
SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

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

a. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹¹⁰ reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana?

Debe ser respetuoso y garantista en toda la extensión de la palabra.

En todo momento se debe respetuoso de la autodeterminación de los sindicatos y limitar su intervención al mero acto administrativo registral, entendiendo primero, que el derecho de asociación se encuentra ya consagrado como derecho fundamental en un ordenamiento máximo de la nación, que es la constitución, concretamente en el caso de México en su artículo 9º.

La actuación del Estado a través de las autoridades laborales correspondientes, se debe caracterizar porque éstas, actúen en total libertad de jurisdicción y que a su vez esa libertad de jurisdicción no irrumpa o pretenda irrumpir en el ámbito de la autonomía, y la libertad sindicales.

Debiendo respetar en todo momento el derecho de las organizaciones a autodeterminarse por medio de la creación de sus estatutos, a autogobernarse a través de la creación de reglamentos que les permitan en un ámbito democrático-sindical, sin la intervención del estado, la renovación de directivas y/o dirigencia, limitándose al análisis en su caso a la interpretación del estatuto y a las formalidades y requisitos contenidos en la Ley para realización de los actos administrativos del registro que se lleva por el estado.

En cuanto a los procesos de negociación colectiva y huelga, además de lo anterior, el Estado debe asumir una responsabilidad adicional en el manejo de dichos procesos ya que su intervención en ellos resulta ser de suma trascendencia, por lo que deben

abordarse con un gran rigor metodológico y desde puntos de vista socioeconómicos, sociopolíticos, socioculturales, etc.

Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo

Partiendo que de conformidad con la opinión consultiva OC-22/16, la corte señaló que la obligación general que tienen los Estados de garantizar los derechos sindicales, se traduce en las obligaciones positivas de permitir e incentivar la generación de las condiciones aptas para que tales derechos se puedan llevar a cabo efectivamente. Las acciones que deben tomar los Estados en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad para verificar que se realicen los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, deben ser justamente acciones que faciliten estos derechos y no así acciones que entorpezcan y hagan casi imposible ejercerlos.

Lo anterior es así, puesto que el artículo 26 del pacto de San José, establece el compromiso de los Estados Partes para adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos. Por su parte el Protocolo de San Salvador señala que los Estados permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

Por tal motivo, se considera que las acciones que permitan realizar esta verificación por parte de los Estados, es justamente valorar y organizar plenamente ese proceso de libre sindicación, eliminando tantos trámites burocráticos en sus leyes internas y permitir mayor margen de maniobrabilidad en el actuar de los sindicatos, permitiéndoles y respetando su autonomía.

Contar con medios para combatir los actos que pudieran causar perjuicio a las y los titulares de derechos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o que nieguen de manera injustificada las prerrogativas necesarias al normal desarrollo de la acción colectiva laboral.

¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?

Los Estados, considerando su naturaleza y rango de acción, deben establecer las bases legales y los mecanismos necesarios para hacer cumplir la legislación, en otras palabras, los Estados deben apegarse a su naturaleza y proveer a la sociedad de un marco normativo coercitivo ejecutable, así como sancionar su incumplimiento; en este tenor, en primer lugar, los Estados deben legislar, reconocer y plasmar en sus normas los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga.

Por otro lado, lo anterior ha sido satisfecho por la mayoría de los Estados, legislando y suscribiendo tratados internacionales al respecto, por lo que debe atenderse urgentemente al cumplimiento de la Ley para que los trabajadores puedan efectivamente gozar y ejercer sus derechos de libertad sindical, a la negociación colectiva y huelga. En México hasta antes de la Reforma publicada el 01 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, esta contenía diversos mecanismos por los cuales se protegían dichos derechos, como en el artículo 132 fracción X, XI, XXI, XXII, 133 fracciones IV, VII, Título Séptimo Relaciones Colectivas de Trabajo (354 a 439), Título Octavo Huelgas (440 a 469) de la Ley Federal del Trabajo. También por medio de pronunciamientos realizados por el Poder Judicial de la Federación como los siguientes:

Época: Décima Época
Registro: 2006607
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 7, Junio de 2014, Tomo I
Materia(s): Constitucional, Laboral
Tesis: 2a./J. 45/2014 (10a.)
Página: 535

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIÓN IX, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE SUS ESTATUTOS CONTENDRÁN EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE SU DIRECTIVA Y QUE ÉSTA PODRÁ REALIZARSE MEDIANTE VOTACIÓN INDIRECTA, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE AUTONOMÍA Y LIBERTAD SINDICALES (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización sindical, de manera que la libertad de sindicación (en sus distintas vertientes), no es un impedimento absoluto para que las autoridades verifiquen que los estatutos y la organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con lo anterior, el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que los estatutos de los sindicatos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva, admitiendo que la votación respectiva pueda efectuarse de manera indirecta -y no sólo en forma directa-, no viola los principios de autonomía y libertad sindicales reconocidos en los numerales 123, apartados A, fracción XVI y B, fracción X, constitucional y 3 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, porque dicha modalidad de votación se erige como un medio de expresión legítimo y democrático no prohibido por la Constitución para la elección de la directiva sindical que, junto con el método de votación directa, se ofrece a las organizaciones sindicales para que sean ellas quienes determinen libremente el mecanismo que les resulte idóneo en función de sus características, composición territorial y número de afiliados, siempre que éstos tengan asegurada su participación a través del voto libre y secreto.

