

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

PRESENTE:

Con respecto a la solicitud de opinión consultiva realizada ante ese órgano jurisdiccional, por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el día 31 de julio de 2019, la cual se hizo pública para que las personas interesadas participaran, enviando las opiniones relacionadas, al respecto manifiesto y expongo:

C. Ángel Iván González Rodríguez, mayor de edad y mexicano por nacimiento, actualmente radicando en el país, [REDACTED]

[REDACTED] Actualmente me encuentro cursando la maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, en la Universidad Veracruzana, región Veracruz, por lo que con el apoyo de mi Universidad si se lleva a cabo la audiencia pública, espero ir.

Dicho lo anterior, la opinión consultiva versa sobre:

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 GÉNERO¹

[...], la Solicitud presentada busca que la Corte IDH aclare el sentido y alcance de las obligaciones sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno y las manifestaciones de las relaciones entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación y entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a la huelga y el derecho a la reunión. Asimismo, se refiere a la determinación del alcance de las obligaciones sobre garantías específicas para garantizar la libertad sindical ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género y para asegurar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y líderes sindicales en el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación².

En lo relativo a esta opinión, para entrar a la materia, primero es necesario corregir un punto, la Comisión en el desarrollo de su solicitud de opinión consultiva, se refiere a “*acceso a empleo digno*”, referenciando el contenido de los artículos 6.2 de la CADH y 6.1, 7.a, y 7.d del Protocolo de San Salvador, la observación general N° 18 del Comité general del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el artículo 6 el su párrafo sexto del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Al respecto la Corte Mexicana se ha pronunciado en que el concepto dignidad *per se* solo puede ser aplicable a los humanos, y en el desarrollo jurisprudencial se

¹ SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Comisión 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*, 31 de julio de 2019.

² Prensa Corte IDH. RE: *Convocatoria abierta Para presentar observaciones a nueva Solicitud de Opinión Consultiva sobre Libertad Sindical*, 15 de octubre de 2019, prensa@corteidh.or.cr

ha mencionado a ello como dignidad humana, “[...] *cláusula de protección al trabajador que descansa en dos principios del derecho del trabajo, que son la idea de la dignidad humana y la de una existencia decorosa, [...]*”³. Entonces en contra posición de todos los preceptos normativos citados por la Comisión para referirse a “*empleo digno*” y lo que ha dicho la Corte Mexicana con respecto a la dignidad humana, para referirse a las condiciones que deben existir en un empleo no es correcto empleo digno, ya que la dignidad solo es humana, un empleo debe de ser decoroso.

Con respecto a los puntos en específico indicados en la presentación de la solicitud de opinión consultiva:

- **Obligaciones sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno;**

La CADH en sus artículos 15 y 16 establece como derechos la reunión y la asociación, por lo que la sindicación debe de ser tenida como un derecho social, la primer constitución con contenido dedicado a las cuestiones laborales y sociales, fue la de México, la cual mencionó en la fracción XVI del artículo 123 del texto original de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, “*XVI.- Tanto obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc*”⁴, si bien es cierto que en México no se inventó el movimiento sindicalista, la historia nos cuenta que ese tipo de movimientos, son en los que se forjó la base del movimiento geopolítico bajo el ideal denominado *Marxista-leninista*, sí se positivizaron esos derechos y se establecieron como principios constitucionales.

Por la ideología en la que se crean los sindicatos, podemos encuadrar al derecho a la sindicalización como un derecho social, lo que obligatoriamente nos remite a la denominada “*segunda generación de los derechos humanos*”, cuyo texto base es el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que nos menciona:

Artículo 8

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

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

³ “*SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO. RESPECTO DEL EXCEDENTE QUE ASEGURE LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR, EL QUEJOSO DEBE OTORGAR GARANTÍA PARA REPARAR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE PUDIERAN OCACIONARSE CON LA CONCESIÓN DE AQUÉLLA*”, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Libro 58, Segunda Sala, Décima Época, septiembre de 2018, Tesis: 2a./J. 94/2018 (10a.), p. 1147, Jurisprudencia (Común).

⁴ México, artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857, 5 de febrero de 1917, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf>, 01/12/2019 19:31:27 p. m.

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

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos⁵;

El anterior texto nos da una pauta que nos permite afirmar el derecho a la sindicalización como norma *ius cogens*, y el derecho a la sindicalización no es otra cosa más que el derecho a formar sindicatos, que es entendido como, “*Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes*”⁶.

Entrando a las garantías del proceso de formación de sindicatos, al ser la sindicalización norma *ius cogens*, como indica el PIDESC, los estados solo se pueden comprometer a garantizar la misma, en dicha obligación el Estado solo debe de garantizar que se lleve conforme a la regulación nacional del Estado y estatutaria del sindicato.

