



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Abril 2020

PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIA PARA CONFORMAR OPINIÓN CONSULTIVA

ASUNTO: 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.

I. Generales sobre la garantía del derecho a la libertad sindical y la incorporación de la perspectiva de género en la normativa laboral para el contexto mexicano

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados por México y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, su artículo 133 establece que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

En particular, la libertad sindical se encuentra consagrada en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XVI de la Constitución, mismo que reconoce que *tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.*

En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo (LFT) reconoce en su artículo 2º que *el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.*

La LFT cuenta con un título relativo a las relaciones colectivas de trabajo. Este apartado tuvo modificaciones y adiciones sustantivas en mayo de 2019 después de la aprobación por el Congreso de la Unión de una reforma laboral general.

Derivado de lo anterior, el Ley mantiene el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores de conformar sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus

respectivos intereses. Sin embargo, las modificaciones legislativas dotaron de mejores condiciones normativas para la protección del derecho de libertad sindical y los que éste engloba al fortalecer el procedimiento de denuncia a violaciones a tales derechos.

Una de los principales beneficios que aporta la modificación legislativa es la reducción de los plazos para atender los asuntos, sumado a la remisión inmediata de éstos a los tribunales al término de los plazos señalados, lo cual debería de significar una mejora para las personas que acuden a este ámbito de justicia previa a la judicial. En algunos casos tales como los correspondientes a la violación a la libertad sindical, la ley dispone ahora de un Procedimiento Especial Conciliatorio.¹

Adicional a ello, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se cuenta con una infraestructura institucional renovada para la atención de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras en el fuero federal, es decir para la impartición de la justicia laboral y regulador de la democracia sindical.²

Dado que las modificaciones legislativas de mayo de 2019 que buscan regular la vida sindical atienden a la armonización de la normativa laboral mexicana con lo dispuesto en el Anexo 23 A del T-MEC³, la legislación contempla mecanismos de apertura y garantía de la transparencia de información como base para la democratización de los sindicatos.⁴

Una modificación sustantiva adicional tiene que ver con la autoridad registral pues la concentración de los registros de sindicatos estará depositada ahora en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de nueva creación y no en la administración pública centralizada en materia laboral.⁵

¹ Artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo adicionado el 1 de mayo de 2019

² El 6 de enero de 2020 fue publicada la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

³ Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá firmado en noviembre de 2018 y actualmente ratificado por los tres países y que sustituye al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

⁴ En 2014 se reformó el artículo 6º constitucional para incorporar a los sindicatos que reciban recursos públicos como sujetos obligados a transparentar su uso. Con la reforma laboral de mayo de 2019, se fortalece el la transparencia sindical al elevarla como un principio fundamental de la democracia laboral colectiva.

⁵ Artículo 364 Bis.- En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. Tratándose de actualización de la directiva sindical, la Autoridad Registral deberá expedirla dentro de los diez días siguientes a que se realice la solicitud, y se procederá de forma tal que no deje al sindicato en estado de indefensión. En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal. *Artículo adicionado en mayo de 2019.*

A la regulación sindical se adicionaron algunas prohibiciones para éstos como participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores; **ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros**; participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades; **hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado**; **obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado**, y cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

La LFT considera como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en el texto resaltado, lo que no era explícito antes y ahora aporta mayor claridad.⁶

Aún cuando la Ley establece como instancia previa de conciliación al Centro de nueva creación, ésta misma establece supuestos de excepción para poder acudir directamente a los tribunales, siendo uno de ellos la violación a los derechos a la libertad de asociación, sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.⁷

Las modificaciones y adiciones a las que se ha hecho referencia dan cuenta de una parte principal de la llamada reforma laboral en México, en la que un considerando particular ha recaído en la llamada democratización sindical que ha buscado fortalecer las instituciones en materia laboral a fin de garantizar la igualdad de las personas trabajadoras, introduciendo aspectos como el reconocimiento de la libertad sindical y el establecimiento de las bases para una negociación colectiva sustentada en una verdadera democracia, reconociendo mecanismos para garantizar tanto a trabajadores como empresarios una justicia laboral moderna, expedita y acorde a los estándares internacionales, integrando elementos para garantizar el ejercicio de una democracia sindical libre de cualquier acto de corrupción, estipulando que la elección de directivas y secciones se hará bajo el ejercicio de voto personal, libre y secreto y dotando a las y los trabajadores del poder de manifestar su voluntad de aportar o no la cuota sindical y en su caso que no sea descontada.