Amparo en revisión 620/2013. Sindicato de Trabajadores Democráticos de Empresas Elaboradoras de Productos Alimenticios en General de la República Mexicana. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando

Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 638/2013. Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 644/2013. Sindicato Auténtico de Trabajadores de la Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S.A. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 653/2013. Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 658/2013. Felipe Enrique Navarrete Plascencia y otros. 19 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 45/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de abril de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 06 de junio de 2014 a las 12:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 09 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Época: Novena Época

Registro: 160992

Instancia: Pleno

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIV, Septiembre de 2011

Materia(s): Laboral

Tesis: P./J. 32/2011

Página: 7

SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ FACULTADA PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES QUE RIGIERON EL PROCEDIMIENTO CONFORME A SUS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 86/2000).

Al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos.

Solicitud de modificación de jurisprudencia 14/2009-PL. Magistrado Presidente del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de junio de 2011. Mayoría de seis votos. Disidentes: José Ramón Cossío Díaz, Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Sergio A. Valls Hernández y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

El Tribunal Pleno, el veintidós de agosto en curso, aprobó, con el número 32/2011, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintidós de agosto de dos mil once.

Notas:

La tesis 2a./J. 86/2000, de rubro: "SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." y la parte conducente de la ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 30/2000-SS citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, septiembre y octubre de 2000, páginas 140 y 837, respectivamente.

La presente tesis deriva de la resolución dictada en la solicitud de modificación de jurisprudencia 14/2009-PL, en la cual el Pleno, por mayoría de votos, determinó modificar el criterio contenido en la tesis 2a./J. 86/2000, de rubro: "SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

Época: Décima Época
Registro: 2006552
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 6, Mayo de 2014, Tomo II
Materia(s): Constitucional, Laboral
Tesis: 2a. XLVI/2014 (10a.)
Página: 1100

SINDICATOS. LOS ARTÍCULOS 371, FRACCIÓN XIII Y 373 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL ESTABLECER UN MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y TRANSPARENCIA EN TORNO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE AQUÉLLOS, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

Los preceptos de referencia establecen una serie de obligaciones a cargo de los sindicatos para incorporar en sus estatutos un mecanismo de rendición de cuentas por la directiva en lo que se refiere a la administración del patrimonio sindical, las sanciones en caso de incumplimiento, los medios internos para la resolución de controversias, así como las vías por medio de las cuales los trabajadores podrán obtener la información respectiva conforme a los procedimientos e instancias correspondientes. Ahora, tomando en consideración que la efectiva rendición de cuentas sobre el estado que guarde la administración de los recursos respectivos, así como la información que le sirva de sustento dada a conocer a los trabajadores, constituyen mecanismos que tienden a la adecuada administración del patrimonio sindical y al fortalecimiento de la condición democrática que debe regir la vida interna de ese tipo de organizaciones, en tanto la honesta y transparente aplicación de los recursos es necesaria para alcanzar sus legítimos propósitos conforme a la normativa aplicable y, por ende, para beneficiar a sus agremiados a través del constante mejoramiento de sus condiciones laborales, se concluye que los artículos 371, fracción XIII y 373 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer las obligaciones de referencia, no violan el principio de libertad sindical, pues imponen límites válidos a la libertad y autonomía sindicales, al encontrar plena justificación en el régimen democrático promovido por los artículos 3o., 9o., 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que dicha libertad se vea comprometida por una indebida injerencia del Estado o de los poderes públicos, ya que los dispositivos legales señalados sólo otorgan intervención para efectos de la rendición de cuentas y transparencia a los propios trabajadores sindicalizados.

Amparo en revisión 643/2013. Asociación Sindical de Trabajadores del Metro. 2 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretarios: Estela Jasso Figueroa, Fanuel Martínez López y Teresa Sánchez Medellín.

Esta tesis se publicó el viernes 30 de mayo de 2014 a las 10:40 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Criterios de carácter judicial que si bien limitan y regulan la figura de libertad sindical, nos ayudan a entender su concepto y delimitar sus alcances por lo que hace al grado de intervención o participación que puede tener el Estado en su organización, forma de elegir y renovar la directiva de los mismos, **en la que debemos resaltar el respeto**

a la libre organización de los sindicatos, en específico a la elección indirecta de las directivas, lo cual retomaremos más adelante.

El 01 de mayo de 2019 se publicó la reforma a los artículos 371, fracción IX; 110, fracción VI; 364, 245 Bis, 360, 369, 371 Bis, 373, 390 Ter, 399 Ter, 400 Bis, 590 D, 897 F, 923, 927, fracción V; décimo primero, vigésimo segundo, vigésimo tercero y vigésimo séptimo transitorios de la Ley Federal del Trabajo, en la que se modificaron algunos aspectos relevantes en materia de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, pudiendo resumirse dicha reforma en:

I) La obligación de los sindicatos para que el procedimiento de elección de su directiva sea mediante voto directo, personal, libre y secreto.