La regulación nacional nos da un parámetro del cómo, pero no definitorio, ya que en atención a la autonomía sindical lo que debe de definir en si el proceso de formación del sindicato es el Estatuto propio de cada sindicato, con respeto a los principios constitucionales establecidos para la formación sindical, ni en mayor ni en menor medida, sino aplicando la exacta observancia de esto, para que se hable de un procedimiento de elección sindical justo, lo que acorde a las elecciones sindicales, es que el Estado tiene la obligación de respetar la autonomía sindical y la obligación de que las elecciones del sindicato se lleven respetando las normas estatutarias y a su vez las normas emitidas por el Estado en lo relativo a la elección sindical.

Relacionado a eso la Organización Internacional del Trabajo ha establecido:

ARTICULO 3

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal⁷.

Por lo que la obligación del Estado es que un representante del Estado con carácter de fedatario público esté presente al momento de realizar las elecciones del sindicato y que este fedatario público pueda dar constancia de que las elecciones se llevaron con apego al estatuto sindical y a las normas emitidas por el

⁵ ACNUDH, artículo 8, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.

⁶ México, artículo 232, Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 1931.

⁷ OIT, artículo 3, Convenio Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, de 17 de junio de 1948,

Estado, así como que las elecciones se hayan regido por los principios del voto personal, libre y secreto.

Como respaldo de lo anteriormente dicho tenemos que la CADH menciona, “**Artículo 16. Libertad de Asociación**, 1. *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole*⁸”. Y al encontrarse el derecho a la sindicalización como un tipo de asociación, derecho consagrado en la CADH, en atención al artículo 1 de la CADH los estados no importa que no hayan signado la CADH o el PIDESC, se ven obligados a respetar las garantías sindicales, ya que al ser aceptado por la mayoría de los Estados del continente/mundo, la sindicalización *per se*, ha obtenido la categoría de *ius cogens* con atribuciones *erga omnes*, entonces el Estado solo debe promover, respetar y garantizar la sindicalización, más no interferir en las elecciones sindicales.

Lo dicho en los párrafos anteriores vendría a ser resultado de la obligación estatal del garantizar, y respetar.

Con respecto a la obligación estatal de promover, se relaciona intrínsecamente con el siguiente punto de la opinión consultiva;

Relaciones entre la libertad sindical, la negociación colectiva, la libertad de asociación, libertad de expresión, el derecho a la huelga y el derecho a la reunión.

El DRAE nos dice que promover significa, “*Impulsar el desarrollo o la realización de algo*⁹”, promover en lo relativo a la sindicalización y a la libertad sindical, debe de ser entendido como que el estado debe permitir que existan varios sindicatos y no solo uno por cada centro de trabajo, cumplido los requisitos para la sindicalización y juntando las personas requeridas para formar un sindicato, debe de tomarse nota de la formación de un sindicato, eso en lo relativo a la libertad sindical.

La negociación colectiva y la libertad sindical, y por negociación colectiva en materia sindical, es necesario mencionar al contrato colectivo del trabajo que es, “*el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos*¹⁰”.

En las leyes que rigen lo relativo al trabajo en Latinoamérica, aplica una figura parecida a la existente en México, que es la denominada “*representatividad*” que no es más que otra cosa que la titularidad del contrato colectivo del trabajo, en general a como se maneja es que el sindicato que tenga la mayor cantidad de trabajadores adheridos es el titular y al ser el titular es el único que transcurrido el plazo indicado en el mismo puede acudir con el patrón a la revisión del mismo.

⁸ SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 16, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, ADOPTADO EN: SAN JOSE, COSTA RICA, FECHA: 11/22/69.

⁹ Real Academia Española. (2019), promover, en Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario.). Recuperado de <<https://dle.rae.es/promover?m=form>> 05/12/2019 16:03:53 p. m.

¹⁰ México, artículo 286, Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de julio de 2019.

En lo relativo a la negociación colectiva y la libertad sindical, con lo de la “representatividad”, como está actualmente establecido en la ley es valido que solo hay un contrato colectivo de trabajo pese a existir una pluralidad de sindicatos, pero precisamente al existir esa pluralidad de sindicatos, solo un sindicato titular y solo un contrato colectivo, significa estar ignorando a los demás sindicatos, es legal, pero la pregunta aquí, ¿Es justo?

