarias.

Las leyes laborales de Veracruz y Yucatán fueron el prototipo para la Ley Federal del Trabajo de 1931, al introducir temas como el contrato individual de trabajo, el salario el reparto de utilidades, contratos especiales, asociación sindical, el derecho a huelga autoridades laborales, entre otros. Transcurrieron dos años para expedir la Ley Federal del Trabajo, antecediéndole el Proyecto Portes Gil y el Proyecto de la

Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, esta última obra de Aarón Sáenz.<sup>16</sup>

Durante este tiempo surgen grandes sindicatos que logran mejores condiciones de trabajo mediante contratos colectivos. Surge también la inquietud de los trabajadores de incorporar estos logros a una nueva Ley Federal del Trabajo para lograr unificar estos beneficios dentro de la clase trabajadora. En 1940, tras las grandes movilizaciones de los sindicatos de trabajadores, se obtiene la supresión de la ley laboral de la restricción de la intervención de los sindicatos en la política. Esto, sin embargo, fue insuficiente.

Es hasta el 1 de mayo de 1970, al publicarse en el diario oficial de la federación el 1 de abril cuando se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. Esta ley es modificada de manera que el Título Séptimo se denomina de las relaciones colectivas con VIII capítulos; el primero trata de las coaliciones; el segundo, de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

#### 1.1.3.4. El derecho a la libertad sindical en la época moderna y actualidad

---

<sup>16</sup> Ibídem

En el ámbito internacional, los derechos humanos laborales tienen un reconocimiento en diversos organismos, por tal motivo el objetivo del presente artículo es establecer la vinculación entre los derechos humanos y el derecho de libertad sindical, específicamente en relación a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; relativo el primero a la libertad sindical y el segundo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

Habiendo establecido que los trabajadores tienen el derecho de libertad de asociación, constituyendo como consecuencia organismos para la defensa de sus intereses, conocidos o denominados como sindicatos; es necesario, establecer un concepto de la libertad sindical.

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen: La libertad sindical consiste para cada persona en afiliarse y por último la facultad de abandonar el sindicato.<sup>17</sup>

Bayon Chacón y Pérez Botija, señalan: La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en

---

<sup>17</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicalización es la de abandonar el sindicato.

La libertad de sindicalización tiene dos vertientes, uno de carácter positivo, la cual constituye el derecho del individuo de promover y constituir asociaciones sindicales, es decir el derecho a la permanencia a una agrupación sindical; y otro carácter negativo, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación. Algunos autores como Mario de la Cueva, establecen que: La conquista de la libertad sindical, fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado.<sup>18</sup>

Es decir, el estado no tiene injerencia directa sobre los derechos laborales de los trabajadores en el estado mexicano; sin embargo, los derechos en mención, surgen a partir de una lucha incesante obrera con la finalidad de alcanzar el bien común laboral de toso y cada uno de los trabajadores.

#### 1.1.3.4.1. La libertad sindical en México

---

<sup>18</sup> Ídem

Actualmente el gobierno mexicano, ha tratado de impulsar los derecho laborales a través de la normativa general nacional, sin embargo, es menester hacer referencia a uno de los instrumentos más importantes el llamado Tratado de México, Estados Unidos y Canadá, es decir, el T-MEC; el cual aunque resulta de reciente creación, dicho instrumento internacional, busca sin lugar a dudas la cooperación de los tres países, en los diferentes ámbitos comerciales, empero, el tema que nos ocupa es la cooperación para el desarrollo integral de los derecho laborales.

Específicamente en el capítulo 23 del T-MEC, es el apartado que enuncia sobre los derechos laborales, los cuales deben de someterse las legislaciones generales de cada país, con la finalidad de acrecentar los derechos de los trabajadores frente al Estado, sobre todo en garantizar la negociación colectiva sindical y la libertad sindical.

Al mismo tiempo consagrar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación de en materia de empleo u ocupación. Así como la eliminación de toda clase de violencia en contra del trabajador, la cual provoque el detrimento o violación de la libertad de trabajo.

Ahora bien, en el tratado en cuestión no existe una disposición específica respecto a la libertad sindical y con ello a su defensa efectiva, sin embargo implícitamente, se puede observar que el T-MEC, es un instrumento jurídico internacional que empodera el derecho a la libertad de asociación y con ello, impulsa la posibilidad de ejercer el libre derecho de los trabajadores a pertenecer a un grupo sindical, es decir, a ejercer libremente su libertad sindical.

Con lo anteriormente descrito, se puede entender que el tratado busca el impulsar la productividad de las empresas a través del fortalecimiento del capital humano; los cuales han sido vulnerados durante mucho tiempo por el sector privado e ignorado por el Estado mismo.

Ejemplo de lo anterior, se puede mencionar el caso de Goodyear, una empresa en San Luis Potosí, al rechazar el contrato colectivo entre los empleados y los directivos de la misma empresa; lo que implica que aún resulta un reto importante y gigante del tratado frente a la práctica que vulnera una y otra vez los derechos de los trabajadores.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Gutiérrez Julio, EU pide revisiones sobre el TLCAN por libertad sindical, La jornada, 17 de septiembre del 2023, véase también en <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/05/22/economia/porterceravezenelanoepid>

Es importante mencionar que la correcta implementación del instrumento jurídico en mención, impactara positivamente en los grupos sindicales en México y la proactividad de sus derechos laborales; lo que implicaría mejores condiciones laborales para los trabajadores nacionales y migrantes dentro del territorio nacional.

Un punto a favor de los derechos laborales es la creación de un consejo laboral creado por representantes gubernamentales ministeriales de comercio y de trabajo, con la finalidad de analizar temas relacionados a la defensa de los derechos laborales en la nación.<sup>20</sup>

---

revisión sobre el TLCAN por libertad sindical/ consultado con fecha 21 de octubre del 2023.

<sup>20</sup> Gobierno de México, Información del Capítulo Laboral del T-MEC, 30 de mayo de 2023, véase también en <https://www.gob.mx/tmec/accionesyprogramas/informaciondelcapitulolaboraldeltmec?statepublished>; consultado con fecha 21 de octubre del 2023.

## **CAPITULO SEGUNDO: LIBERTAD SINDICAL**

### 2.1. Derecho Humano y sus características

El derecho humano, ha tenido una gran importancia en recientes años, los cuales han generado una dignificación del ser humano frente al Estado y particulares que han violentado en demasiadas ocasiones a través de diferentes mecanismos normativos, lo cual genera una balanza para la defensa de los derechos fundamentales de las personas.

Sin embargo, es necesario esclarecer lo que es el derecho humano y las características que la definen ante el cumulo de derechos existentes en la actualidad, como se describe a continuación:

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro

del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.<sup>21</sup>

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles; lo anterior puede fundamentarse en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su numeral 1.<sup>22</sup>

Considerando que nuestra carta magna, reconoce los derechos humanos desde la reforma constitucional del 2011; los cuales generó un sistema de defensa de los derechos fundamentales, que si bien es cierto, es necesario en todos sus ámbitos; debido a la inmensa brecha de desigualdad en los derechos individuales y el detrimento de la dignidad humana frente a particulares y el Estado mismo.

---

<sup>21</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos humanos?, 2018-2023, véase también en <https://www.cndh.org.mx/derechoshumanos/quesonlosderechoshumanos>, consultado el 05 de junio del 2023

<sup>22</sup> Ídem.

Ahora bien, respecto a los derechos humanos de cada persona y su defensa es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo, por el simple hecho de ser persona. Los derechos humanos deben cumplir con ciertas características, los cuales son importantes conocerlas tales, como:

- a) Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.
- b) Los derechos humanos son iguales y no discriminatorios: La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación

de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados

deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.<sup>23</sup>

La aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, los cuales es necesario conocer cada uno de los conceptos antes mencionados y al mismo comprender que dichos principios son enunciados por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1. El principio de la universalidad. Todas las personas son titulares de todos los derechos humanos. Dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender a las circunstancias o necesidades específicas de las personas.

---

<sup>23</sup> Ídem

2. Principio de Interdependencia: Consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos , así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados.
  
3. Principio de Indivisibilidad: Implica que los derechos humanos no pueden ser fragmentados sea cual fuere su naturaleza. Cada uno de ellos conforma una totalidad, de tal forma que se deben reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades.<sup>24</sup>

Cabe mencionar que estos dos últimos poseen una relación intrínseca es decir, el principio de interdependencia e indivisibilidad. Lo anterior quiere decir que, todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el

---

<sup>24</sup> Ibídem

derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

4. Principio de Progresividad: Constituye una obligación del Estado para asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso de los derechos. El Estado debe proveer las condiciones más óptimas de disfrute de los derechos y no disminuir ese nivel logrado.<sup>25</sup>

## 2.2. Derechos económicos, sociales y culturales

Se puede definir como una verdad absoluta, que el concepto y el alcance de los derechos humanos han evolucionado con las

---

<sup>25</sup> *Ibidem*

necesidades de las personas en el mundo, siguiente la fuente real del derecho.

Es entonces, que desde antes de la universalización de los derechos humanos las sociedades comenzaron a defenderse contra el poder absoluto del Estado y, en este sentido, frente a ese riesgo de poder del Estado centralizado y los riesgos de opresión de los mismos, se reivindican durante las revoluciones burguesas todos los derechos liberales.

Luego entonces, ligado a la consolidación de los Estados nacionales y a las revoluciones burguesas, surgen también las aspiraciones democráticas y con ello, la primera generación de derechos humanos está centrada en torno a la noción de libertad en sus dos vertientes, que son los derechos civiles y políticos.<sup>26</sup>

Uno de los eventos más importantes que dieron origen la universalización de los derechos humanos fueron las guerras mundiales, por lo tanto, se convirtió en un objetivo en común la protección de estos; sin embargo, la misma comunidad de Estados comenzó a comprender que para lograr la verdadera efectividad de los derechos civiles y políticos era necesario garantizar a los ciudadanos una vida digna, mediante el

---

<sup>26</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

reconocimiento y promoción de los derechos económicos, sociales y culturales.

Cabe mencionar que los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales, eran previstos como dos categorías de derechos independientes, y no interrelacionadas entres sí; conservando los derechos civiles y políticos su posición de privilegio, pues se creía que el respeto y la efectividad de estos traían como consecuencia ineludible la eficacia de los otros.<sup>27</sup>

Sin embargo recapitulando la historia, es muy importante acentuar que, luego de la Revolución Francesa de 1789, el mundo bajo el poder totalitario cae para dar paso a una nueva forma de soberanía nacional; el individuo trasciende a una categoría de ciudadano, que lo hace acreedor de un sinnúmero de derechos como también de obligaciones.

El poder estatal queda limitado por las amplias libertades otorgadas al individuo; es así como las posturas liberales posicionan una nueva realidad, el individuo como señor de las facultades que el mismo poder público reconocía como propias.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Cátedra Molina, Gerardo, Derechos Económicos, sociales y Culturales, editorial Kimpres Ltda, Bogotá, abril 2009.

<sup>28</sup> Ídem

Con respecto a la función del Estado liberal y la garantía de los derechos, se demostró que el reconocimiento de estos derechos fue paulatino, sin embargo, finales del siglo XVIII la lucha ideológica por establecerlos como bienes jurídicos tutelados a los que las personas tenían título legítimo había sido ganada: sobre la base del reconocimiento de estos derechos, llamados *civiles* y *políticos* fue que se estructuró el concepto de Estado de derecho.<sup>29</sup>

En efecto, las dos notas centrales del Estado de derecho, es el principio de distribución conforme, el cual la libertad de los individuos es anterior al Estado y por lo tanto en principio ilimitada, es decir, desde el punto de vista iusnaturalista, los derechos son anteriores al estado, y por lo tanto no pueden ser limitados por este, en términos del principio pro persona, mientras que la facultad del Estado para invalidarla es en principio limitada, y el principio de organización, conforme al cual el poder del Estado es desmembrado en diversos órganos, se explican y justifican por la necesidad de crear estructuras institucionales que aseguren el goce de estos derechos naturales.

---

<sup>29</sup> *Ibidem*

Junto a estos derechos subjetivos que se presentan en la mayoría de las constituciones europeas y americanas de finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, se encuentran algunos textos constitucionales con referencias expresas a derechos sociales, como el derecho al trabajo o a la asistencia en situaciones de necesidad, por ejemplo, en el caso de la Constitución francesa de 1793. Así mismo, es posible hallar políticas gubernamentales aisladas que intentan implementar, por medio de medidas legislativas, derechos sociales o restringir la ilimitada libertad individual, tal como sucedió en los gobiernos de Von Bismarck, en Alemania; Theodore Roosevelt, en Estados Unidos, y el general Santander, en Colombia.<sup>30</sup>

Los sucesos históricos de principios del siglo XX acontecidos tanto en Europa como en Latinoamérica cambiaron la concepción de las ideas liberales clásicas frente a los derechos humanos. La deplorable situación social y económica que afectó a los pueblos latinoamericanos, tal es el caso de México, y la situación de primera posguerra que debió enfrentar Alemania tuvo como resultado la consagración expresa en las constituciones contemporáneas de un significativo número de

---

<sup>30</sup> *Ibidem* op cit.

derechos sociales, que tenían por objeto remediar las grandes desigualdades heredadas del siglo anterior.