II) Que el registro de éstos puede cancelarse cuando sus integrantes o dirigentes extorsionen a los patrones.

III) Que las elecciones para elegir directivas sindicales estarán sujetas a un sistema de verificación a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Sindical o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

IV) Que la directiva de los sindicatos deberá rendir, al menos cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio sindical, en la que se incluirá la situación de ingresos por cuota sindical y otros bienes, así como su destino.

V) Que para el registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión deberá integrarse una Comisión Negociadora elegida por la mayoría de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, **y además verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores agremiados.**

VI) Que cada dos años, los contratos serán revisados y sometidos a aprobación **por la mayoría de los trabajadores.**

VII) Que para casi cualquier actuación que pretenda realizar un sindicato deberá tramitar una Constancia de Representatividad, misma que tendrá vigencia de 6 meses; constancia que deberá obtenerse por medio del voto directo, personal, libre y secreto.

Así al haber citado la Ley Federal del Trabajo de México antes y después de su reforma de 01 de mayo de 2019, tenemos que precisamente el Estado debe limitar su actuar legislativo, pues en el caso específico y amparándose con la democracia que rige la vida nacional, el Estado Mexicano interviene y obstaculiza la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, pues la reforma citada y sus efectos, restan fuerza de representación y negociación colectiva, así como merman el derecho a huelga; lo cual resulta fácil de explicar, pues el exigir como requisito una Constancia de Representatividad, resulta un gravamen de difícil cumplimiento en sindicatos grandes,

sindicatos nacionales, cuyo número de agremiados, hacen casi imposible obtenerla con la premura que pudiera necesitarse para demandar el otorgamiento de un contrato colectivo, solicitar un emplazamiento a huelga o establecer una negociación colectiva, en este punto sobre la negociación colectiva imponer el actuar de una comisión negociadora y una constancia de representatividad, merma fuerza colectiva al poder fragmentarse la base trabajadora en una elección interna para la comisión negociadora y constancia de representatividad, al llegar a la negociación un sindicato y comisión negociadora desgastados por los procesos internos sindicales innecesarios, lo cual lejos de lograr una participación activa de todos los trabajadores, los dejaría en desventaja al momento de entablar la negociación colectiva con el patrón; pues en ese momento el sindicato se encontraría aun fragmentado por un proceso de elección en el que, como es normal, existen descontentos, diferencias e incluso rencillas por los resultados, de ahí que se resta fuerza de unidad y por tanto de negociación.

Ante lo expuesto y con base en la realidad mexicana procedo a dar respuesta, y tratar de establecer los procedimientos que deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro:

En primer lugar de manera general para todos los empleadores con independencia de su naturaleza y condición, como ya se dijo, el procedimiento que deben adoptar los Estados es el de su propia naturaleza por tanto deben, dejar claro en las leyes, resoluciones y criterios judiciales los conceptos y alcances de **LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA.**

Así pues y tomando en cuenta lo que sucede en México, considero de suma importancia que se blinde el derecho a la libertad sindical, y no romper con la naturaleza del derecho de asociación y sindicación, el cual conlleva **el derecho a representar y ser representado**, en este caso por un sindicato; en este sentido deben analizarse los beneficios en favor de la base trabajadora de la elección indirecta de las directivas y de esta forma tener una asociación de trabajadores (sindicato) fuerte y estable que esté en condiciones de ejercer el derecho de NEGOCIACIÓN COLECTIVA, teniendo en cuenta que existen sindicatos integrados por miles y millones de trabajadores y una elección directa entorpecería su objeto, pues se gastaría tiempo y recursos en organizar elecciones nacionales, equiparables a las que realiza el Instituto Nacional Electoral, recursos que pueden usarse en el objeto principal del sindicato que es la mejora de los derechos laborales de sus agremiados. Retomando aquí el criterio judicial citado que dice:

Época: Décima Época
Registro: 2006607
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 7, Junio de 2014, Tomo I
Materia(s): Constitucional, Laboral
Tesis: 2a./J. 45/2014 (10a.)
Página: 535

SINDICATOS. EL ARTÍCULO 371, FRACCIÓN IX, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PREVER QUE SUS ESTATUTOS CONTENDRÁN EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE SU DIRECTIVA Y QUE ÉSTA PODRÁ REALIZARSE MEDIANTE VOTACIÓN INDIRECTA, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE AUTONOMÍA Y LIBERTAD SINDICALES (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización sindical, de manera que la libertad de sindicación (en sus distintas vertientes), no es un impedimento absoluto para que las autoridades verifiquen que los estatutos y la organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con lo anterior, el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que los estatutos de los sindicatos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva, admitiendo que la votación respectiva pueda efectuarse de manera indirecta -y no sólo en forma directa-, no viola los principios de autonomía y libertad sindicales reconocidos en los numerales 123, apartados A, fracción XVI y B, fracción X, constitucional y 3 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, porque dicha modalidad de votación se erige como un medio de expresión legítimo y democrático no prohibido por la Constitución para la elección de la directiva sindical que, junto con el método de votación directa, se ofrece a las organizaciones sindicales para que sean ellas quienes determinen libremente el mecanismo que les resulte idóneo en función de sus características, composición territorial y número de afiliados, siempre que éstos tengan asegurada su participación a través del voto libre y secreto.