El derecho existente debe de operar en cada caso en concreto por lo que lo correcto sería que al existir la libertad sindical exista una negociación colectiva de contrato colectivo por sindicato, dicho contrato con un núcleo duro de derechos para todos los sindicatos y la parte dúctil que sería le negociación correspondiente a la firma entre el patrón y el sindicato, no es justo ignorar a un sindicato por muy pequeño que sea en la negociación e imponerles la negociación del sindicato más grande, en la democracia que haya ganado la mayoría no te da el derecho a ignorar a la minoría,

A ese respecto la Organización Internacional del Trabajo, ha referido:

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores¹¹.

Con respecto a la no injerencia la Corte Interamericana ha dicho:

2) *El derecho a la vida privada*

El artículo 11 de la Convención prohíbe toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas, enunciando diversos ámbitos de la misma como la vida privada de sus familias, sus domicilios o sus correspondencias. La Corte ha sostenido que el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública¹².

De la misma manera el artículo 8.1.a del Pacto Internacional de Derechos Civiles Económicos, Sociales y Culturales establece en lo relativo a los sindicatos que, los estados parte se comprometen a garantizar el derecho de las personas a fundar y afiliarse a sindicatos con selección únicamente a sus estatutos, pero al existir solo una negociación colectiva por contrato se les impone la sujeción a otros estatutos, ya que la representatividad la tiene solo uno y ellos hacen la negociación del contrato colectivo conforme a sus estatutos y no a los de los demás.

¹¹ OIT, artículo 2, Convenio Número 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de 8 de junio de 1949

¹² Corte Interamericana de Derechos Humanos, “CASO TRISTÁN DONOSO VS. PANAMÁ”, SENTENCIA DE 27 DE ENERO DE 2009 (EXCEPCIÓN PRELIMINAR, FONDO, REPARACIONES Y COSTAS), párr. 55.

Si hablamos de libertad sindical, esta se fundamenta en los estatutos del sindicato, resulta entonces que aunque el fin general de un sindicato es el mismo, hablaríamos de un fin general, el fin específico de cada sindicato sería acorde a su estatuto, así que en la negociación de contrato colectivo por parte del sindicato más grande se estarían atendiendo en parte sus especificidades por lo que imponer ese contrato general a los demás sindicatos por muy pequeños que sean se puede estar vulnerando la autonomía sindical al obligarlos a trabajar con las condiciones específicas de otro sindicato, hablamos de una total injerencia, prohibida por el artículo 11.2 de la CADH, "**Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad, 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación**¹³". El respeto total a la libertad sindical y la negociación colectiva sería que cada sindicato haga sus propias negociaciones y no se adhiera obligadamente a la del sindicato más grande.

En este desarrollo de manera directa se relaciona con la libertad de asociación, ya que toma muchos puntos de referencia en lo relativo a que la libertad sindical y la libertad de asociación, permiten que haya más de un sindicato por centro de trabajo y hablar de la libertad de asociación se relaciona con el derecho de reunión, de este derecho la CADH establece:

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás¹⁴.

El derecho de reunión es necesario para juntar a las personas necesarias para asociarse en un sindicato y expresando que están en desacuerdo con las acciones llevadas a cabo por los sindicatos a los que pertenecen esas personas entonces ejerciendo el derecho de reunión, y de expresión a través de la libertad sindical es como se consagra el derecho de asociación permitiéndoles crear un sindicato.

A este respecto la libertad sindical ha sido establecida por la Organización Internacional del trabajo como, "**ARTICULO 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas**¹⁵".

Ahora, con respecto a la libertad sindical y el derecho a la huelga, es un ejercicio de dos derechos, puede ser entendido como otro tipo de reunión, que acorde al artículo 15 de la CADH se debe de respetar, siempre y cuando sea pacífica y sin armas, con la finalidad de expresar un desacuerdo o realizar una exigencia, con respecto a eso la CADH en su artículo 13 nos menciona, "*Toda persona tiene*

¹³ SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 11, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, *Op. Cit.*

¹⁴ SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 15, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, *Op. Cit.*

¹⁵ OIT, artículo 2, Convenio Número 87, *Op. Cit.*

*derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole*¹⁶.

El Comité de Libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha mencionado como requisito *sine qua non*, para que un movimiento obrero pueda ser considerado huelga, que esta sea pacífica.

Es difícil concluir una definición de huelga debido a los diversos tipos de huelga existentes, y el comité especializado de la Organización Internacional del Trabajo no ha definido qué entender por huelga, debido a los diversos tipos de huelga que existen en la actualidad, abordando a la huelga por sus primeras formas de ser expresada, la doctrina especializada de la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a la huelga como, *“En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta*¹⁷”

Esa definición, con la progresividad del derecho de huelga, ha ido evolucionando ya que acorde al mismo texto, existen huelgas no solo de parar la producción, sino trabajar con mayor lentitud, o aplicar el reglamento al pie de la letra llega a tener efectos tan paralizantes como la suspensión de la producción¹⁸. Y también está la huelga estilo Japón, que es hacer una super producción de bienes con la finalidad de afectar a la empresa.