Se puede considerar la constitución mexicana de Querétaro de 1917, es decir, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y alemana de Weimar de 1919 como aquellas en las cuales aparecen por primera vez enunciados ciertos derechos sociales, sin que por ello se establecieran garantías para su exigibilidad. Aunque, es imprescindible reconocer que fueron las primeras normativas generales con el reconocimiento de los derechos laborales y sociales.<sup>31</sup>

La nueva Constitución promulgó un nuevo Estado fundamentado en garantías individuales y derechos sociales; no en vano fue el discurso del primer orador en la instalación de las sesiones constituyentes, Rafael Jiménez, líder obrero que en nombre de los trabajadores dijera:

El pueblo espera que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inconvencibles a fin de que se mejore un tanto la condición económica, política y social de los mexicanos.

---

<sup>31</sup> Arese, Cesar, Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro), Revista latinoamericana derecho social número 25 Ciudad de México jul./dic. 2017

La Constitución Mexicana de 1917 estatuyó un Estado democrata, representativo y federal; reconoció el derecho a la educación laica y gratuita, la jornada de trabajo máxima de ocho horas y las libertades de expresión y asociación de los trabajadores. Tales garantías constitucionales fueron producto de las agitadas discusiones en el Teatro de la República de Querétaro:<sup>32</sup>

El análisis fundamental, que para formular los dictámenes, hicieron Francisco J. Mújica y Paulino Machorro y las participaciones destacadas de legisladores en la construcción de instrumentos jurídicos de avanzada como:

El consenso creado para la redacción del artículo 3º constitucional que hizo Félix F. Palavicini, que aun siendo representante de Carranza, logró, junto con Alberto Román, poner el acento en la educación como motor de una sociedad hacia estadios más democráticos e igualitarios, despojada de fanatismos y dogmas, científica y laica, dando salida a una de las discusiones más largas y constructivas del constituyente.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Aguilar T. Marcos, ¿Por qué la Constitución de 1917 legisló a favor del trabajo? La evolución de las relaciones laborales en los ferrocarriles mexicanos, 1883-1923, año 29, número 82, septiembre-diciembre 2016.

<sup>33</sup> Ídem

El activismo que llevó a cabo Pastor Rouaix, que junto a los diputados Macías y De los Santos generaron un grupo de cabildeo que le dio sentido a las demandas obreras quedando plasmadas en un artículo especial, el 123, destrabando la discusión del artículo 5º.<sup>34</sup>

Sin embargo, la instauración de amplios derechos sociales no estuvo acompañada de mecanismos efectivos para su exigibilidad por el pueblo mexicano, debido a las condiciones históricas en que se proclamó la Constitución de 1917, lo que indica que a pesar contener los derechos sociales por excelencia, su defensa sería escasa o nula frente al realismo constante de la época.

Por su parte, la Constitución de Weimar promulgada en enero de 1919 por una Asamblea Nacional conformada por tres partidos republicanos: los socialdemócratas, el Partido Democrático Alemán y el Centro, tuvo la tarea de enfrentar la deplorable situación económica de la posguerra, instaurar un gobierno republicano y una serie de garantías sociales que ayudaran a la población deprimida por la guerra a reconstruir la nación alemana.

---

<sup>34</sup> Ibídem

En efecto, esta Constitución proclamó generosos derechos sociales como el de la protección a la familia, la educación, sistemas de seguros de vejez y enfermedad, el derecho a la vivienda, al trabajo y al salario. Particularmente, el artículo 153 estableció que la vida económica debe ser organizada conforme a los principios de la justicia y de modo que asegure a todos una existencia digna del hombre; y en el caso de que no pueda ser dada al hombre una ocupación conveniente, se le asegure los medios necesarios para su subsistencia.

La Constitución de Weimar es considerada la primera carta en realizar un acercamiento a una definición jurídica de los derechos sociales, en contraposición a las ideas liberales que veían en tales máximas un desarrollo de principios meramente políticos de justicia social.<sup>35</sup>

Una vez habiendo retomado ciertos hechos históricos que dieron origen los derechos económicos, sociales y culturales, es importante mencionar su definición, lo cual puede expresarse de

---

<sup>35</sup> Castro Buitrago, Erika J. y otros; Historia, concepto y estructura de los derechos económicos, sociales y culturales, *Estud. Socio-Juríd* vol.9 no.spe Bogotá Dec. 2007; véase también en <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&pid=S012405792007000300005>, consultado el 28 de junio del 2023.

la siguiente manera, según la Organización de las Naciones Unidas:

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) son las necesidades básicas que tenemos todas las personas para vivir dignamente, como la salud, el trabajo, la educación, la vivienda, la alimentación, el agua, el saneamiento, la seguridad social, el medio ambiente sano y la cultura.

Es importante considerar que el Sistema de Naciones Unidas también cuenta con Mecanismos de Derechos Humanos que vigilan el cumplimiento de los DESC, como el Comité DESC de la ONU y varios de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos.<sup>36</sup>

Cabe señalar que, los Derechos Económicos, Sociales y Culturales poseen un vasto sistema normativa que la regulan, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin embargo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC, es el texto básico que regula de manera exhaustiva los DESC, el cual ha sido suscrito por más de 155 Estados, entre ellos Colombia y todos los de América Latina. Es un tratado de obligatorio cumplimiento

---

<sup>36</sup> ídem

que permite reclamar de los poderes públicos el cumplimiento cabal de los derechos consignados en él.<sup>37</sup>

Dentro de los derechos establecidos en el Pacto existe uno en particular que reduce su importancia y que es vital, porque es precondition para el disfrute de todos los derechos: el derecho a la libre determinación de los recursos, consignado en el artículo 1º:

Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen así mismo a su desarrollo económico, social y cultural.

Es importante mencionar que este numeral, también reconoce el derecho de los pueblos a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales. El derecho a la libre determinación de los pueblos es básico para el disfrute de los demás derechos humanos, tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales. Respecto al derecho a la libre determinación México lo reconoce constitucionalmente hablando en el artículo 2 de nuestra Carta Magna.

Cabe mencionar que el Estado Mexicano también forma parte de este instrumento internacional, y por ende, se encuentra

---

<sup>37</sup> *Ibidem*

obligado a respetarlo y hacer cumplir las normas en favor de los derechos sociales, los cuales son enunciados a lo largo de nuestra Carta Magna. Todas las autoridades judiciales o administrativas están obligadas a respetar todos y cada uno de los derechos humanos reconocido en dicho instrumento, lo que implica la aplicación de diversos mecanismos que conlleven a su eficiente defensa y protección.

### 2.3. Libertad como derecho

Para comenzar hablando sobre la libertad, es indispensable reconocer que la libertad es un derecho muy importante y que al igual que la dignidad, es una de las precursoras que dan hincapié el nacimiento de vástago e infinidad de derechos humanos, sin embargo es importante conocer el concepto y su alcance, para tener un mejor entendimiento.

Existe una frase medieval que menciona: *ningún hombre es una isla*; de lo cual, se puede partir de la idea que esta frase enuncia que el hombre por naturaleza tiende al agrupamiento en virtud de diversas motivaciones y finalidades, como diría Aristóteles, el hombre es un hombre sociable por naturaleza, por lo que conlleva a reunirse a un grupo específico que comparten

el mismo fin; por ende, genera en consecuencia una actitud asociativa en diversas actividades públicas o privadas; por lo tanto, el hecho de vivir en sociedad y convivencia permanente con otros sujetos que podemos encontrarlos en la familia, en la ciudad, el país genera diversas relaciones y como resultado de ello se requiere de la vida en sociedad.<sup>38</sup>

Lo anterior permite en las sociedades humanas establecer normas a través de las cuales se logre una obligatoriedad exigible a todos imponiendo deberes o reconociendo libertades con el afán de permitir la convivencia pacífica y ordenada; por tal motivo podemos decir que la vinculación entre libertad y derecho, tal y como lo ha manifestado Víctor M. Pérez Varela, consiste en lo siguiente:

La libertad es uno de los más grandes privilegios de la persona humana. Es la facultad por la cual un ser humano, dadas las condiciones necesarias para actuar, puede actuar o no actuar, actuar de un modo o de otro.<sup>39</sup>

La Real academia española define a la libertad como:

---

<sup>38</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

<sup>39</sup> Ídem

Facultad y derecho de las personas para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de una sociedad.

Basados en lo anterior podemos definir a la libertad como la facultad de las personas a decidir su actuar o la omisión de la conducta sobre un hecho actual, que le genere consecuencias, derechos y obligaciones.

A través de la legislación, la sociedad reconoce la libertad de las personas, como poder de decisión para ser ejercida por éstas en diversos aspectos inherentes a las mismas, por lo tanto encontramos diversas libertades en los ordenamientos constitucionales de diversos países, tal y como es la libertad de creencia religiosa, la libertad de tránsito, la libertad de asociación, la libertad de trabajo, entre otras; de igual manera los derechos que consagran la libertad de las personas en diversos rubros se encuentran contemplados en los ordenamientos jurídicos internacionales que han sido reconocidos por distintos países, tal es el caso de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; la Carta Social Europea; Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

Para mayor abundancia y en relación a la libertad como derecho y específicamente a la libertad sindical como libertad individual, José Manuel Lastra Lastra, ha dicho:

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos. Toda la historia del sindicalismo está saturada del antagonismo entre el individuo y el grupo.<sup>40</sup>

#### 2.4. Libertad de asociación

Tomando en consideración al pensamiento de Aristóteles, el ser humano es un ser sociable por naturaleza, como habíamos mencionado en líneas anteriores; el hombre siempre buscara

---

<sup>40</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

asociarse, reunirse y constituir una sociedad con fines comunes, es decir, ejercer el derecho a la libertad de asociación con la finalidad de alcanzar el bien común, respecto a un ámbito de la vida social, cultural o económico.

El ser humano tiende a asociarse por naturaleza; por lo tanto, el Derecho en diversos países ha reconocido de forma ancestral el derecho de asociación de las personas y en el caso de los trabajadores dicho reconocimiento ha transitado mundialmente por diversas épocas, desde la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento por parte del derecho y consagrado como un derecho constitucional; llevando con ello la finalidad de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses y con ello el nacimiento del sindicato.

Cabe recordar que el primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña, al abrogar en 1824 la Combination Acts, de 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales en 1817.<sup>41</sup>

En Francia, el delito de coalición y de huelga fue suprimido, por obra de la Ley del 25 de mayo de 1864. Los antiguos artículos 414 y 415 del Código Penal fueron abrogados

---

<sup>41</sup> Ídem

y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo. Y el artículo 416 del Código Penal continuó vigente para reprimir el delito de poner en el índice a los trabajadores. Los ejemplos de Gran Bretaña y Francia fueron observados por Bélgica en 1866 y Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872 e Italia en 1890.<sup>42</sup>

A principios del siglo XX, los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desterrados de la legislación penal en la mayoría de los países. En el caso de México, correspondió al famoso código penal de Martínez de Castro, la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así, el artículo 922, del capítulo XI referido a la Asonada o motín-tumulto y el 925, que tipificaba delitos contra la industria y comercio. Tiempo después, quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la Constitución de 1917.<sup>43</sup>

La libertad de asociación es el derecho que tenemos todas las personas a organizar reuniones pacíficas y/o a crear organizaciones con otras personas, o integrarnos a las ya existentes, para trabajar en favor de nuestros intereses y el

---

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> *Ibidem op cit*.

ejercicio de nuestros derechos. Nadie puede obligar a alguien más a pertenecer a un grupo o asociación mediante represalias o por el temor a ser amedrentado, hostigado, lesionado, sexualmente agredido, golpeado, detenido o recluido de manera arbitraria, torturado, asesinado u objeto de desaparición forzada. Lo anterior, respecto a lo enunciado por el numeral 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde reconoce al derecho a la libertad de asociación, siempre y cuando no sean con fines ilícitos.

## 2.5. Concepto de Libertad sindical

Habiendo establecido que los trabajadores tienen el derecho de libertad de asociación, constituyendo como consecuencia organismos para la defensa de sus intereses, conocidos o denominados como sindicatos; es necesario, establecer un concepto de la libertad sindical, citando los diversos conceptos que diferentes autores han expresado, mismos que a continuación se citan:

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen: La libertad sindical consiste para cada persona en afiliarse y por último la facultad de abandonar el sindicato.