Amparo en revisión 620/2013. Sindicato de Trabajadores Democráticos de Empresas Elaboradoras de Productos Alimenticios en General de la República Mexicana. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 638/2013. Sindicato Unitario de Trabajadores del Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 644/2013. Sindicato Auténtico de Trabajadores de la Nueva Fábrica Nacional de Vidrio, S.A. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 653/2013. Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada. 12 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco

González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Alberto Pérez Dayán. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 658/2013. Felipe Enrique Navarrete Plascencia y otros. 19 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 45/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de abril de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 06 de junio de 2014 a las 12:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 09 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Por lo que hace a la administración pública y empresas públicas, considero que debe legislarse claramente en contra del nepotismo, corrupción e intervencionismo del Estado, por lo que deberá atenderse en primer lugar a una contratación de personal directivo que atienda única y exclusivamente a los requerimientos profesionales de cada puesto, libre de favoritismos políticos, personales o electorales, de esta forma se garantizaría que dicho personal directivo sea independiente del Estado y con ello se fortalecería el respeto a libertad sindical, negociación colectiva y huelga, facilitando a los trabajadores los medios necesarios para denunciar prácticas que vayan en contra de estos derechos, y estableciendo procedimientos administrativos por los cuales sea sancionada y prevenida cualquier acción que atente en contra de los derechos colectivos referidos. Por lo que podría separarse y dar autonomía a lo que tenga que ver con recursos humanos y las relaciones laborales, respecto de los aspectos políticos y públicos del organismo del que se trate, atendiendo únicamente la negociación colectiva con el estado, pues es este el que autoriza los presupuestos de ingresos y egresos de los entes públicos.

Por otra parte y tomando en consideración a las empresas privadas, organismos internacionales y organizaciones sin fines de lucro, deben crearse órganos que se encarguen de realizar inspecciones necesarias en las que se cumplan y respeten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga; lo cual es fácilmente comprobable estudiando los estatutos sindicales, contratos colectivos, contratos-ley, quejas y denuncias sobre violaciones a estos derechos y un sistema jurisdiccional sumario en el que sean sancionables dichas violaciones; en México podría investirse de estas facultades de inspección a los ya previstos Inspectores de Trabajo, y los procedimientos de sanción los puede conocer el Centro de Conciliación y Registro que corresponda.

Y para lograr el empoderamiento de la mujer, debe imponerse en la Ley la obligación de los Sindicatos de incentivar la participación de las mujeres en la vida de la

organización sindical, así como imponer que en las directivas de los sindicatos exista una representación de hombres y mujeres, 50% de mujeres y 50% de hombres en las directivas sindicales.

b. A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación?

Es una estrecha relación la que guardan estos tres derechos humanos, fundamentales en materia laboral, y que refiere no solamente a los trabajadores, sino a los empleadores y se define como la garantía que tiene el ser humano para asociarse o para no asociarse, de volverse a asociar, a poder participar en la negociación colectiva, o de no participar, a formar parte o no, de afiliarse o de no afiliarse al sindicato de su elección, sin que ello traiga alguna repercusión o sanción en su trabajo.

El Estado debe de garantizar que estos derechos humanos sean respetados y el ejercerlos no traiga consecuencias legales en sus centros de trabajo, ya que de no ser tutelado por la Autoridad, disminuye la capacidad de los sindicatos para lograr avances en la protección y lucha de intereses comunes de los trabajadores.

¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

No se desprende ninguna consecuencia jurídica, al contrario coadyuvan a la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación, en cuanto dan la pauta a que el Estado establezca el compromiso de adoptar medidas internas y externas en materia económica y técnica para lograr la efectividad de los derechos.

Además de otorgar a los trabajadores la seguridad de un empleo digno y remunerado, con condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Por lo tanto, al ser normas que no se contraponen a los principios y derechos fundamentales, sino al contrario establecen beneficios hacia los trabajadores y los sindicatos se debe de garantizar su aplicación.

¿Es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas "in peius" por medio de la negociación colectiva?

No sería posible, en virtud de que el principal objetivo de los sindicatos, es buscar alternativas para lograr la mejora de las condiciones económicas, laborales y de bienestar de sus agremiados, por lo tanto sería incoherente que actuaran en contra de

uno de los principios que les han dado origen, ya que la negociación colectiva y la libertad de asociación son la base para lograr sus objetivos.