Asimismo, como medida de protección hacia las y los trabajadores se establece la prohibición de la cláusula de exclusión tanto en sentido positivo como negativo, lo que impide que la pertenencia o no a determinado sindicato influya en el derecho al trabajo de los personas.

⁶ Artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo reformado el 1 de mayo de 2019

⁷ Artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo adicionado el 1 de mayo de 2019

En lo relativo a la incorporación de la perspectiva de género en la legislación laboral en México, en 2012 se introdujo una cláusula de igualdad sustantiva explícita que complementó los principios ya consagrados en la legislación pero aún pendientes en la práctica y la definió como *la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*⁸

Las reformas de 2012 en materia laboral también incorporaron prohibiciones expresas al acoso sexual y sanciones en caso de que se llevaran a cabo. Sin embargo, la reforma de mayo de 2019 amplió esa obligación explícita a los sindicatos y sumó elementos que contribuyen a la igualdad sustantiva y prohibición de la discriminación hacia las mujeres y la violencia de género.

Ejemplo de lo anterior es el hecho de que las mujeres despedidas por embarazo también son candidatas al procedimiento especial para evadir la conciliación y acudir directamente a tribunales laborales a denunciar discriminación.

Desde una perspectiva de género amplia, si bien está incluida la prohibición a la discriminación por categorías sospechosas tales como la orientación sexual y la identidad de género, aún prevalece una impronta binaria y heterosexual en los avances legislativos que si bien no desprotege a las personas en general, sí perpetúa la invisibilización de los fenómenos más comunes de discriminación por esas causas.

Un avance adicional que impacta en los esfuerzos por eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres corresponde a las modificaciones de julio de 2019 a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social que reconocen el derecho de las personas trabajadoras domésticas - sector ampliamente feminizado – a ser incorporadas al régimen obligatorio de seguridad social.

Las modificaciones son resultado de la presión que ejerció el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO), así como la sentencia de amparo directo 9/2018 en la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció la obligación de otorgar seguridad social a las personas trabajadoras domésticas.

Todo lo anterior consolida el sistema normativo de protección a la libertad sindical y los derechos que engloba y que posibilita. También da cuenta de los avances para la incorporación de la perspectiva de género en la normativa laboral y, como consecuencia, en la práctica.

⁸ Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo reformado el 30 de noviembre de 2012

Sin embargo, la implementación de la reforma laboral está en su etapa inicial y será fundamental el cuidado de otros factores distintos de los normativos para que, efectivamente, se logre el objetivo.

Ejemplo de lo anterior es el riesgo de que el sistema profesional de carrera no llegara a eliminar los principales factores que han generado corrupción y clientelismo en el sistema de justicia laboral o que el propio sistema de verificación e inspección reproduzca los vicios que han afectado la justicia laboral.

Evitar tales situaciones en la etapa de implementación y consolidación de la reforma será fundamental para dar cumplimiento al contenido de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Finalmente, a pesar de que la materia laboral corresponde al ámbito federal, las entidades federativas cuentan con atribuciones de atención a conflictos laborales locales, por lo que la reforma laboral general les implica también modificaciones.

En el caso particular de la Ciudad de México, que cuenta desde 2017 con su primera Constitución Política, se garantiza el derecho al trabajo digno y a los derechos laborales de las personas trabajadoras. En lo que toca a las personas trabajadoras de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad, de los organismos autónomos y de las alcaldías, se reconoce también la plena libertad de asociación sindical.

Por su parte, al respecto del derecho de asociación y libertad sindical, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México ha emitido la recomendación 17/2018 sobre la violencia laboral a trabajadoras y trabajadores del Heróico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México, en la que señaló autoridades responsables de las violaciones a estos derechos y fijó las medidas de reparación del daño integral a las víctimas.⁹

II. Contenido de la consulta para la elaboración de la Opinión Consultiva.

En función de la información antes referida, se harán aportes atendiendo a las preguntas planteadas para la consulta.

- a. ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en 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 [...] [...] ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? [...] ¿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 [...]?***

Las reformas laborales en el caso mexicano antes referidas contribuyen a dar cuenta de una dimensión de las obligaciones del Estado de garantizar, respetar, promover y proteger

⁹ https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/reco_1718.pdf

el derecho humano al trabajo entendido a su vez como el conjunto de los derechos laborales.