Bayon Chacón y Pérez Botija, señalan: 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. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicalización es la de abandonar el sindicato.<sup>44</sup>

La libertad de sindicalización tiene dos vertientes, uno de carácter positivo, misma que constituye el derecho del individuo de promover y constituir asociaciones sindicales y por otro lado un carácter negativo, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación.

En el derecho comparado, se puede apreciar que tanto las legislaciones nacionales y la regulación existente en materia internacional consagran la libertad sindical en su vertiente positiva y negativa. Aunque, no dejan de presentarse dos tendencias en el derecho comparado del trabajo, por un lado aquellos países que no establecen ningún límite a la libertad sindical negativa y aquellos que establecen ciertos límites a la libertad sindical negativa.<sup>45</sup>

Es decir, la libertad sindical se puede definir como la manifestación de la voluntad del trabajador de pertenecer o no a

---

<sup>44</sup> *Ibidem*, pág. 22.

<sup>45</sup> *Ibidem*

algún grupo o gremio sindical, para la defensa de los derechos laborales; sin embargo, dicha libertad, puede ser coaccionada, si depende de la necesidad vulnerable del trabajador frente a las circunstancias que pueden llevar una acción no democrática de su derecho; lo anteriormente dicho, se profundizará en páginas posteriores del estudio.

## 2.6. Libertad sindical en el derecho internacional

La libertad sindical en el ámbito internacional se observan reflejadas en los diferentes instrumentos normativos, los cuales diversos países – estados se encuentra adheridos, por lo que es obligatorio su cumplimiento, dentro de los cuales se describen a continuación:

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos 1948.
- b) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948. (Artículo 22).
- c) Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Roma 4 de noviembre de 1950. (Artículo 11).

- d) Carta Social Europea, suscrita por los Gobiernos miembros del Consejo de Europa, Turín 18 de octubre 1961, (Artículo 5).
  
- e) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 22).
  
- f) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
  
- g) Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 8).
  
- h) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos 1988. (Artículo 8)
  
- i) Reglamento CEE 1.162/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 Libre Circulación de Trabajadores dentro de la Comunidad Europea. (Artículo 8.1).
  
- j) Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante.

- k) Consejo de Europa. 27 de noviembre 1977, (Artículo 28).
  
- l) Convenio Internacional número 87 sobre la Libertad Sindical. Organización Internacional del Trabajo.

## 2.7. Cláusula de admisión y exclusión

Partiendo de la libertad sindical encontramos como referencia la figura de las cláusulas de admisión y de exclusión de los trabajadores; estas cláusulas podían pactarse en las relaciones laborales entre empresa y sindicato.

El contrato colectivo de trabajo en México, es el acuerdo establecido entre el sindicato de trabajadores y la empresa, con el objeto de establecer las condiciones sobre las cuales deberá prestarse el servicio obrero o trabajo. Por tal motivo, en los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo suelen estipularse entre sindicato y empresa diversos tipos de cláusulas como las siguientes, citadas por Miguel Bermúdez Cisneros:

Cláusulas Normativas. Cláusula de Extensión. Cláusulas de Seguridad Sindical: se dividen 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.<sup>46</sup>

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.<sup>47</sup>

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; a mayor abundamiento se puede decir que Mozart V. Russomano, citado a su vez por Alfredo Sánchez Castañeda, establece que entre el sistema de la unidad sindical y el sistema de la pluralidad hay argumentos desfavorables.

La unidad sindical, limita la libertad sindical. El sindicato único puede ser un producto artificial, puede ser controlado por el Estado, estimular la profesionalización de los dirigentes

---

<sup>46</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

<sup>47</sup> Ídem

sindicales, y crear desconfianza respecto a la independencia del grupo sindical y su autonomía.

Por su parte el pluralismo sindical, puede quebrar la unidad de la clase obrera, estimular la lucha entre sindicatos y sus agremiados, y estimular la desintegración sindical. La pluralidad sindical presupone la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos.

En relación al pluralismo sindical, puede observar desde dos puntos de vista, en el punto de vista externo, cuando en una nación existen varios sindicatos sin que se encuentren ligados unos con otros y que no tienen obligación de hacerlo; podríamos compararlo como ejemplo a los contrato ley, donde varios grupos de sindicatos se coaligan con la finalidad de defender los diferentes derecho laborales y, desde el punto de vista interno, existe cuando, en una empresa existen y coalicionan varios sindicatos.

Basados en lo anterior, se puede resaltar que un grupo de personas unidos con un fin común, genera una mayor oportunidad para la eficaz defensa de los derechos, lo antes mencionado, es resultado de la praxis laborista, a consecuencia de siglos de explotación laboral y la lucha incesante para la correcta defensa de los derechos laborales.

Puesto que, durante décadas de una u otra forma, los trabajadores se encontraban en una situación deplorable, por lo que movimientos colectivos, fueron el soporte principal para el reconocimiento de dichos derechos.

Ahora bien, en opinión personal, es necesario la conjunción de grupos sindicales para mantener un mecanismo de defensa adecuada de los derechos laborales frente al Estado o patrones, a través de la normatividad laboral vigente nacional e internacional.

## **CAPITULO TERCERO: DERECHO HUMANO A LA SINDICALIZACION**

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles, el cual origino la culminación de la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.<sup>48</sup>

Su legislación fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, Organización de las Naciones Unidas, 1996-2023, véase también en <https://www.ilo.org/global/abouttheilo/history/langes/index.htm> consultado el 28 de junio del 2023.

<sup>49</sup> Ídem

El resultado fue una organización tripartita, la única organización constituida por miembros de diferentes figuras importantes participes en la vida laboral, los cuales surgen como representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

Dicha legislación contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901.

Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.

Dicha legislación trataba de dar reconocimiento a la justicia social para el logro de la paz mundial, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. También existió un entendimiento más evidente sobre la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados internacionales.

El Preámbulo del instrumento jurídico, establecía dentro del respeto a la ideología de la paz del mundo y la equidad

laboral que se pretendía, implemento las siguientes consideraciones:

- a) Que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, considerando que durante la época, se sufría una inmensa violación de los derechos de los trabajadores.
- b) Consideró que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.
- c) En caso de que cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Ahora bien, respecto a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y sus aportaciones en la normativa

internacional, fue la creación del convenio 87 y 98, los cuales hacen hincapié en la protección de los derechos humanos laborales, para una mejora en la vida laboral digna.

### 3.1. Convenio 87 de la OIT

En el ámbito internacional el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los convenios más importantes en materia laboral, considerando que es la normativa la cual le dio parte aguas a la protección del derecho sindical.

Ahora bien, es importante resaltar que existen diversos convenios y tratados internacionales suscritos por México y ratificados por el Senado de la República en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal Mexicana, mismos que son obligatorios desde su ratificación.

Respecto al tema que nos ocupa, dicho convenio posee como tema principal la libertad sindical promulgado el 17 de julio de 1948, y ratificado por México el 4 de julio de 1950, entrando en vigor desde esa fecha, consta de 21 artículos, lo cual obliga a México a adherirse a cada una de sus normativas tales como las siguientes:

En el numeral 2 del multicitado convenio establece que los trabajadores y trabajadoras, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; el derecho de afiliarse a las organizaciones ya creadas.

En el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Así mismo el convenio señala que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; las organizaciones de trabajadores también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las ya existentes y el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que deseen.<sup>50</sup>

### 3.2. Convenio 98 de la OIT

---

<sup>50</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos Humanos Y Libertad Sindical: Caso México, UNAM, Junio 2015.

También conocido como Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, a diferencia del Convenio 87, este no ha sido ratificado por México y considerando la importancia de este instrumento, se puede confirmar que dicha negativa atenta contra la libertad sindical y genera una discriminación; en su esencia el contenido indica que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo y como lo ha manifestado Charis Gómez, especialmente la protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas

de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.<sup>51</sup>

Es decir, el convenio en cuestión es un instrumento adicional con la finalidad de impulsar la protección del derecho a la libertad sindical y no discriminación o vulneración de los derechos sindicales del trabajador.

### 3.3. Convención Americana de los Derechos Humanos

Respecto a la Convención Americana de los Derechos Humanos, no hace una referencia específica sobre la libertad sindical; sin embargo, existe una manifestación intrínseca dentro de la normatividad, lo cual específicamente se encuentra al hacer alusión sobre el derecho a la libertad de reunión y asociación; estas referencias se pueden encontrar en los numerales 15 y 16 de la misma Convención, los cuales se transcriben a continuación:

ARTÍCULO 15. Derecho de Reunión

---

<sup>51</sup> Ídem

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

#### ARTÍCULO 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Si bien es cierto, la Convención Americana de Derechos Humanos no establece una normativa específica al derecho a la libertad sindical; si hace referencia a dos derechos fundamentales que se encuentran interrelacionados con el tema en cuestión.

Estos derechos son el parte aguas del derecho a la libertad sindical, tomando en consideración, que el sindicato es un grupo de personas con un fin en común, esto es, la defensa de los derechos laborales a lo que un gremio les pertenece por la actividad laboral que desempeñan.

#### 3.4. Corte Interamericana de Derechos Humanos y su posición frente a la libertad sindical

Respecto a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se pronuncia al respecto sobre la libertad sindical, con la opinión consultiva OC 27/21 del 05 de mayo del 2021, donde enuncia lo siguiente:

El 5 de mayo de 2021 la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una Opinión Consultiva en respuesta a la consulta realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el alcance de las obligaciones de los estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Derechos A La Libertad Sindical, Negociación Colectiva Y Huelga, Y Su Relación Con Otros Derechos, Con Perspectiva De Género Opinión Consultiva Oc-27/21 De 5 De Mayo De 2021

La Corte estimó que el principal problema jurídico que le fue planteado, requiere interpretar el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y su relación con los derechos a la libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho de reunión y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, en el marco de protección establecido por la Convención Americana, el Protocolo de San Salvador, la Carta de la OEA y la Declaración Americana.

Para dar respuesta a esta cuestión, y dada la centralidad que goza la Convención Americana en el régimen de protección del sistema interamericano, el Tribunal consideró pertinente realizar el análisis sobre la base del artículo 26 de la Convención Americana, en su relación con los artículos 45 incisos c y g de la Carta de la OEA, los artículos 1.1, 2, 13, 15, 16 y 25 de la Convención Americana, los artículos 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, y los artículos IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana, así como el corpus iuris relevante de derecho laboral internacional. En relación a este último punto, la Corte subrayó la especial importancia interpretativa que tienen los convenios, recomendaciones y decisiones adoptadas en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Ídem

La Corte constató el artículo 45 incisos c) y g) de la Carta de la OEA señala expresamente que los empleadores y trabajadores podrán asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y de huelga por parte de los trabajadores, es decir, la corte interamericana, reconoce la libertad de los trabajadores a ejercer el derecho a la libre asociación con la finalidad de poder constituir un órgano, es decir el sindicato, con la finalidad de impulsar la defensa de los derecho laborales frente al patrón o el estado.

Asimismo, encontró que estos derechos se encuentran en una pluralidad de instrumentos a nivel regional y internacional, así como en las constituciones de los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos. En particular, la Corte destacó que el artículo 8 del Protocolo de San Salvador consagra los derechos sindicales, y que el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, así como el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, contienen disposiciones específicas acerca del alcance de los derechos antes mencionados.

En el mismo sentido, la Corte recordó que, en su jurisprudencia, se ha referido a la libertad sindical, en el marco de la protección al derecho a la libertad de asociación en materia laboral, como un derecho con connotaciones colectivas e individuales. Asimismo, recordó que los sindicatos y sus representantes, deben gozar de una protección específica para el correcto desempeño de sus funciones, y que los sindicatos deben gozar de personalidad jurídica; es decir, que el estado debe garantizar el correcto funcionamiento de los sindicatos, tomando en consideración que en diversos gremios laborales, resultan invadidos por intereses diversos personales de sus miembros, diferentes a los encaminados a la defensa de los derechos laborales.<sup>54</sup>

Por ello, en opinión personal, resulta imperante la garantía de que el estado pudiese intervenir con mecanismos normativos con la finalidad de perpetuar la garantía del correcto funcionamiento de los sindicatos en virtud de su defensa y protección de los trabajadores y sus derechos sindicales.

Ahora bien, dentro del análisis la corte interamericana pudo definir de la siguiente forma los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga:

---

<sup>54</sup> *Ibidem*

a) Libertad sindical. El derecho a la libertad sindical debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicas y privadas, incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado.