Es importante señalar que en el caso de México, el Estado se ha dado a la tarea de crear nuevos órganos independientes e imparciales con la finalidad de registrar las elecciones sindicales, en las cuales va a ser fundamental la participación de los propios trabajadores quienes a través de su voto libre, secreto y directo, van a elegir a sus representantes, medio por el cual se va a garantizar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, para lograr que se ejerza la libertad sindical y cumplir con la transparencia de los contratos colectivos.

Por otro lado, y como ejemplo de cómo debe operar la libertad sindical, la libertad de asociación y la negociación colectiva, se encuentran los trabajadores del apartado "B", que desde siempre, han participado activamente en las decisiones que toman sus sindicatos, además de estar presente en las negociaciones colectivas y de ser una numerosa base trabajadora que apoya a sus representantes, por lo que puede ser un modelo a seguir en la futura instauración de la libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores del apartado "A".

¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

Se debe de buscar en todo momento evitar la discriminación por género dentro de las organizaciones sindicales, de manera que las mujeres vayan ganando espacios, de acuerdo a los principios que otorgan la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación, al ser derechos humanos fundamentales y parte importante del derecho al trabajo digno, decente y remunerado, otorgándoles las mismas oportunidades que a los hombres dentro de las organizaciones mencionadas.

En México, de acuerdo a las reformas aprobadas el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 164, señala que "Las mujeres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades."

En cuanto a materia colectiva nos señala el artículo 371, fracción IX Bis, lo siguiente: "En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género".

Ambos artículos representan un gran paso para acabar con la discriminación dentro de los centros de trabajo y un gran avance en cuanto a la libertad de asociación y libertad sindical, para que las mujeres puedan acceder a puestos de representación dentro de las organizaciones sindicales.

c. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión?

La Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

Así también, la Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales que debemos apreciar. En el apartado B) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia queda manifestado que "la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante".

Tener una definición de los términos libertad de asociación o libertad sindical, la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así encontramos los convenios vigentes sobre libertad sindical a partir de 1921.

1. El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación.
2. El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).
3. El Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
4. El Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación.

Algunos tratadistas han esbozado su concepto de libertad sindical.

El conocido autor francés, Paul Pic, en cuanto a la libertad sindical, apunta: "Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo".¹

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, profesores de la Universidad de París, expresan que evidentemente "la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato".²

¹ Pic, Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6a. ed., París, Arthur Rosseau Editeur, 1930, p. 230.

² Camerlynck, G. H. y Lyon-Caén, G., *Derecho del trabajo*, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 370.

Para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la libertad sindical es una figura triangular, si ésta se pudiera representar geoméricamente: "sindicación libre, autonomía sindical y pluralidad sindical".³

En opinión de Ojeda Avilés, el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, a nivel de trabajador individual, comprende: " la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato".⁴

Que opinión tiene algunos laboristas mexicanos respecto a la libertad sindical Vicente Lombardo Toledano, opinaba que la libertad sindical era un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado "y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo".⁵

Néstor de Buen opina que es "un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".⁶

Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: "dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga".⁷

Santos Azuela la considera como "el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido".⁸

Bajo nuestra opinión, la libertad sindical viene a ser la garantía primordial que, bajo su protección todo trabajador puede manifestar su voluntad de pertenecer o abstenerse de así hacerlo respecto de un sindicato o bien dejar de ser miembro de este, actos acordes a la realidad y perspectiva de la fuente de producción.

Expuesto lo anterior y atendiendo a la interrogante que nos ocupa, acorde a la realidad en que nos encontramos, en nuestra opinión tenemos que la libertad sindical, de expresión y de reunión son derechos humanos laborales, cuya existencia y respeto a la normatividad laboral de cada país da nacimiento al derecho de huelga.

Puedo atreverme a decir que, la libertad sindical es un motor de cada derecho humano, dado que a través de hacer prácticas las acciones para su debida defensa se obtiene la progresividad que todo individuo busca día con día.

³ Russomano, Mozart V., Principios generales de derecho sindical, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 77.

⁴ Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, Madrid, Tecnos, 1984, p. 115.

⁵ Lombardo Toledano, Vicente, La libertad sindical en México, Universidad Obrera, 1926, p. 25.

⁶ Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 614.

⁷ Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 20a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 282.

⁸ Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 97.

Luego entonces la relación a que refiere la interrogante nos lleva concluir que no es otra más que la existencia sindicatos con la misión fundamental de asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores.

¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

El derecho está condicionado por la realidad, así que al ser regulado el esfuerzo físico o mental que realiza todo individuo que se encuentra sujeto a un salario y horario, también debe evolucionar. Empero toda evolución debe ser para mejorar, al caso en estudio y en respuesta al cuestionamiento planteado, tenemos que las consecuencia jurídicas más mediática ha sido la ocurrida el 23 de noviembre de 2018, día en el que México depositó el instrumento de ratificación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Cabe destacar que con tal acto México tiene ratificados los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, convirtiéndose así en el ciento sesenta y seis miembro Estado de la OIT en ratificar el Convenio núm. 98.

Al depositar el instrumento de ratificación, el Embajador de México declaró que "la ratificación del Convenio núm. 98, pone de manifiesto el fuerte compromiso del Gobierno de México con el multilateralismo, así como su empeño en lograr, junto con los interlocutores sociales, las condiciones laborales y económicas que permitan el desarrollo integral del país".