Por supuesto, no basta con una normativa armonizada con el derecho internacional de los derechos humanos para garantizar con su cumplimiento. Por lo anterior, el Estado no sólo debe de contar con una legislación acorde, sino con una normativa administrativa generada por el Ejecutivo, así como con una política pública congruente.

En lo que toca al alcance de las obligaciones del Estado para la garantía de los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, entre otros, la obligación principal es de **abstenerse** de intervenir, por un lado, y de cumplir con sus obligaciones para garantizar el voto, la participación, el registro, entre otros de los actos sindicales para garantizar la democracia sindical. Por lo que también debe promover y ser prolijo en la información al respecto para contribuir con el cambio cultural que resulte efectivamente en esa democracia sindical.

En lo que toca a las acciones para la progresividad del derecho, al Estado le corresponde llevar a cabo las obligaciones de verificación de cumplimiento que le confiere la legislación, así como el desarrollo de una política pública laboral que parta del reconocimiento a la contribución económica y social que tiene el desarrollo sindical democrático.

Una política pública en ese sentido y con perspectiva de género contribuye con la progresividad de los derechos en varias dimensiones: tanto las medidas de garantía presupuestaria, como las de fiscalidad con perspectiva de derechos humanos, la transparencia sindical y la evaluación de los indicadores de cumplimiento, principalmente, pues son factores que apoyan y garantizan el avance progresivo de los derechos, incluida la libertad sindical.

Para ello, no puede perderse de vista que son las y los trabajadores individuales y colectivos los sujetos de este derecho, por lo que la política pública debe considerar ese factor desde la perspectiva del cumplimiento de obligaciones e incorporar a empleadores – públicos y privados- como elemento importante dentro de la política pública.

La participación y la garantía de este derecho como parte de la vida democrática sindical es un derecho que debe de ser protegido primordialmente.

Por su parte, la conciliación provista por el Estado para garantizar la justa relación entre empleadores y trabajadores constituye un papel fundamental dentro de la relación tripartita.

Finalmente, los Estados deben garantizar el acceso a la conciliación y justicia en materia laboral, así como el acceso a la información y a la defensa adecuada para el equilibrio procesal.

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? ¿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? ¿es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva? ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

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

(Respuesta conjunta)

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la libertad sindical se sustenta 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.¹⁰

Asimismo, por lo que hace al derecho de negociación colectiva, en relación a la libertad sindical y de asociación, constituye un proceso voluntario en el cual los empleadores y los

¹⁰ Segunda Sala, CXIV/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación pg. 2087, Libro 23, Octubre 2015, Tomo II,

trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Puede suponer la participación directa de los empleadores, o de sus representantes a través de sus organizaciones, y de los sindicatos o, en su defecto, de representantes designados libremente por los trabajadores,¹¹ provocando un diálogo social, conceptualizado por la OIT como la intervención de los trabajadores, empleadores y gobiernos en la toma de decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo, lo que incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de estos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social. Puede ser tripartito o bipartito, en este segundo caso a través de la negociación colectiva o de otros tipos de negociaciones, de la cooperación, y de la prevención y solución de conflictos.¹²

Para esta Comisión, el cumplimiento del principio de libertad sindical posibilita una negociación colectiva en términos democráticos y apegados a los derechos laborales, cuyo contenido no puede hacer nugatorios los principios y derechos consagrados en los tratados internacionales en materia del derecho humano al trabajo, las observaciones generales interpretativas del mismo o la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pues, de otra forma, se concedería la supremacía de un poder fáctico por encima del constitucional que incluye el derecho internacional de los derechos humanos.

Al considerarse el ejercicio de los derechos de libertad sindical y laborales de las mujeres no debe perderse de vista la desigualdad estructural que este sector padece y sus efectos, la realidad de la infra representación de las mujeres en los sindicatos, en especial en aquellos que corresponden a sectores laborales tradicionalmente ocupados por hombres. Ante esta situación, debe de tenerse en cuenta que no existe democracia sin igualdad, por lo que la democratización sindical debe de cruzar por ese reconocimiento.

Asimismo, los procesos conciliatorios deben considerar esa realidad para incorporarla en la práctica.

Finalmente, deben de llevarse a cabo acciones afirmativas tanto en el ámbito de la política pública como normativo para asegurar una participación igualitaria entre hombres y mujeres.