De esta forma, los Estados deben garantizar que las asociaciones de trabajadores y trabajadoras del sector público gocen de las mismas ventajas y privilegios que aquellas del sector privado. Respecto del ámbito objetivo del derecho a la libertad sindical, no debe existir ninguna autorización administrativa previa que anule el ejercicio del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a crear los sindicatos que estimen conveniente constituir.

Los trabajadores y las trabajadoras deben gozar del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, con independencia de aquellas que ya estén constituidas en determinados sectores.

La libertad sindical requiere a los Estados garantizar que los trabajadores y las trabajadoras, y sus representantes, gocen de una adecuada protección en

el empleo contra todo acto de coacción o de discriminación, directa o indirecta, tendiente a menoscabar el ejercicio de su libertad sindical. Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras deben gozar del derecho de desarrollar actividades sindicales, a la reglamentación del sindicato, a la representación, a organizar su administración interna, y a la no disolución por vía administrativa.

b) Negociación colectiva. El derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses.

De esta forma, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen, lo que implica que las autoridades se abstengan de intervenir en los procesos de negociación. Sin embargo, los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y las trabajadoras, y

empleadores y empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo.

Por otro lado, los empleados y las empleadas públicos deben gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. En ese sentido, los trabajadores y las trabajadoras, y sus representantes, deben poder participar plenamente y de manera significativa en la determinación de las negociaciones, por lo que el Estado debe permitir el acceso a los trabajadores y las trabajadoras a la información necesaria para poder tener conocimiento de los elementos necesarios para llevar a cabo dichas negociaciones.

- c) Huelga. El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Los Estados deben tener en consideración que, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional, la

ley debe proteger el ejercicio del derecho de huelga de todos los trabajadores y las trabajadoras.

De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

La facultad de declarar la ilegalidad de la huelga no debe recaer en un órgano administrativo, sino que corresponde al Poder Judicial. Asimismo, el Estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores cuando participen en una huelga legal. El ejercicio del derecho de huelga puede limitarse o prohibirse solo con respecto

1. A los funcionarios y funcionarias públicos que actúan como órganos del poder público que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado, y
2. A los trabajadores y las trabajadoras de los servicios esenciales.

Es posible que los Estados establezcan el cumplimiento de ciertas condiciones previas en el marco de la negociación colectiva antes de optar por el mecanismo de la huelga en defensa de los trabajadores y las trabajadoras.<sup>55</sup>

### 3.5. Otras normas internacionales que hacen referencia a la libertad sindical

En materia internacional existen diferentes normativas que regulan los derechos a favor de los trabajadores, y en específico, sobre el derecho a la sindicalización; estas normas tal vez, no tengan una regulación amplia, sin embargo, marcan los orígenes de la normatividad nacional que regulan el ámbito laboral.

Ahora bien, en el tema anterior, se estudió el análisis de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el derecho a la sindicalización y su postura, donde nos enuncia diversas normativas internacionales que mantienen relación con la sindicalización y los derechos laborales; tales como el Pacto internacional de los Derechos Sociales, Económicos y

---

<sup>55</sup> *Ibidem* op cit. Pág. 3

Culturales, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre muchos otros instrumentos internacionales.

Es entonces, la importancia de mencionar que instrumentos internacionales poseen una referencia sobre el derecho a la libertad sindical, en correlación de los derechos a asociarse y reunión. De los cuales podemos mencionar:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos 1948.  
Respecto a este instrumento normativo internacional hace ligeramente una referencia al derecho sindical, partiendo desde el derecho a la reunión y a la asociación, lo cual se describe en el numeral 20 de la misma declaración:

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación Pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.<sup>56</sup>

Sin embargo, este numeral no es el artículo que fundamenta el derecho a la libertad sindical y su

---

<sup>56</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

reconocimiento en materia internacional, por lo cual hace referencia específica en el numeral 23.4 del mismo instrumento, la cual se describe a continuación:

Artículo 23 ...

1,2,3,...

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.<sup>57</sup>

Cabe mencionar que esta norma, específicamente enuncia el derecho a crear un sindicato; sin embargo, intrínsecamente trae con ello el reconocimiento de la libertad de los trabajadores a pertenecer a un gremio laboral, con la finalidad de poder defender eso mismo derechos; es decir le reconoce la libertad sindical a todo ser humanos que posee el estatus de empleado.

2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948. Este instrumento por su parte, enuncia en su artículo 22, el derecho a la asociación y lo constriñe junto con el derecho a la libertad sindical; el cual lo describe de la siguiente forma:

---

<sup>57</sup> Ídem.

Artículo XXII. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.<sup>58</sup>

3. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Roma 4 de noviembre de 1950. A diferencia de los demás instrumentos, este en particular, además de reconocer el derecho a la libertad sindical y de asociación, sin embargo, deja abierta la posibilidad de restringirse dicha facultad en el ámbito de los gremios del sector de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado en su Artículo 11.

Aunque en lo personal, este último fragmento de la norma, es discriminatorio tomando en consideración que en el gremio burocrático a pesar de ciertos beneficios extras que pueden llegar a tener, no resultaría procedente limitarlos en su derecho a la libertad de elección a que grupo pertenecer, puesto que menoscabaría con el

---

<sup>58</sup> Organización de los Estados Americanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

fundamento principal del derecho a la libertad sindical; lo cual no debería estar sujeta a condiciones.

Lo anterior, se describe en líneas siguientes:

Artículo 11. Libertad de reunión y de asociación.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

4. Carta Social Europea, suscrita por los Gobiernos miembros del Consejo de Europa, Turín con fecha 18 de octubre 1961. Respecto a este mecanismo internacional, establece el reconocimiento de la libertad sindical y asociación, el cual restringe para quienes

integren o sean parte adherida de este instrumento, no menoscaben dicho derecho; el cual se encuentra en el artículo 5, el cual se describe a continuación:

Artículo 5. Derecho sindical.

Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas organizaciones, las partes contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales.

5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. Respecto a este instrumento, es más amplio mediante a enunciar prohibiciones así como fundamentar el hecho de crear prohibiciones sobre dicho derecho solo en el caso de que no lo

menoscaben, lo anterior se describe en el Artículo 22; lo cual se describe a continuación:

#### Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. Ahora bien, en lo que respecta a este instrumento, el Artículo 8 menciona lo siguiente:

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean

necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

7. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos 1988. Prácticamente en este instrumento es resumen de lo enunciado en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual se establece en el Artículo 8, con la

única diferencia que es el primer numeral que señala el aspecto negativo del derecho a la libertad sindical, es decir, a no obligar a nadie a pertenecer a algún gremio sindical, el cual se describe a continuación:

#### Artículo 8. Derechos Sindicales

##### 1. Los Estados partes garantizarán:

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

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que 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.

8. Reglamento CEE 1.162/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 Libre Circulación de Trabajadores dentro de la Comunidad Europea. Respecto a este instrumento enuncia en términos más sencillos sin más a detalle el derecho a la libertad sindical y a la sindicalización, lo cual se describe en el Artículo 8.1.

#### Artículo 8

1. El trabajador nacional de un Estado miembro empleado en el territorio de otro Estado miembro se beneficiará de la igualdad de trato en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo el derecho de voto; podrá ser excluido de participar en la gestión de organismos de derecho público y del ejercicio de una función de derecho público. Además, se beneficiará del derecho de elegibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

9. Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante. Consejo de Europa. 27 de noviembre 1977. Este mecanismo hace una mención sencilla sobre el reconocimiento del derecho sindical y su libertad sindical, lo cual lo establece en el artículo 28:

Artículo 28 - Ejercicio del derecho sindical

Cada Parte Contratante reconoce a los trabajadores el derecho de afiliación sindical, con el fin de proteger sus intereses económicos y sociales, en las condiciones previstas en la legislación nacional para sus propios nacionales.

10. Convenio Internacional número 87 sobre la Libertad Sindical. Organización Internacional del Trabajo. Este instrumento internacional fue analizado en líneas anteriores; sin embargo, es una de las normativas internacionales más importantes, puesto que fue un parte aguas del derecho a la libertad sindical en nuestra legislación nacional laboral, es decir, Ley Federal del Trabajo.

**CAPITULO CUARTO:**  
**MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL PARA LA**  
**PROTECCION AL DERECHO HUMANO A LA LIBERTAD DE**  
**SINDICALIZACIÓN**

4.1. La libertad sindical y su protección internacional

Durante la investigación se tomaron como objetos de estudio varias normativas internacionales que tratan de proteger la libertad sindical; tal y como, se resume en el capítulo anterior.

En el plano internacional, la libertad sindical comprende tres conceptos fundamentales. El primero es el de autonomía sindical, que se refiere a la libertad de constitución, la autorregulación, el desarrollo y estructuración de las organizaciones sindicales, asumidas por lo mismo miembros que la constituyen.

El segundo concepto, es el de autonomía colectiva, que expresa la facultad de los trabajadores y patronos, y de las organizaciones que ellos constituyan, de crear normas jurídicas para regular sus relaciones entre sí.

Y el concepto de auto tutela, que es la potestad del colectivo laboral de proteger sus intereses, mediante su acción colectiva, cuya manifestación principal es el derecho de huelga.

Es un concepto que ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.

El Convenio 87 de la OIT , el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, contemplan específicamente que toda organización, federación o confederación, tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en particular, se vincula con el sindicalismo internacional en la medida en que, como la expresa en ella misma, las empresas multinacionales actualmente tienen una participación prominente en el proceso de la mundialización económica y social. Empresas multinacionales, que en las últimas décadas, han negociado con organizaciones internacionales de trabajadores, como se verá más adelante. Sobre esta Declaración cabe destacar, que se dirige no sólo a los Estados miembros, sino también a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas,

y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados.<sup>59</sup>

La libertad sindical por tanto, protege el derecho de todo grupo o gremio de trabajadores o empleadores, de constituir y/o afiliarse a cualquier organización sindical internacional, y tal derecho se encuentra amparado de manera específica, por diversos instrumentos internacionales que preponderan este derecho humano.

#### 4.2. Normas internacionales de Trabajo

En líneas anteriores, se ha descrito muchas de las normas internacionales que tienen una relación implícita o estrecha con el derecho a la libertad sindical, los cuales han sido citados.

Ahora bien, con lo que respecta a las normas que a continuación se analizarán se busca transparentar la protección del derecho a la libertad sindical a todo tipo de trabajador, no solo en el sentido positivo del mencionado derecho sino que, además en el sentido negativo.

---

<sup>59</sup> Organización Internacional del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022.

Cada forma específica de la protección del derecho objeto de estudio de la presente investigación, cumple la función de la defensa efectiva del derecho a la libertad sindical y con ello a los diferentes derechos laborales.

#### 4.2.1. Convenio 189

El Convenio 189, también llamado Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, promulgada el 01 de junio del 2011, es un instrumento que aparentemente en un principio, el convenio pareciese que no tuviese una relación directa al derecho a la libertad sindical, no es así, puesto que tiene una estrecha relación que impulsa la defensa y aumenta la posibilidad de ejercerla.

Ahora bien, respecto al convenio 189, se hace una referencia especial sobre los derechos sindicales, esto en favor de las personas trabajadoras en labores del hogar, aperturando con ello la posibilidad del equilibrio legal frente a las demás ocupaciones laborales que se encuentran en el mundo.

Dicho convenio lo regula en el artículo 3, la cual lo describe de la siguiente forma:

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

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

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

El convenio 189, es el resultado de una lucha incesante de los derechos laborales de los trabajadores domésticos; tomando en consideración que desde tiempos remotos, este tipo de labores han sido sobajados, como una especie de esclavitud moderna, al percibirse como una de las labores más pesadas y peores pagadas.

Por lo tanto, en opinión particular, este convenio ha generado el principio del reconocimiento de esta labor con cada uno de los derechos laborales, los cuales habían sido totalmente desapegados a estos.

Empero, como bien se ha determinado a lo largo de la investigación, los derechos laborales que actualmente se tiene a favor de todos los trabajadores, no actúan por sí mismos, por lo que debe desarrollar los mecanismos necesarios para su protección.

#### 4.2.2. Convenio 190

En cuanto al convenio 190, también llamado Convenio sobre la violencia y el acoso, promulgado con fecha 10 de junio del 2019, resulta importante analizarse, considerando que se enfoca al derecho a la no discriminación por razones de género, el no

ejercicio de la violencia que provoque la coacción de la voluntad del trabajador o trabajadora, lo cual sea motivo principal de la falta de la expresión libre de su voluntad a través de su decisión de formar o no parte de un sindicato.

Aunque el convenio en mención está destinado a los derechos de las mujeres dentro de un ambiente laboral, es indispensable tomarlo en cuenta, para analizarse en un plano igualitario con perspectiva de género.