Al recibir el instrumento de ratificación, el Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder, saludó esta ratificación, como testimonio del compromiso de larga data de México de promover y aplicar efectivamente los derechos fundamentales en el trabajo y como un paso más hacia la plena consecución de un modelo sostenible de relaciones laborales. Destacó en particular la importancia de la negociación colectiva para facilitar la adaptación a los cambios económicos, sociopolíticos, comerciales y tecnológicos, y la creciente relevancia de su papel en el contexto de los rápidos cambios experimentados por el mundo del trabajo.

De las manifestaciones realizadas por el embajador de México y el presidente de la OIT, se corrobora lo aseverado, la realidad de las negociaciones colectivas en México, llevaron a que se hiciera practica la ratificación del convenio 98., esto en relación a su antecedente, la reforma constitucional en febrero de dos mil diecisiete.

De la ratificación en cita, nos lleva a otra consecuencia jurídica que bien se encuentra íntimamente relacionada con el multilateralismo, entendiéndose por este, según **Robert Keohane "el multilateralismo es la práctica para coordinar políticas nacionales en grupos de tres o más estados"**.

Mientras que **John Ruggie** complementa esta definición indicando que lo que hace distintivo al multilateralismo **"no es sólo su capacidad para coordinar políticas nacionales entre tres o más países, que es algo que otras formas organizacionales hacen, sino que lo hace con base en ciertos principios de relaciones entre los estados"**.

De las definiciones expuestas, podemos decir que la siguiente consecuencia es el T-MEC. Veamos en la práctica el T-MEC frente a la adecuación de la normatividad laboral para hacer frente al multilateralismo.

Nuestra reforma laboral se encuentra en el siguiente marco:

1. Reforma constitucional de febrero de 2017, que adopta diversos principios de negociación colectiva y libertad sindical, así como el nuevo modelo de justicia laboral.

- a) Nueva Justicia Laboral: desaparecen las JCA y se crean Tribunales laborales.
- b) Creación de un órgano autónomo para la conciliación y registro de contratos.
- c) Voto personal, libre y secreto para la elección de dirigentes sindicales, la aprobación de contratos colectivos de trabajo y la resolución de conflictos de titularidad entre sindicatos.

2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por México en septiembre de 2018.

3. Capítulo 23 y Anexo 23-A del T-MEC en materia de libertad sindical y negociación colectiva, firmado por México, Estados Unidos y Canadá en noviembre de 2018.

El Capítulo 23 (capítulo laboral) busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

El Anexo 23-A (anexo laboral) sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva. Entonces, la segunda consecuencia jurídica en cuestión la exponemos así:

EL T- MEC Y NUESTRA FORMA DE ADECUACION LABORAL PARA HACER FRENTE AL MULTILATERALISMO

2(e). Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que requiera:	· Artículo 390 Bis. Se establece un procedimiento para garantizar que el sindicato que solicite negociar un contrato
---	--

<p>(i) la verificación, por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor; y</p> <p>(ii) para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto, de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores, o inspecciones "in-situ", que:</p> <p>(a) el lugar de trabajo está en operaciones, (b) una copia del contrato colectivo se hizo fácilmente accesible a los trabajadores individuales antes de la votación, y (c) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través de un voto personal, libre y secreto.</p>	<p>colectivo cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores.</p> <p>· Artículo 390 Ter. Se establece un procedimiento para garantizar que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por su sindicato previo a que éste sea depositado y entre en vigor.</p>
---	--

Lo antes citado converge en un sin número de opiniones que oscilan en establecer que nuestra reforma es un capricho del país vecino situado al norte de nuestra frontera y otra es que a México en efecto le hace falta devolver la voluntad de negociación colectiva a la base trabajadora, de ahí parte la reforma y adición de -los artículos 390, 390 bis y 390 Ter, pero seguro estoy que nuestro bien estimado jurista-lector de las presentes paginas tiene una mejor y fundada opinión.

¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

La participación de la mujer es trascendental en la historia del sindicalismo. Tras la historia de la participación de la mujeres en el sindicalismo mexicano, encontramos de manera destacada dos casos: un sindicato oficialista de una maquiladora de exportación de la ciudad de Chihuahua, perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (la CTM), en el norte industrializado de nuestro país y el segundo, perno menos importante que el primero se refiere a un sindicato independiente, surgido a partir de los sismos de 1985, el sindicato de costureras "19 de septiembre", cuya experiencia tiene lugar sobre todo en el Valle de México, en el centro del país.

En la actualidad, el escenario sindical para la mujer ha cambiado, no se discute su presencia y participación, pues ahora estos aspectos forman parte de todo discurso.

Empero, enfrenta la mujer varios retos, siendo uno de estos la igualdad de oportunidades, circunstancia que en algunas ocasiones es frenada por lo que podríamos llamar "doble presencia femenina". Esto es, trabajo-ama de casa.