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

¹¹ OIT, Derecho a la negociación colectiva, https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151852/lang-es/index.htm,

¹² Estrategias Sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe. Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, p. 13. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf, Consulta el 16 diciembre de 2019.

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? 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?

En ese sentido, la principal garantía que ha asumido el Estado Mexicano en relación al derecho a una vida libre de violencia y prohibición de la discriminación en el ámbito laboral es la ratificación del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual dota a las trabajadoras y trabajadores de un instrumento legal que les permite ejercer mecanismos y exigir al Estado la adopción de medidas tendientes a evitar la violencia en los centros de trabajo.

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Asimismo, tras la reciente reforma laboral hay avances al incluir la perspectiva de género, considerándose de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, por lo que los patrones deberán de implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual, también se establece como medida precautoria en caso de despido que el patrón se abstenga de dar de baja a la trabajadora de la institución de seguridad social a la que la tenga afiliada.

En el mismo sentido, la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México¹³, establece la transversalidad del enfoque de género y la igualdad para todo el ejercicio de la función pública, lo que se traduce en la participación de las mujeres en las decisiones políticas, económicas y sociales.

Asimismo, la Constitución de la Ciudad de México, reconoce la contribución fundamental de las mujeres en su desarrollo, promoviendo la igualdad sustantiva y la paridad de

¹³ La ley mencionada entró en vigor el 1° de febrero salvo las excepciones que su artículo primero establece: **PRIMERO.** - La Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México entrará en vigor el 1 de febrero de 2019, excepto por lo que hace a los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad que dependen de la instrumentación del Sistema Integral de Derechos Humanos, del Programa de Derechos Humanos, el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva y las adecuaciones necesarias a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, la cual será remitida a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su publicación en la Gaceta Oficial y para mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.

género, por lo que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

En cuanto a acciones concretas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y en condiciones de igualdad, se han implementado mecanismos tales como el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las mujeres de la Ciudad de México, Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género, Programa Integral de Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres CDMX y el Protocolo de Actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana,

Por parte de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, se han emitido las siguientes recomendaciones sobre la falta de implementación de mecanismos específicos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de cualquier acto de violencia contra las mujeres al interior de las instituciones y dependencias de gobierno: Recomendación 9/2011, Recomendación 6/2014, Recomendación 6/2016, Recomendación 16/2016, Recomendación 17/2016, Recomendación 17/2018 y Recomendación 6/2019.

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 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? ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades entre hombres y mujeres

La OIT propone la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres por una parte, y entre la familia, el Estado, el mercado y la sociedad por otra, evidenciándose la necesidad de implementar políticas de conciliación con corresponsabilidad. En el caso de la Ciudad de México, se ha implementado el “Acuerdo por el que se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública de la Ciudad de México, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar”.

En este sentido, en nuestro país, los últimos años la clase trabajadora se ha visto sometida a la crisis social, económica y política que se ha reflejado en la disminución de fuentes de trabajo; por ende, despidos masivos, el subempleo. Por lo anterior, el movimiento sindical fue severamente impactado. Se redujo la tasa de sindicalización; los salarios perdieron drásticamente su poder adquisitivo; muchos contratos colectivos desaparecieron y otros fueron mutilados; se endureció la política laboral y empezaron a darse las contrarreformas en la seguridad social. Al sindicalismo oficial dejaron de tomarlo en cuenta en la aplicación de las políticas gubernamentales y se redujo radicalmente el número de diputados y

senadores del sector obrero¹⁴. No obstante, en el 2019 la Reforma Laboral intenta garantizar la participación de las y los trabajadores en la toma de decisiones y defensa de sus derechos mediante la garantía del voto personal, libre, secreto y directo como mecanismo para elegir a sus dirigentes y establecer la estrategia de acción que definirá la negociación colectiva, lo cual se verifica mediante la actuación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Si bien es cierto, históricamente las mujeres han participado en la organización de las y los trabajadores en diversos centros de trabajo; no podemos negar que ha sido una lucha cuesta arriba para que detenten liderazgos reconocidos formalmente en el desarrollo de la vida sindical, lo cual es un reflejo de la situación jurídica, laboral y social de las mujeres en el mundo del trabajo, encontramos avances en que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, fracción IX Bis, regula que en los estatutos de los sindicatos se señale que la integración de la directiva se conformará proporcionalmente por razón de género, con el objeto de reafirmar el principio de igualdad de género en las directivas sindicales y en sus procedimientos de elección. Sin embargo sigue siendo necesario incidir mediante medidas educativas e incluso por recursos jurídicos, tales como el juicio de amparo, al considerarse los Sindicatos autoridades para efecto del amparo, utilizando los instrumentos internacionales de protección a los derechos de las mujeres y las y los trabajadores.