Este convenio parte de la idea de la Declaración de Filadelfia, la cual afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Con la finalidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos, en este último supuesto, implica tanto empleadores como empleados de todo ámbito laboral.

Derivado de lo anterior, es importante mencionar como define la violencia y el acoso este instrumento, por lo cual, se

especifica en el numeral 1 del citado convenio, mismo que se transcribe a continuación:

#### Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

De lo anterior, se puede desprender que el convenio conceptualiza a la violencia y el acoso, como aquellas conductas

o acciones, amenazas que tengan como objetos causar daño físico, psicológico, emocional o económico a las personas que desempeñan un cargo laboral en una empresa, es decir, por parte del empleador; sin embargo, no se puede definir que el acoso o violencia solamente lo genere el patrón, sino que también puede ser causada a través de los compañeros de trabajo; por ello, no establece como sujeto activo de la conducta solamente al empleador, sino que menciona a toda persona que genere este tipo de conductas se le tomara como responsable de cometer violencia o acoso laboral.

Ahora bien, respecto a la ámbito de aplicación o a que sujetos protege dicho instrumento, lo resuelve el numeral 2, es decir que, su protección se extiende a todos los trabajadores del mundo, que sean parte de un trabajo activo o no, personal que desempeñen las funciones operativas, administrativas o mantenimiento de un empresa, sean pasantes, aprendices, practicantes entre otros modalidades de empleado; lo cual es indispensable transcribirlo:

#### Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como

a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Una vez dejando en claro que el convenio, es un instrumento apegado a la protección de los derecho a la protección personal, el sano desarrollo de la personalidad y la dignidad, a través de la defensa del derecho tener una vida libre de violencia, es indispensable regresar a la idea principal; la protección del derecho a la libertad sindical.

Al encontrarse en un instrumento de tal naturaleza, se puede interpretar que al no respetar dicho derecho también se ejerce violencia en contra del trabajador, lo que implicaría que las personas que lo ejercen serían responsables de ello; por lo que, es importante mencionar el artículo 5 del convenio 190, donde se describe con claridad el respeto del derecho a libertad sindical.

## Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Es claro que no lo menciona en sentido literal, sin embargo, dentro del respeto al derecho a la asociación y la negociación colectiva, los cuales son aspectos fundamentales también del sindicato, se presume implícitamente el derecho a la libertad sindical.

Lo que implica, como anteriormente se mencionó que, el ejercer acciones encaminadas al no ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical, implicaría el ejercer una conducta de violencia o incluso acoso, según sea el caso o situación de afectación.

En la actualidad en muchos de los centros de trabajos con presencia de un sindicato, poseen supuestamente con el ejercicio libre del derecho a la libertad sindical, sin embargo, la mayoría de la voluntades de los integrantes o posibles

integrantes se encuentran viciadas, debido al alto grado de presión sobre intereses distintos a la defensa de los derechos laborales.

En consecuencia de lo anterior, muchas de las empresas crean conductas de acoso para lograr la inscripción de nuevos integrantes al sindicato con la finalidad de poder llevar a cabo elecciones internas no democráticas, haciendo con ello, una mala práctica en la vida democrática sindical.

Aunque es de conocimiento general que en México, existen normas encaminadas a evitar este tipo de conductas como la norma oficial mexicana número 35 y la Ley Federal del Trabajo, muchas de las víctimas de dichas conductas aun no aplican una defensa adecuada de sus derechos, por intimidación o coacción de su voluntad.

#### 4.2.3. Cláusula de exclusión en el derecho mexicano

El derecho de asociación de los trabajadores a nivel mundial y nacional, es decir, México, atravesó por diversas etapas desde su prohibición y estipulación como delito en los códigos penales del siglo XIX, hasta la etapa de tolerancia con la Ley Chapelier;

así encontramos como antecedente de la contratación colectiva y de la cláusula de exclusión.<sup>60</sup>

Un antecedente remoto de la cláusula de exclusión lo encontramos en las ordenanzas que en las Nueva España fijaban penas severas a los que sin pertenecer a un determinado gremio, ejercitaban su oficio.

Uno más de los antecedentes fue en el año 1916, con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza, estipuló en su contrato la cláusula de exclusión e ingreso. Sin embargo, tres años antes de esta cláusula de exclusión, nos encontramos la iniciativa de la Ley de Uniones Profesionales de la Diputación Colimense, en su numeral 7, donde ya existía el pronunciamiento de la cláusula de exclusión.<sup>61</sup>

De igual manera encontramos el antecedente legislativo de la Secretaría de Instrucción Pública en 1915, al mismo tiempo se encuentra inmersa el decreto 45 de 1925, en el Estado de Veracruz, sobre asociaciones profesionales.

Uno más de los antecedentes tan importantes, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917,

---

<sup>60</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

<sup>61</sup> Ídem

existieron diversas leyes laborales o códigos de trabajo en los Estados de la República Mexicana.

En forma general podemos decir que no se admitió la cláusula de exclusión solamente en el Estado de Hidalgo, encontramos así que la ley del trabajo de Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Durango, Michoacán, Tamaulipas y Veracruz, prohibieron de alguna manera el obligar, presionar, coaccionar a los trabajadores para sindicalizarse o para que se separarán de él o para que continuaran perteneciendo a éste.

Posteriormente y en virtud de la desigualdad de los derechos laborales contenidos en las legislaciones laborales estatales, encontramos el llamado Proyecto Portes Gil de 1929, presentado al Congreso de la Unión como Código Federal del Trabajo, mismo que fue desechado, pero que en su artículo 301 fracción III, prohibía a los sindicatos ejercer coacción para obligar a los patrones para que despidieran a un trabajador; es decir, desde el siglo XX, se pretendía hacer respetar el derecho a la libertad sindical.

En 1931, el Proyecto de Ley Federal de Trabajo de la Secretaría de Comercio y Trabajo, permitía la cláusula de exclusión y de ingreso pero no la de exclusión por separación y, en la Ley Federal de 1931, se plasmó el artículo 236 que admitía la cláusula de exclusión por separación; con el transcurso del

tiempo y con algunas variantes actualmente es el artículo 395 de la Ley Federal el Trabajo.<sup>62</sup>

La legislación mexicana reconoce ciertas libertades de los individuos reconocidas en la constitución y así encontramos que el artículo 5º, en su primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

Artículo 5o. 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.<sup>63</sup>

Asimismo, el artículo 9º, en su primer párrafo, regula la libertad de asociación estableciendo lo siguiente:

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

---

<sup>62</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

<sup>63</sup> H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma del 18 de noviembre del 2022.

asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.<sup>64</sup>

Por lo tanto, podemos decir que la Constitución Política mexicana establece que los trabajadores pueden elegir el trabajo que les acomode y tienen el derecho de asociarse; como consecuencia de esto los trabajadores buscan asociarse en la defensa de sus respectivos intereses y así encontramos en el rango constitucional mexicano, el artículo 123 apartado A y su Fracción XVI, que a la letra dicen:

Artículo 123°; fracción

...

XVI... Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.<sup>65</sup>

De lo anterior se deduce que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar organizaciones en defensa de sus respectivos intereses relativos al trabajo; por lo tanto, es necesario establecer la diferencia entre coalición y sindicato, al

---

<sup>64</sup> H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma del 18 de noviembre del 2022.

<sup>65</sup> Ídem

respecto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 355 y 356 establece respectivamente lo siguiente:

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.<sup>66</sup>

Por tal motivo, la ley laboral mexicana reconoce el derecho de asociación de los trabajadores, pero debe resaltarse que para efectos de la libertad sindical debe constituirse a través del sindicato. Por lo tanto, es necesario mencionar que 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 y por lo tanto el artículo 386 de la legislación mexicana, lo define de la siguiente manera:<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, última reforma del 27 de diciembre del 2022.

<sup>67</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o 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.

Por consiguiente, el contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano contiene diversos tipos de cláusulas, dentro de las cuales se puede evidenciar la existencia de la cláusula de exclusión por admisión o separación, no de forma literal; pero si instruida a través de lo enunciado en el artículo 395 de la ley laboral mexicana que a la letra dice:

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.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, última reforma del 27 de diciembre del 2022.

Podrá establecerse también que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Sin embargo, esta posición, resulta una violación clara del derecho a la libertad sindical, al no permitir el la expresión de la voluntad de permanecer o no de un sindicato; al mismo tiempo que sería una discriminación evidente respecto a la posición laboral frente al patrón.

Es importante resaltar que desde la jerarquía de leyes la Constitución Política mexicana establece el derecho de los trabajadores a asociarse para la defensa de sus intereses constituyendo sindicatos, respetando la libertad sindical de los trabajadores; por lo tanto, resulta una contradicción que el artículo 395 establezca la cláusula de exclusión por admisión y separación; a mayor abundamiento la misma Ley Federal del Trabajo mexicana en la actualidad establece en el artículo 358 en su fracción I, lo siguiente:

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

*I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta.*

La llamada cláusula de exclusión o de exclusividad en el derecho mexicano tiene dos vertientes que pueden ser de admisión y de separación, como se ha mencionado anteriormente. La primera consiste según, Miguel Borrel Navarro en 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.

De lo anterior se puede deducir que, en virtud de esta cláusula, el patrón pierde la posibilidad, el derecho y la libertad de seleccionar a sus trabajadores, a excepción del personal de confianza; por lo tanto, la crítica que se hace a la redacción del artículo 395 de la Ley Laboral mexicana es en el sentido de que establece que: El patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante; sin embargo, dichos trabajadores no tienen ese carácter ya que primeramente deben ser contratados para que sean trabajadores de la empresa y posteriormente afiliarse al sindicato; algunos tratadistas sugieren que la redacción de este

artículo debería estar solamente de la siguiente manera: El patrón admitirá como trabajadores a aquellos que sean propuestos por el sindicato.<sup>69</sup>

Como excepción, esta cláusula de exclusión no puede aplicarse a los trabajadores de confianza, debiendo tomar en cuenta que es trabajador de confianza aquel que realiza algunas de las funciones como dirección, vigilancia, inspección y fiscalización, misma que se señala en el numeral 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la excepción se aplica a los trabajadores eventuales y transitorios que libremente los nombra el patrón; a mayor abundamiento como excepción en caso de que el sindicato no nombre o designe a un nuevo trabajador de base o de planta, podrá contratarlo el patrón. Debemos recordar que difícilmente un sindicato no designa a un trabajador para que ocupe una plaza o vacante.

En relación a la cláusula de exclusión por separación, la crítica se enfoca en que atenta contra la libertad sindical de los trabajadores en su aspecto negativo, ya que no se da libertad a éstos de dejar de pertenecer al sindicato bajo pena o sanción de

---

<sup>69</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

ser expulsados del mismo, esto en aras o con el pretexto de lograr la unidad sindical; se debe recordar que la disidencia de algunos trabajadores con el sindicato que los representa, atenta según el sindicato contra el monopolio sindical y en ocasiones se debe a la falta de representatividad de los líderes sindicales a sus afiliados o agremiados.

Como anteriormente se mencionó durante la investigación, es uno de los principales problemas que existe en los sindicatos en México, lo que ha vulnerado en todos los sentidos, la libertad sindical que por ser un derecho humano le corresponde a todos y cada uno de los trabajadores en los diferentes sectores de la industria, servicio o consumo, cabe mencionar que actualmente la cláusula de exclusión por separación por si misma se encuentra prohibida en el numeral 391 de la Ley Federal del Trabajo párrafo segundo.

4.2.3.1. Cláusula de exclusión, los artículos 395 y 413 de la ley federal del trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5o., 9o. y 123, apartado a, fracción XVI, de la constitución federal.

Con lo que respecta, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontraba inconstitucional la implementación de la cláusula de exclusión en el derecho laboral mexicano, vulnerando con ello la libertad de trabajo y la libertad de asociación, menoscababa en todo o en parte a los derechos humanos, llamados en su momento garantías individuales. De lo anterior, se puede transcribir de la siguiente forma, de la tesis aislada 2a. LIX/2001, de la segunda sala, en mayo del 2001:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL...- Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la

sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta

censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.<sup>70</sup>

#### 4.2.4. Convenio 87 y 98 y la cláusula de exclusión en México

Como anteriormente se desarrolló durante la investigación los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, son los instrumentos internacionales que han sido de vital importancia en el reconocimiento de los derechos laborales en nuestro país, y sobre todo la protección del derecho de la libertad sindical.

En mi opinión es una contribución muy importante, aunque, cabe mencionar que nuestro estado mexicano aún le falta solventar mecanismos de protección que garanticen de forma efectiva los derechos laborales en México; esto, a raíz de lo analizado con anterioridad.