La situación expuesta que vive la mujer al enfrentar a esa doble presencia, en muchas ocasiones es utilizada de pretexto para no dar oportunidad a desenvolverse en actividades que por años ha desempeñado el género masculino.

Otra circunstancia que afecta la participación de la mujer en la evolución del sindicalismo es que no existen mecanismos eficaces para la prevención y control del acoso sexual y el acoso moral a las mujeres en el trabajo.

A fin de afianzar una libre participación de la mujer en nuevo sindicalismo se debe generar una adecuación a los estatutos de todo sindicato en el que se contemple la paridad de género, acto que generaría que desapareciera el micro machismo aun existente en algunos sindicatos. Entonces al existir una mujer como cabeza podría dar cabida a una mejor y adecuada participación del género femenino.

Esta ratificación subraya aún más la importancia especial del Convenio núm. 98 para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, afirmando la función de la negociación colectiva en la lucha contra la desigualdad de ingresos y la promoción de los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo, garantizando la justicia social en condiciones de dignidad.

El Convenio núm. 98 exige a los Estados Miembros que velen por que los trabajadores gocen de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y que garanticen la protección de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores contra cualquier acto de injerencia de la otra parte. Éstas representan las condiciones necesarias para garantizar una negociación colectiva plena y significativa, la cual, según dispone el Convenio, debe ser promovida por los Gobiernos.

d. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga?

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México, señala que la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Que existen grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

En conclusión, la discriminación corresponde a cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad al ejercicio de cualquier derecho.

Por cuanto a la violencia, las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en la Tesis 2a. CXIV/2015 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el principio de Libertad Sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados:

1. Derecho de libre asociación;
2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos;
3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y
4. Derecho de organización interna.

Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna.

De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical.

Por otra parte, los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana, determinan que toda mujer tiene el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas

por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca:

- El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.
- El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia.
- El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.
- El derecho a la no discriminación alguna por motivo de sexo e igual protección de la ley.

Es decir, la mujer tiene el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de sus derechos laborales, libre de prácticas basadas en conceptos de inferioridad que la hagan menos, al respeto a su vida, libertad, protección familiar, seguridad personal, integridad física, psíquica y moral y desde luego en ejercicio de sus derechos laborales a la libertad de asociación sindical.

Es importante destacar que la discriminación y violencia han colocado a las mujeres fuera del ejercicio y goce de sus derechos laborales, pues existen casos en los cuales las mujeres perciben salarios menos remunerados, son objeto de despidos y marginadas de un empleo por estar embarazadas.

Así las cosas, de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga, el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia, aplica de la siguiente manera:

Sabemos que con la negociación colectiva se mejoran y concretan aspectos que se regulan en la ley. Pero con la reforma laboral y en breve tiempo su implementación se ha rebasado de manera paulatina a la negociación colectiva, respecto a la regulación de aspectos fundamentales de la relación laboral, como bien puede ser la clasificación profesional (conjunto de categorías y grupos que existen en una empresa, organizados conforme al conjunto de actividades asignados), a través de las cuales se producen una buena parte de las discriminaciones directas e indirectas existentes.

En la medida de negociar e implementar un plan de igualdad, la ley obliga a todas la fuentes de empleo a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, les exige la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los y las trabajadoras. Esta obligación es general para todas las empresas, independientemente del tamaño y, si bien es cierto que podrían estar insertas en un programa de igualdad que implementen las cámaras empresariales, éste también debe ser contemplado con lo regulado en el contrato colectivo.

En términos de lo expuesto, se deben implementar contratos colectivos que garanticen la libre participación de la mujer en las negociaciones colectivas, partiendo de que todo contrato colectivo o modificación que se haga al mismo debe contener la libre participación del género femenino.

En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?

La participación del Estado para la obtención de una libre participación de la mujer en la vida sindical debe ser plena, no puede verse como un tema aislado. El FMI y el BM hacen referencia a que para obtener un crecimiento económico de los países en necesario un empoderamiento económico de la mujer.

El Estado debe poner en marcha políticas de género que tengan como fin preponderante hacer posible que las mujeres detenten mayor autonomía y poder, superando así el desequilibrio de género existente que ha impedido un avance pleno de la mujer en la toma de decisiones no solo de carácter colectivo sino también político.

A fin de lograr tal equidad que la misma OIT la considera necesaria para el desarrollo económico de todo Estado, este debe crear normas que generen seguridad y certeza en el género femenino de la no discriminación en su participación, haciendo práctico el principio de igualdad.

Entiéndase este derecho en su sentido más amplio como el trato idéntico que toda nación e individuo que la conforma debe darse entre sí, sin hacer alusión al origen étnico, género, edad, capacidades diferentes, condición social, de salud, preferencias, religión y opiniones, haciendo patente entonces el respeto a la dignidad humana.