El Estado Mexicano, ha buscado armonizar sus leyes y brindar mayor protección en materia de igualdad laboral y no discriminación, lo cual se ha reflejado en la ratificación de diversos instrumentos internacionales, como lo son: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convenio Internacional del Trabajo No. 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derechos de Sindicación y Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva entre otros.

No obstante lo anterior, hacen falta esfuerzos por parte de México en este sentido y todavía hay acciones por realizarse, como la ratificación del Convenio 156 de la OIT, el cual toma en cuenta las responsabilidades de las trabajadoras y los trabajadores al tener hijas e hijos a su cargo y como éstas pueden limitar sus posibilidades de llevar a cabo actividades económicas y progresar en ellas.

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 XXI de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la

¹⁴ El Sindicalismo en México. Historia, Crisis y Perspectiva en

libertad sindical, negociación colectiva, 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.

Los Estados cuentan con la obligaciones de garantía y respeto de los derechos de las y los trabajadores, es decir del derecho de asociación, reunión, libertad sindical y la negociación colectiva como mecanismo de participación en el diseño, construcción y evolución de normas y políticas públicas relacionados con el respeto y garantía del derecho al trabajo digno.

Los cambios estructurales y tecnológicos plantean retos respecto a los métodos tradicionales de representación y negociación tanto para las y los trabajadores como para las y los empleadores.

Algunas de las plataformas tecnológicas y modalidades de trabajo generan la ficción de que los derechos laborales no deben ser garantizados, y generan condiciones para la fracción de la asociación entre las personas trabajadoras.

Por lo anterior, al Estado le corresponde generar una regulación que devuelva al ámbito laboral, incluso narrativo, a las personas que generan sus ingresos a partir de estas plataformas para evitar la precarización laboral que va en sentido opuesto a las obligaciones de progresividad de los derechos humanos.

Para ello, la consolidación en el imaginario de las personas que participan de esos esquemas de trabajo como trabajadores y la difusión de los beneficios de asociación son fundamentales para exigir la corresponsabilidad en los derechos laborales.

Asimismo, en el plano institucional las autoridades y organizaciones que actúan en la defensa y promoción de los derechos humanos laborales

Los derechos humanos tienen el desafío de buscar caminos para defender su universalidad y generar beneficios para todos los seres humanos, por tal motivo, los derechos humanos laborales establecen las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores y trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación socio-política.¹⁵

En la adopción de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], se consideró que los derechos sindicales son parte de las medidas que pueden mejorar las condiciones de las personas trabajadoras y asegurar la paz, por ello, en la Declaración de Filadelfia, se reafirmó que la libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales en que se basa la OIT y la calificó de esencial para el progreso constante.¹⁶

En este sentido, la consecuencia jurídica de la relación existente entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación se ven reflejados en la posibilidad de

¹⁵ Marcos Sánchez, José. "Manual para la defensa de la libertad sindical". Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/sinterfor/temas/worker/doc>. Consulta el 16 diciembre de 2019.

¹⁶ OIT, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907. Anexo Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Capítulo I. Consulta el 16 diciembre de 2019.

promover mejoras en las condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad¹⁷ es decir, permite el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las y los trabajadores.¹⁸

¹⁷ OIT, Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, p. 11. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf Consulta el 16 diciembre de 2019.

¹⁸[...] Es importante recalcar que existe un grupo de derechos que participan de la doble calidad de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales. Estos, que podríamos calificar como “derechos puente”, se han incorporado en mayor o menor grado al derecho consuetudinario internacional, en cuanto gozan de una opinio juris generalizada en la civilización jurídica universal. Frente a estos derechos la obligación internacional de los Estados va incluso más allá de la simple abstención, es decir, el derecho internacional demanda una actuación positiva para lograr su pleno reconocimiento y disfrute en el derecho nacional. [...] Entre los derechos puente pueden verse el derecho a la igualdad, el derecho de asociación y el derecho al trabajo. León Gómez, Alberto, Derecho al trabajo, derechos de asociación y libertades sindicales, en: Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pablo Elías González Mongui, Cátedra Gerardo Molina, Colombia, 2009, p. 217.