Es decir, la vulneración del derecho a la libertad sindical a través de prácticas erróneas que parten desde el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente hablando sobre la cláusula de exclusión negativa; donde faculta al patrón poder

---

<sup>70</sup> Segunda sala, TA, 2a. LIX/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIII, Mayo de 2001, página 443.

despedir al ex miembro del sindicato, esto por el simple hecho de ya no poder ser protegido por el gremio en cuestión.

Ahora bien, regresando al tema de análisis, es importante resaltar que existen diversos convenios y tratados internacionales suscritos por México y ratificados por el Senado de la República en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal Mexicana, mismos que son obligatorios desde su ratificación y en el tema que nos ocupa el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata sobre libertad sindical, de fecha de 17 de julio de 1948, y que fue ratificado por México el 4 de julio de 1950, entrando en vigor desde esa fecha, obliga a México como se menciona en el párrafo inmediato siguiente.

Los trabajadores y trabajadoras, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; el derecho de afiliarse a las organizaciones ya creadas; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Así mismo el convenio señala que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda

a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; las organizaciones de trabajadores también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las ya existentes y el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que deseen.

En cuanto al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva no ha sido ratificado por México, lo cual puede presumirse que atenta contra la libertad sindical y genera una discriminación; en su esencia el contenido indica que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; especialmente la protección deberá ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas

de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.<sup>71</sup>

Sin embargo, aunque dicho convenio no ha sido ratificado por nuestro estado, no significa que no pueda ser aplicado en nuestra sistema jurídico mexicano, considerando el principio de control de convencionalidad y principio pro persona, fundamentada los numerales 1 y 133 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; lo cual obliga a cualquier autoridad a tomar en cuenta cualquier instrumento internacional para la defensa y garantía efectiva de los derechos humanos dentro del sistema jurídico mexicano.

Es decir, aunque el convenio 98 no sea un instrumento internacional ratificado por el estado mexicano, los derechos humanos que consagran no pueden ser invisibles a la vista de la justicia para la protección de los derechos laborales de las personas afectadas por las normas nacionales, tal es el caso del numeral 395 de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de exclusión ha generado diversas controversias respecto de su aplicación, específicamente

---

<sup>71</sup> Carrasco Fernández, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

cuando se habla de la cláusula de exclusión por expulsión o separación, en virtud de que el procedimiento consiste en que cuando el trabajador renuncie al sindicato del cual es miembro, se hará acreedor a la expulsión, o cuando por alguna otra circunstancia, de acuerdo a los estatutos y de conformidad con el procedimiento que para expulsión de sus miembros establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato enviará un oficio a la empresa comunicándole su deseo de expulsara un miembro del sindicato; por tal motivo, la empresa con fundamento en el contrato colectivo de trabajo el cual se estipuló en términos del artículo 395, la cláusula de exclusión por separación deberá acatar la solicitud del sindicato y proceder sin investigar la procedencia de la solicitud a despedir al trabajador.

El patrón o empresa se convierte en un simple ejecutor, lo cual procede a la desvinculación laboral del trabajador, cabe mencionar que, en el caso del trabajador queda a salvo los derecho de poder demandar su reinstalación al trabajo ante los Tribunales Laborales, lo cual, podrá favorecerle o no.

Ahora bien, si el proceso jurisdiccional tiene como resultado una sentencia favorable, la autoridad resolutoria, podrá solicitar al sindicato el pago de los sueldos caídos; sin embargo, en la realidad, quien se tendrá que hacer cargo de

dichos pagos será la empresa, lo que le resulta contraproducente la aplicación de la determinación del sindicato.

En la actualidad podemos decir que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, al analizar el amparo directo en revisión número 1124/2000 en relación a la constitucionalidad de los artículos 395 y 413 respecto de la violación de los derechos estipulados en los artículos 5, 9 y 123 apartado A, fracción XVI de la Constitución Política Mexicana, resolvió declarando inconstitucional dichos preceptos legales, en virtud de la unanimidad de cinco votos en la sesión del 17 de abril de 2001.<sup>72</sup>

Respecto de ello, debemos decir que el caso que motivó dicha resolución tiene su origen en el Ingenio de Potrero en el Estado de Veracruz, toda vez que desde 1977, 588 trabajadores dejarían de pertenecer al Sindicato de la Industria Azucarera y Alcohólica, afiliado a Confederación de Trabajadores de México (CTM), formando un nuevo sindicato y en 1998, 48 trabajadores fueron despedidos de la empresa en virtud de la decisión del sindicato de aplicar la cláusula de exclusión por separación, misma que se contenía en el artículo 88 del contrato ley de la

---

<sup>72</sup> Ídem

Industria Azucarera Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

#### 4.3. Normativa laboral en México

Respecto al Sistema jurídico Mexicano, ha mantenido de forma estrecha normas enfocadas a la defensa de los derechos laborales, desde normas constitucionales y leyes federales.

En específico, refiero a los artículos 5, 9 y 123 apartado A), de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo; han sido las normas defensoras de los derechos laborales de los trabajadores en México.

Independientemente de lo antes mencionado es importante mencionar una de las normas oficiales mexicanas que también ha impulsado la defensa de los derechos laborales, la cual es la NOM 35, Factores de riesgo en el trabajo; esta norma es un paréntesis de la investigación, sin embargo, por la importancia que representa la violencia ejercida en contra de los trabajadores y la correlación entre las acciones de presión que ejercen los sindicatos y las empresas para hacer inefectiva la libertad sindical, es importante realizar un pequeño análisis.

La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. Derivado de lo anterior, existen tres niveles:

- a. Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- b. Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- c. Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que el centro de trabajo debe determinar en qué nivel se encuentra, para que cumpla con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con el número de trabajadores que emplea.

La NOM 035 entró en vigor en dos etapas, las cuales delimitan los requisitos con los que los centros de trabajo tendrán que dar cumplimiento:

La primera Etapa inicio el 23 de octubre de 2019; La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

Segunda Etapa inicio el 23 de octubre de 2020; La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

Esta norma en específico trata de impulsar el desarrollo correcto del ambiente laboral, con la finalidad de disminuir y eliminar cualquier tipo de actos encaminados a ejercer violencia y acoso laboral que disminuya el rendimiento laboral.

#### 4.3.1. Artículo 123 constitucional apartado A) y su relación con la libertad sindical

Ahora bien, regresando al tema de análisis en cuestión, el numeral 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado A) contiene los derechos laborales y humanos, los cuales se reconocen en nuestra carta magna; además resulta ser el fundamento normativa por la cual

nace la Ley Federal del Trabajo, además de los artículo 5 y 9 de nuestra Constitución Federal.

Sin embargo, es indispensable demarcar el objeto del análisis del artículo 123 constitucional, apartado a), fracción XVI, que a letra dice:

...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.<sup>73</sup>

Es evidente que la norma es clara, donde permite a los trabajadores como patrones a realizar libremente el derecho a asociarse y crear un sindicato, con la finalidad de la defensa de sus derechos laborales; sin embargo, esta normativa no sustenta la garantía de la protección de este derecho.

Por lo que es importante argumentar que, basados en el análisis del Convenio 89 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, el derecho a la libertad sindical debe garantizarse respecto a no tener limitantes en la admisión o renuncia de un sindicato.

---

<sup>73</sup> H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma del 18 de noviembre del 2022.

Cabe mencionar que el numeral en mención, solo se limita a enunciar el derecho a la libertad sindical, aunque si analizamos la naturaleza del concepto, se puede determinar que, se contrapone al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, donde la cláusula de exclusión negativa, deja a merced al trabajador de ser despedido injustificadamente, como se había mencionado anteriormente.

#### 4.3.2. Ley Federal del Trabajo y libertad sindical

Con respecto a la Ley Federal del Trabajo, existen varios numerales referentes al derecho a la libertad sindical, sin embargo, también existen contradicciones, los cuales se expondrán a continuación.

Partiendo desde el concepto del sindicato la ley lo prevé como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Ahora bien, con respecto a la libertad sindical, en específico se encuentra en el numeral 358 de la ley en mención, lo cual a la letra dice:

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de

participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

*I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;*

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;

III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y

IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Con lo que respecta este artículo, lo menciona mucho más claro que el numeral 123 constitucional, puesto que expone la idea de la voluntad del trabajador de pertenecer o no a un sindicato, lo cual se expresa de forma explícita en la fracción I, del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, como se precisó en el tema anterior este derecho se ve menoscabado en contradicción con el numeral 395 de la misma ley en mención, la cual se describe a continuación:

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.

Es decir, la norma anterior no solo contrapone el numeral 358; sino además contrapone a lo establecieron en los instrumentos internacionales de proteger y garantizar sobre

cualquier normativa nacional que pretenda menoscabar el derecho a la libertad sindical.

#### 4.4. Principales problemas y retos de la libertad sindical en México

Los sindicatos se constituyen como una unión profesional, es decir, una sociedad de personas que comparten intereses sociales y que se unen con el fin de protegerlos frente al patrón. Históricamente, a nivel mundial, los sindicatos han conseguido importantes triunfos como su reconocimiento como representantes e interlocutores de los trabajadores, la reducción de jornadas de trabajo y el aumento de la calidad de vida de los trabajadores. No hay que olvidar que antes de los sindicatos, las jornadas laborales podían alcanzar las dieciséis horas diarias, los 365 días del año, con salarios apenas suficientes para alimentar a una persona, lo que forzaba a mujeres y niños desde los cuatro años a trabajar.<sup>74</sup>

En la actualidad no es posible hablar del derecho al trabajo, sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical

---

<sup>74</sup> Solorio Cardiel, Juan Francisco, Retos y perspectivas del sindicalismo mexicano, Revista Ideides Untref, 2016/2023.

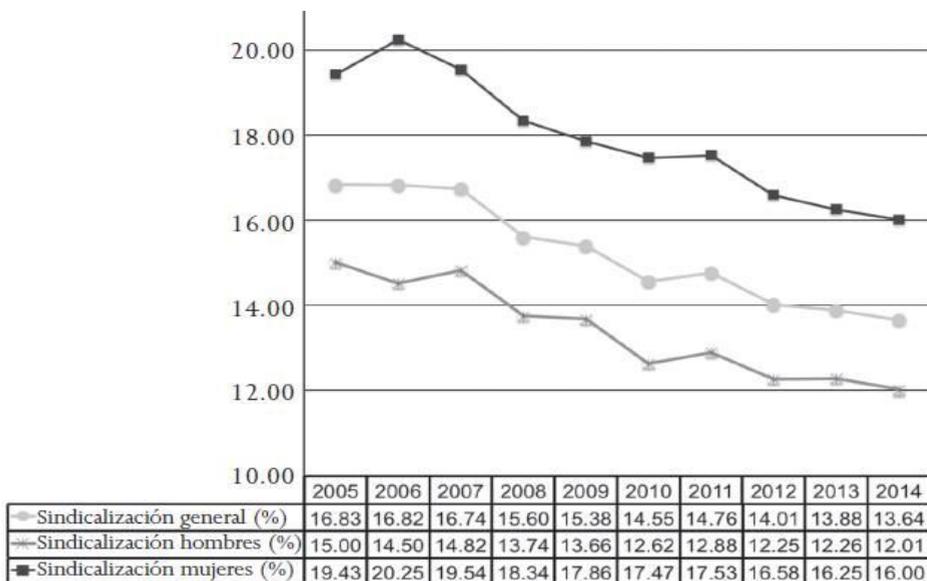
la cual forma parte de estos derechos humanos que ha sido recogida por diversos instrumentos internacionales y que se encuentra regulada en forma expresa por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Siendo el primero el que se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el segundo el relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Es entonces, que al establecerse en las situaciones actuales sobre los derechos de la libertad sindical es necesario analizar cómo se encuentra el sindicalismo en México, por lo que podemos denostar, por lo que, De la Garza señala que existe una polémica acerca de cómo medir la sindicalización, porque no existe un organismo que concentre a los sindicatos en México, debido a la falta de actualización de los registros de éstos y a su posible sobrerepresentación, entre otras cosas.

Además, se puede calcular al personal sindicalizado, como la proporción de la población económicamente activa de la población ocupada, o bien de los trabajadores ocupados subordinados remunerados.

Y también es posible estimar la densidad sindical (porcentaje de trabajadores sindicalizados), la membresía sindical (trabajadores sindicalizados en términos absolutos) con

la Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares, como el trabajo la ENOE, o con otro tipo de registros a partir de los datos de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. En esta investigación se calculó la tasa de sindicalización con los micro datos de la ENOE, a partir de la población ocupada subordinada y remunerada, pues no tiene sentido incluir a alguien que está sindicalizado y no trabaja, como sería en el caso del cálculo de una tasa como proporción de la población económicamente activa, o bien, que estuviera sindicalizado pero no recibe pago directo a cambio de su trabajo.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).<sup>75</sup>

Como es observable, uno de los retos más importantes a lo que se enfrenta el derecho a la libertad sindical es la disminución de los sindicatos y con ello la lucha de los derechos laborales; esto en consideración a muchas razones, empero, los más importantes en mi opinión, es a la crisis económica que se desato a partir de la inflación, el recorte de personal, la pandemia del Covid-19; y como consecuencia la desaparición de muchas empresas generadoras de empleo.