Ninguna nación puede llevar el calificativo de ser un Estado plenamente democrático, si existe en ella la más ínfima práctica de desigualdad, discriminación y violencia contra la mujer. Tal expresión, conlleva a que la participación del Estado debe darse también en el aspecto educativo

A pesar de los obstáculos existente en este ámbito , no se pueden desconocer los importantes avances de la mujer en el ámbito educativo, no sólo por su mayor asistencia a la escuela, mayor nivel de escolaridad y más alta eficiencia terminal, sino además por el impacto que la formación escolar puede tener en la vida personal, social y laboral. Así que, me atrevo a decir que la participación del Estado debe pujar más fuerte en las aulas para formar ciudadanos que sean capaces de mirarse uno a otros en igualdad de oportunidades y de capacidades para dirigir esta nación.

Bajo este criterio, el Estado podría garantizar la participación equilibrada de las mujeres y hombres, desapareciendo así las barreras que impiden o restringen su pleno acceso a un liderazgo en la vida sindical, política.

No pasa por inadvertida la creciente implementación en algunas democracias modernas de la llamada cuota de género, coloquialmente leyes cuyo objetivo es lograr la participación de la mujer en todos los ámbitos.

N siempre puede resultar efectiva la aplicación de este tipo de normatividad, pues se corre el riesgo de potencializar a candidatas sobre alguno candidato a fin de cumplir la norma, claro no siempre es así.

Las cuotas no son la única vía y otros países también han logrado avances sin ellas, aunque con mucha educación y otra mentalidad. Uno de los casos más emblemáticos es el de **Islandia**, que según un informe del Foro Económico Mundial se ubica en el puesto número uno en su ránking 2016 de igualdad de género.

Por lo antes esbozado, reitero mi postura en que la educación es la medida más eficaz en la que el estado debe apostar para lograr una sociedad equilibrada en la participación de la mujer en todos sus ámbitos, como lo es el caso en estudio en la vida sindical.

e. ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación?

El rol que los Estados deben asumir para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, es el de adoptar medidas que permitan garantizar de manera progresiva la plena efectividad de los derechos derivados de las normas laborales, a través de provisiones legislativas y medidas presupuestales encaminadas a dotar a las instituciones de los medios necesarios para apoyar el funcionamiento a los sindicatos y a las federaciones con total libertad, con pleno respeto a la autonomía sindical.

Al mismo tiempo, están obligados a implementar políticas públicas encaminadas a propiciar que las mujeres tengan acceso a empleos formales, bien remunerados, e implementar acciones para empoderar a las mujeres y propiciar su participación en impuestos de decisión laboral.

Adicionalmente, se debe promover a través de las leyes, que los sindicatos contemplen en sus cargos de directivas una cuota de género que promueva paulatinamente la participación de las mujeres como parte de la dirigencia sindical.

¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

Al estar garantizada la participación efectiva de las mujeres como integrantes y líderes de una organización sindical, consideramos que la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres tiene los siguientes aspectos:

1. Un cambio a nivel laboral en las tareas familiares del hombre y la mujer.
2. La existencia de un nuevo equilibrio en las tareas familiares.
3. Las parejas deben ahora ponerse de acuerdo en la forma en la cual van a llevar a cabo el desarrollo de sus actividades familiares, tales como los quehaceres domésticos, la educación de los hijos y cuestiones económicas para el sostenimiento del hogar.
4. Una mayor participación del hombre en las tareas del hogar.
5. Menores actividades en las labores domésticas por parte de la mujer.
6. Una mayor igualdad de la mujer en las tareas familiares.
7. La existencia de una mayor participación de la mujer en las actividades laborales que le permiten obtener sustento económico.

f. ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

El Estado Mexicano ha garantizado los derechos contenidos dentro de los artículos referidos en la pregunta que se contesta, ello dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el contenido del artículo 5 y 123 fracciones XVI y XXII, mismos que se refieren a los derechos para la dignificación del trabajo y el respeto de la remuneración igual a este, asimismo el derecho de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos, y finalmente con el cuidado de la aplicación de la perspectiva de género establecido en el artículo 4 del mismo ordenamiento, vigilando dichos derechos por medio de los órganos jurisdiccionales.

Ahora bien, por otra parte con respecto a la participación de los procesos de diseño, construcción y evaluación de las normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contexto de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de las nuevas tecnologías. Dicha participación en la actualidad la encontramos en base a las nuevas

reformas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en relación a la libertad sindical y el proceso que se lleva a cabo para la negociación de los contratos colectivos de trabajo o en su caso las nuevas mejoras o modificaciones al ya existente, es precisamente que se lograra en su momento la participación de los sindicatos en los procesos de cambios de las nuevas tecnologías, pues precisamente una de las modificaciones y exigencias de la ley laboral, es la creación de comisiones concertadas entre los patrones y el sindicato para el objeto de que se intervengan en los procesos de producción, para ello, se encuentra establecido en el capítulo III Bis correspondiente a la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, en sus artículos 153 A al 153 X, la intervención de los sectores para la capacitación y adiestramiento en las nuevas tecnologías.

Por lo anterior, es de esta manera cómo es que el Estado Mexicano ha cumplido con las exigencias de los cambios económicos, comerciales y la evolución en las nuevas tecnologías de los trabajos, siendo incluyente con las asociaciones sindicales para lograr dicho objetivo.