Sin embargo, regresando al tema en cuestión, el Derecho a la libertad sindical, se ha visto vulnerado por la decreciente defensa de los derecho laborales y desvirtuando el interés común de los sindicatos.

En la actualidad, también otros de los factores que disminuyen la defensa del derecho humano a la libertad sindical son los trabajadores contratados temporalmente, lo que permite

---

<sup>75</sup> Rubio Campos, Jesús, Sindicalización y precariedad laboral en México, Región y sociedad vol.29 no.68 Hermosillo ene./abr. 2017, véase también en <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?scriptsciarttext&pidS187039252017000100037>, consultado el 08 de agosto del 2023.

el desconocimiento de los gremios sindicales de empleados-empresariales dedicados a la defensa de los derechos laborales.

También es indispensable describir que, el estado Mexicano, ha sido un poco apático respecto a la difusión de los derechos laborales y las malas prácticas ejercidas por los miembros directivos de los gremios sindicales; tales como el uso del poder, para poder ejercer acciones o conductas a violentar al empleado, en sus distintas modalidades y con ellos empoderar al patrón en las situaciones de generar despidos por decisión del sindicato; tal y como lo establece el numeral 395 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo uso de la cláusula de exclusión.

Por lo que, es necesario realizar mecanismos de acción encaminados a la protección del derecho humano a la libertad sindical, imperando siempre la dignidad en el trabajo y la no discriminación de sus derechos sea cual sea la posición laboral que tenga el trabajador, eso quiere decir, asalariado, por prestación de servicios, domésticos, operativo o administrativos.

Lo que implicaría potenciar el alcance del numeral 358 de la Ley Federal del Trabajo y por ende el 371 de la misma ley, con la finalidad de detener la expulsión de un integrante del sindicato, por razones de interés personal de los directivos y con objeto de ejercer violencia física, emocional, psicológica o

económica la trabajador como medio de menoscabar su derecho como trabajador.

#### 4.5. Análisis sobre las reformas constitucionales y legales para la protección del Derecho a la libertad sindical

El primero de mayo de 2019 se promulgaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta con un año de retraso la reforma de 24 de febrero de 2017 a la Constitución en materia de procedimientos laborales.

A pesar de que la intención era fundamentalmente cambiar la manera de resolver los conflictos laborales, privilegiando a la conciliación como instancia previa y obligatoria, además de establecer a los tribunales del Poder Judicial como las instituciones encargadas de resolver los conflictos de trabajo; la reforma plantea diversos cambios en la dinámica sindical en nuestro país.

Aunque hubiera sido ideal que las transformaciones al derecho colectivo del trabajo hubieran respondido al anhelo de los trabajadores de lograr instituciones democráticas que sirvieran para conseguir la defensa de sus derechos y el desarrollo de su nivel de vida; en realidad estos cambios son producto de las exigencias de los socios comerciales de nuestro

país, principalmente de los Estados Unidos, que puso como requisito para la firma del nuevo tratado de libre comercio para América del Norte una reforma laboral que terminara con las condiciones laborales que precarizan las condiciones de salarios, jornada, derechos colectivos y acceso a la justicia, y que constituyen una competencia desleal para los trabajadores de nuestros socios comerciales.

Fue entonces que la reforma promovida, además de transformar la impartición de justicia laboral, implicó cambios importantes a la formación y funcionamiento de los sindicatos. Según la exposición de motivos, la iniciativa:

Confirma el derecho de los trabajadores y patrones de constituir las organizaciones que estimen convenientes, la prohibición de los patrones y del Estado de incurrir en todo acto de injerencia respecto de los sindicatos de trabajadores, así como el reconocimiento de su personalidad jurídica, sin sujetarla a condiciones que los restrinjan.

Reitera el derecho de la libre afiliación y de participación de los trabajadores en los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como las garantías derivadas del mismo.

Amplía y refrenda el derecho de los sindicatos para integrarse en una o varias ramas de industria, a nivel estatal o nacional.

Además, reconoce y precisa el derecho de los trabajadores para organizarse libremente en la forma y ámbito que ellos decidan. Sin embargo, se considera que como en buena parte de lo reformado, su efectividad depende más de la implementación de políticas para hacer valer la reforma, que del texto de la ley.

Establece que, en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se observen y prevalezcan los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, así como de respeto a la libertad sindical.

Exige que, en materia de registro y actualización sindical, impere la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo sobre los aspectos de orden formal.

Refrenda la aplicación de las normas vigentes en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública en lo que hace a los sindicatos, y dispone que la información de los registros de los sindicatos, se hará pública y se expedirán copias a toda persona que los requiera, posibilitando que los sindicatos soliciten de la Autoridad Registral, las copias de los documentos que obren en sus respectivos expedientes.

Garantiza la libre voluntad de los afiliados a un sindicato y el deber de éste de ajustarse a sus disposiciones estatutarias para la designación de sus dirigentes, al establecer que, para la elección de la directiva sindical y las secciones sindicales, se observen las normas que al respecto dispongan sus estatutos, so pena de nulidad del procedimiento.

Establece como norma obligatoria que los estatutos incluyan como requisito para su aprobación el apoyo mayoritario de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto.

Permite que los sindicatos soliciten a la autoridad laboral la certificación de cumplimiento de las normas en sus estatutos; Sin embargo, se considera que el abuso de la exigencia de certificación podría llegar a constituir un acto de injerencia prohibido por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Refrenda, amplía y precisa la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a sus afiliados, así como el deber de entregar copia por escrito del informe respectivo a cada uno de sus miembros.

Fortalece el derecho de los miembros del sindicato a solicitar información sobre la administración del patrimonio de su organización y de acudir a la Autoridad Registral a denunciar las irregularidades en que se incurra al respecto.

Se ordena que los estatutos sindicales deben establecer los mecanismos para sancionar a los responsables del manejo indebido de los recursos del sindicato, sin menoscabo de que se ejerzan las acciones legales que correspondan.

Prohíbe a los sindicatos, federaciones y confederaciones, participar en esquemas de evasión de contribuciones, incumplimiento de obligaciones patronales y actos de simulación.

Aquí el problema práctico sería como vigilar el cumplimiento de esta disposición de manera eficaz, sin que constituya un acto de injerencia del gobierno en la vida interna de los sindicatos.

Se pretende establecer un procedimiento ágil y sencillo, para la obtención de la Constancia de Representatividad por parte de los sindicatos, a fin de que éstos puedan celebrar, revisar o modificar el contrato ley o el colectivo de trabajo ante la autoridad o Tribunal Laboral.

Aunque de la lectura del artículo 390 bis, el registro de sindicatos, de contratos colectivos de trabajo y de reglamentos interiores de trabajo, así como el procedimiento de la Constancia, no serán procedimientos rápidos y podrían convertirse en una nueva fuente de extorsión, al exigir para

dichos actos ya no solo la toma de nota, sino la Constancia de Representatividad.

Empero, a pesar de los cambios mencionados, no parece que la situación de los sindicatos en México vaya a cambiar, al menos no en el sentido que se supone en la reforma.

Los procedimientos señalados en la reforma son lentos, complicados y costosos, además de redundantes. Los sindicatos ahora tienen que demostrar cada seis meses que cuentan con el apoyo de los trabajadores, al realizar cualquiera de los actos objeto del mismo: desde tomas de nota, cambios de directiva, negociación, depósito y revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Ley y Reglamentos Internos de Trabajo.

Para que la situación actual cambie, se necesita que todos los factores involucrados se transformen, para ello, se debe de comprender la situación de los sindicatos y de los actores involucrados con ellos. En la actualidad, las críticas a los sindicatos en México se pueden centrar en los siguientes factores:

En el caso de los trabajadores:

- a) Los sindicatos son un costo, al exigir el pago de cuotas cuya administración no es transparente.

- b) Los sindicatos no representan ni protegen a los trabajadores.
- c) Los sindicatos generalmente están de parte del patrón.
- d) Los trabajadores no participan en la vida interna del sindicato.

En el caso de las empresas:

- a) Los sindicatos son un costo para la empresa, que a menudo cobra para no emplazar a huelga o para celebrar contratos colectivos forzosos con la empresa.
- b) Existe la necesidad de *alquilar* a un sindicato como medida de protección, contra otros sindicatos o incluso contra los trabajadores, en el afán de las empresas por reducir costos.
- c) Los sindicatos auténticos son un costo, al exigir condiciones de trabajo superiores a las del mercado, lo que deja a la empresa en desventaja frente a otras empresas con sindicatos blancos o sin sindicatos.
- d) Los sindicatos solo piden, sin dar nada a cambio. Incluso los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley establecidos en la Ley Federal del Trabajo están diseñados de esa manera, otorgando mejores

condiciones de trabajo que no se traducen en beneficios recíprocos para las empresas.

- e) Las cláusulas de exclusión por admisión generan un poder de monopolio a favor del sindicato, que impide a las empresas contratar libremente y de manera eficiente a su personal, lo que resulta en empleados poco productivos, pero protegidos por el sindicato.

Y para el Estado:

- a) Los sindicatos son agrupaciones que si no están bajo control generan costos sociales al exigir mejores condiciones de trabajo, encareciendo la mano de obra y haciendo que México pierda su ventaja competitiva, basada en la precariedad laboral.
- b) Los sindicatos pueden concentrar el apoyo electoral de sus trabajadores, ya sea a favor o en contra del régimen actual.
- c) Los sindicatos, sobre todo aquellos que pertenecen a empresas del Estado o a organismos descentralizados, generan importantes gastos para la Hacienda Pública, derivados de las ventajas económicas obtenidas en el

pasado, que muchas veces no son costeables hoy en día.

- d) Los sindicatos se usan para diversas planeaciones fiscales (por ejemplo, disminuir mediante triangulación los ingresos gravables de los trabajadores y de las empresas sin olvidar que los sindicatos no pagan impuestos ni son sujetos de auditorías), por lo que generan costos a la Hacienda en México.

Ahora bien, si trata de cambiar el paradigma del sindicato en México en la que se encuentra; en lugar de ser herramienta de control social o de dirección de la empresa, el sindicato necesita regresar a sus raíces, como voz de la clase trabajadora, punto de equilibrio del mercado de trabajo y constituirse para:

1. El Estudio de los intereses de los trabajadores: Para conocer los intereses de los trabajadores, se debe contar con cuadros profesionales que sepan realizar dicho análisis por un lado y por el otro, se debe contar con la estructura democrática para mantener una comunicación permanente con ellos.

2. Promover la participación de los trabajadores en el sindicato y preparar a sus agremiados para desempeñar esta labor. Esta situación es cada vez más fácil de realizar con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, que permiten conocer las opiniones y necesidades de los trabajadores y generar diálogo de manera casi instantánea.
  
3. La Defensa de los intereses de los trabajadores: El sindicato debe no solo preparar cuadros para negociar e intervenir en las empresas para defender los derechos de los trabajadores.  
Debe contar con vínculos con sus trabajadores, con la empresa (con el fin de llegar a negociaciones satisfactorias. La defensa de los intereses de los trabajadores no puede ser a costa de la viabilidad de la empresa, y a menudo el sindicato y la directiva tienen objetivos en común, en los que el diálogo puede beneficiar a ambos). Incluso se necesitan vínculos con las autoridades y con el público, como grupos de consumidores, ambientalistas, entre otros. que participen en procesos de negociación para generar acuerdos de responsabilidad social de las empresas.

Es muy importante mostrar ante la sociedad que la defensa de los trabajadores no significa afectar a los intereses sociales.

Se debe fomentar la cohesión y la solidaridad entre los distintos grupos sociales y mostrar que la acción sindical es una vía para moderar la codicia corporativa.

4. El Mejoramiento de los intereses de los trabajadores: Así como las empresas exigen constantemente incrementos en la competitividad y productividad de los trabajadores, los sindicatos deben estar preparados para exigir que los resultados de la productividad se repartan de forma equitativa.

Generalmente los beneficios resultados de los incrementos no van a parar a los trabajadores, sino a los inversionistas de las empresas. Esto trae como resultado la baja en dicha competitividad.

Incluso a menudo, los beneficios bursátiles de las empresas se hacen a costa de la misma. El mejoramiento de las condiciones de los trabajadores no es solo un aspecto de justicia elemental, sobre todo en México. La situación actual solo beneficia a las grandes compañías

que exportan, pues sus ganancias no vienen del consumo interno.

Para las miles de empresas micro, pequeñas y medianas, salarios y condiciones más altas resultarían en el fortalecimiento del mercado interno. Hecho de manera racional, el gasto en mayores salarios se vería compensado en el crecimiento del consumo, la expansión del mercado interno y en general de la economía nacional.<sup>76</sup>

En la posición empresarial, el sindicato efectivamente tiene cierto poder de monopolio en la contratación de trabajadores, mediante la cláusula de exclusión por admisión. Esto genera costos e inconveniencias para las empresas, que no pueden elegir libremente a la gente idónea para los puestos de trabajo, lo que resulta en pérdida de competitividad y en fuente de fricciones entre el sindicato y la empresa.

En cambio un cambio una opción más en la que el sindicato cobrara una relevancia importante para las empresas sería el que los sindicatos ejercieran un poder de monopolio

---

<sup>76</sup> Solorio Cardiel, Juan Francisco, Retos y perspectivas del sindicalismo mexicano, Revista Ideides Untref, 2016/2023.

preparando a sus trabajadores para realizar oficios especializados, es decir, que se convirtieran en una opción de competencia para ciertos tipos de trabajos o labores, ofreciendo trabajadores más caros, pero mejor calificados.

El sindicato tiene las condiciones y recursos para capacitar a sus miembros y promocionar las habilidades. Se llegaría al extremo de que las mismas empresas buscarían a los trabajadores capacitados y más productivos del sindicato, ya que se ahorrarían costos para las empresas en tiempo y recursos.

Otro elemento es el fomentar las vías de diálogo entre el sindicato, los trabajadores, los directivos y los socios de la empresa. A menudo, cuando el diálogo se da entre el sindicato y la directiva, se propicia el problema del principal y el agente al que nos referimos antes. Una empresa que mantiene abiertas las vías de comunicación permite coordinar mejor sus esfuerzos y estrategias de producción, concientizar a los trabajadores sobre la situación real de la empresa y los mercados, y compartir de manera más adecuada los problemas, los logros y los resultados de la mayor productividad.

Ahora bien partiendo de este orden de ideas, si bien es cierto, la reforma laboral es necesario para el crecimiento del derecho a la libertad sindical; también es necesario restringir

ciertos derechos, tales como la cláusula de exclusión la de admisión y de expulsión.

A sabiendas que el estado no puede tener una injerencia directa en la autonomía del sindicato, es importante poder interponer límites en cuanto a la cláusula, debido a que vulnera el derecho humano a la libertad sindical, al presentarse como un agente de coacción frente a la voluntad del empleado.

Asimismo puede presentarse como un tema de inconstitucionalidad la normativa que lo prevé tomando en consideración que desde todos los puntos de vista analizados en la presente investigación, resuelve que vulnera el derecho objeto de estudio; al impedirse el derecho humano a asociarse y reunirse para poder defender sus derechos laborales; creando con ello un monopolio sindical; lo cual debe de ser atendido, considerando que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos faculta e impone la obligación del estado mexicano garantizar los derechos humanos de sus habitantes en su territorio.

## CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación, se ha concretado ciertos elementos importantes sobre el derecho a la libertad sindical; los cuales se genera por diferentes conclusiones, los cuales solo me referiré a los más importantes.

En lo que respecta a los sindicatos, en relación a los resultados de la investigación, se puede concluir que, el sindicato ha perdido efectividad en el país, al desvirtuarse de su fin inmediato de creación, la cual es la defensa de los derechos humanos, lo cual podemos corroborarlo con los datos descritos en este análisis, donde hasta el 2014, se percibió una disminución en la inscripción de miembros a los diferentes sindicatos en México.

Siguiendo con los sindicatos, también se han convertido en un objeto de apoyo a las empresas empleadoras, han antepuesto por encima de los intereses de la colectividad intereses particulares de sus directivos; lo que genera una pérdida de la confianza de sus miembros.

También se pudo destacar que durante la práctica de la vida democrática dentro de los gremios sindicales, no

existe una democracia efectiva, partiendo desde el punto partidista manipulativa; puesto que, los miembros del sindicato, lejos de poder ejercer su derecho al voto libre y secreto, en la gran mayoría de los procesos elección, se tiene una competencia desleal, al implementar intimidaciones de exclusión de sus integrantes por falta de un voto dirigido a personas específicas.

Respecto al derecho a la libertad sindical, se puede definir como la facultad de decisión del trabajador a elegir pertenecer o no a un sindicato, independientemente de las injerencias externas que puedan ejercer en la voluntad del individuo.

Respecto a la defensa internacional del Derecho a la libertad sindical, se puede concluir que existen distintas disposiciones que protegen el mismo derecho, tales como la Declaración de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 87 y 98, en el cual en el primero de los mencionados el Estado Mexicano forma parte; entre otros instrumentos internacionales.

En el ejercicio del derecho a la libertad sindical interna en México, existe una contradicción evidente, toda vez, que por un lado la propia Constitución Federal garantiza la libertad sindical en sus numerales 5, 9 y 123 apartado A) fracción XVI; y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 358, no es así, con el numeral 395 de la misma en mención; al limitar dicha libertad, manteniendo un monopolio abierto del sindicato, eso en virtud de poder excluir a sus miembros libremente a través de la asamblea sindical; anteponiendo por encima y vulnerando el derecho a la libertad sindical, de previa audiencia y ejerciendo discriminación en contra del empleado.

En relación a las reformas recientes en nuestro sistema normativo mexicano en materia laboral, se presenta un impulso importante a la defensa de los derechos sindicales, dentro de ellos, garantizar la libertad sindical; sin embargo, al realizar un análisis general, se interponen las practicas socioculturales realizados hasta el día de hoy en cada uno de los sindicatos.

Desde la perspectiva de los trabajadores el sindicato se manifiesta como costoso, al exigir el pago de cuotas cuya administración no es transparente; no representan ni

protegen a los trabajadores; generalmente están de parte del patrón; los trabajadores no participan en la vida interna del sindicato. Cuestiones muy evidentes en la actualidad; sin embargo, son malas prácticas que tanto en el sector público como el privado se presentan, demostrando la falta de confianza de pertenecer a un sindicato.

Lo cual, deja en estado de indefensión a los trabajadores al no poder confiar en un gremio para la defensa de sus derechos en una colectividad, y por lo tanto impulsar el individualismo en las empresas.

Por lo tanto, para generar nuevamente la confianza a sus integrantes, los sindicatos deben tratar de regresar a sus objetivos de origen, los cuales son la defensa de los derechos laborales, crecimiento en los derechos laborales y el equilibrio entre el trabajo, trabajadores y empleadores, con la finalidad de crecer tanto económicamente, como jurídicamente en el sector laboral.

Dentro de las reformas que deben de realizarse, tomando en consideración el numeral 358 de la Ley Federal del Trabajo, la abrogación del texto del numeral 395 de la Ley en mención, específicamente en la que a la letra dice:

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.

Puesto que en el sentido positivo de la libertad sindical vulnera el derecho a la libertad de pertenecer a un sindicato, puesto que, crea un prejuicio que quienes no sean parte del sindicato no podrán ser tomado como trabajadores sino pertenecen a un sindicato, aunque el simple hecho de trabajar con la empresa lo contempla como tal; es decir, obliga al empleado a formar parte de un sindicato, lo cual condiciona su voluntad de pertenecer o no a un gremio sindical.

Es imprescindible, además, mencionar que dentro del sector sindical, en opinión particular debe ser tomado

en cuenta la antigüedad de los trabajadores, para formar parte del sindicato, tomando en consideración, que una de las malas prácticas dentro de los sindicatos es, excluira los aspirantes a miembros del gremio, impulsando con ello la discriminación en razón de género, religión, pensamiento, sexo o afinidad, entre otras muchas razones; con esta medida se busca evitar la violación categórica del derecho a la libertad sindical del trabajador que por cuestiones políticas internas que pudieran evitar pertenecer a una asociación sindical.

En virtud de lo anterior, para existir un impulso al derecho sindical, tendríamos que modificar el numeral 371 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V; específicamente adicionando lo siguiente:

(Propuesta)

Artículo 371 ...

*V. Condiciones de admisión de miembros, los cuales serán nulos si los mismos resultan ser discriminatorios en razón de género, religión, preferencias sexuales, políticos, culturales entre otras formas de discriminación que vulneren el derecho a la libertad sindical.*

Fehacientemente se podría asegurar que con dicha reforma, podría catapultar los derechos sindicales y laborales por encima de las malas prácticas, y no solo, con las normas sino además prescindir mecanismos de su defensa frente las autoridades jurisdiccionales en materia laboral.

## **FUENTES DE CONSULTA:**

AGUILAR T. Marcos, ¿Por qué la Constitución de 1917 legisló a favor del trabajo? La evolución de las relaciones laborales en los ferrocarriles mexicanos, 1883-1923, año 29, número 82, septiembre-diciembre 2016.

ARESE, Cesar, Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro), Revista latinoamericana derecho social número 25 Ciudad de México jul./dic. 2017, véase también en <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&pid=S012405792007000300005>

CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel, Derechos humanos y libertad sindical: caso México, UNAM, junio 2015.

CASTRO BUITRAGO, Erika J. y otros; Historia, concepto y estructura de los derechos económicos, sociales y culturales, Estud. Socio-Juríd vol.9 no.spe Bogotá Dec. 2007.

CÁTEDRA MOLINA, Gerardo, Derechos Económicos, sociales y Culturales, editorial Kimpres Ltda, Bogotá, abril 2009.

Comisión Nacional de Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos humanos?, 2018 -2023, véase también en <https://www.cndh.org.mx/derechoshumanos/queson losderechoshumanos>

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Derechos A La Libertad Sindical, Negociación Colectiva Y Huelga, Y Su Relación Con Otros Derechos, Con Perspectiva De Género Opinión Consultiva Oc-27/21 De 5 De Mayo De 2021

GERSON ANZOLA, Ana Cecilia, Protección Internacional de la Libertad Sindical y El Sindicalismo Internacional Retos del Nuevo Milenio, Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Gobierno de México, Información del Capítulo Laboral del T-MEC, 30 de mayo de 2023, véase también en [https://www.gob.mx/tmec/accionesyprogramas/informaciondelcapitulolaboraldeltmec?statepublished;](https://www.gob.mx/tmec/accionesyprogramas/informaciondelcapitulolaboraldeltmec?statepublished; consultado con fecha 21 de octubre del 2023.) consultado con fecha 21 de octubre del 2023.

GONZALEZ GUERRA, José Merced Y Gutiérrez Castro Antonio, El sindicalismo en México, Historia, Crisis y Perspectivas, segunda edición, Libro bicentenario, diciembre 2010.

GOMEZ ZULUACA, Alberto León, Derechos Laborales, La Libertad Sindical, UNAM, 2008.

GOMEZ Zuppa, Wibaldo, Libertad sindical en México: Reforma Laboral y procesos de legitimación, Revista Común, mayo, 2023; véase también en <https://revistacomun.com/blog/libertadsindicalenmexicoreformalaboralyprocesosde-legitimacion/>

GUTIERREZ Julio, EU pide revisiones sobre el TLCAN por libertad sindical, La jornada, 17 de septiembre del 2023, véase también en <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/05/22/economia/porterceravezenelanoepiderevisionessobreltcanporlibertadsindical/>

H. Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma del 18 de noviembre del 2022; véase también en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, última reforma del 27 de diciembre del 2022, véase también en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, sexta edición, 2022; véase también en <https://conahcyt.mx/cibiogem/images/cibiogem/normatividad/estandaresdh/docsestandaresdh/OITDeclaraciontripartitadepincipiosobreempresasmultinacionalesylapoliticasocial2017.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, véase también en <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/DeclaracionUDH.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, Libertad sindical y de asociación, Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, 1996-2023; véase también en <https://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/>

WCMS152351/langes/index.htm consultado el 19 de octubre del 2023.

PEREZ VALERA, Víctor M., Cláusula de Exclusión en el Derecho Laboral Mexicano, Universidad Iberoamericana, 2005.

SANTOS AZUELA, HÉCTOR, Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo, Jurídicas UNAM, 1987.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 22 de octubre de 2019; véase también en

<https://www.gob.mx/stps/articulos/normaoficialmexicananom035stps2018factoresderiesgopsicosociale neltrabajoidentificacion analisisy prevencion>

SOLORIO Cardiel, Juan Francisco, retos y perspectivas del sindicalismo mexicano, revista Ideides, 04 de noviembre del 2019; véase también en <http://revistaideides.com/retosyperspectivasdesindicalismomexicano/>