En síntesis, la relación que existe entre la libertad sindical, y la negociación colectiva debe de permitir que haya un contrato colectivo de trabajo por sindicato y no tener uno para todos los sindicatos, ya que la aplicación de un contrato colectivo de trabajo general es la negociación del contrato de un solo sindicato lo que significa injerencia de un sindicato dentro de otro, lo que está prohibido por el convenio 98 de la OIT y el PIDESC.

La relación que existe entre la libertad sindical y libertad de asociación debe permitir que exista más de un sindicato por centro de trabajo y no imponer un solo sindicato y esta libertad de asociación parte de un origen de un derecho de reunión para expresar desacuerdos con respecto al sindicato a donde estén agremiados, y esta unión de derecho de reunión y libertad de expresión al tratarse de realizar exigencias o mostrar molestias con respecto al centro de trabajo puede sintetizarse en el derecho a huelga.

Alcance de obligaciones sobre garantías específicas para garantizar la libertad sindical ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género y para asegurar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

En este punto hay que analizar las obligaciones específicas del estado, para ello recordando lo mencionado al principio que las elecciones sindicales se llevan a cabo observando el contenido de la legislación nacional y en respeto a la autonomía sindical con lo establecido en el estatuto del sindicato. E igual se mencionó que el

¹⁶ SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 13, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, *Op. Cit.*

¹⁷ Gernigon, Bernard, *et al*, “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, p. 12, Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117, Organización Internacional del Trabajo, 1998.

¹⁸ *Ídem.*

fedatario público de las elecciones solo tiene que observar que las elecciones se lleven en respeto de la ley nacional y el estatuto sindical.

La respuesta a esa consulta específica nos lleva al positivismo de cada país, las leyes nacionales entonces deben de reglamentar que en las dirigencias sindicales deben de integrarse mujeres, así también se adecuarían los estatutos del sindicato y finalmente contaríamos con una convocatoria para dirigencias sindicales.

Podemos observar el caso mexicano, que con su reciente reforma agregar el principio de igualdad de género en la elección sindical.

En un primer momento, desde un enfoque general se menciona el principio de igualdad de género como principio en las elecciones sindicales, "**358; II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género**¹⁹".

Y más adelante, la ley federal del trabajo de México menciona qué es lo que deben contener los estatutos de los sindicatos, en el artículo 371 se menciona el procedimiento para la elección de la directiva sindical, hablando de la materia se incluyó en la ley mexicana la fracción **IX Bis**, que estipula, "*En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género*²⁰".

Gracias a la ley nacional la mitad de la directiva sindical tendrán que ser mujeres y este principio en un origen legal, se debe de convertir en un derecho de las trabajadoras al deber estar estipulado en el estatuto sindical, ante esto el fedatario público que vigile que las elecciones sindicales se lleven bajo el principio de voto directo, personal, libre, directo y secreto, tiene que verificar que en efecto las plantillas se compongan por un 50% de mujeres y un 50% de hombres y ante eso los suplentes de los mismos correspondan a su sexo para evitar que en el caso que algún candidato ganador se tenga que retirar al tomar el puesto su suplente se siga respetando la igualdad de género establecida en la ley.

Con el principio de progresividad de los derechos humanos aplicado al aseguramiento de liderazgos femeninos dentro de los sindicatos, en este caso la normativa existente en México no solo tiene que ser aplicada de igual manera en los demás países, sino mejorada en el resto de los países del continente.

Esa reforma hecha en México se encuentra en un *vacatio legis* en lo que se adecúa la estructura existente en el país a la nueva normativa laboral de 4 años.

Hay que ver cómo funciona, en un principio parece un muy buen modelo.

Así es como podríamos observar el artículo 4 f de la convención de *Belem do Para*, "*el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley*²¹" y el artículo 24 de la CADH "*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley*²²".

En la solicitud se menciona lo relativo al uso de nuevas tecnologías y su relación con la libertad sindical.

¹⁹ México, artículo 358, Ley Federal del Trabajo, *Op. Cit.*

²⁰ México, artículo 371, Ley Federal del Trabajo, *Op. Cit.*

²¹ CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"

²² SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 24, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, *Op. Cit.*

Tomando como referencia la Ley Federal de Trabajo de México, se menciona, “Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del Tribunal²³”, la misma ley indica que ese procedimiento deberá ser resuelto como un “Procedimiento Especial Colectivo”, hay que ser honestos, el futuro es ahora y muchos patrones si el giro de su centro de trabajo se los permite, van a ver la posibilidad de contar solo con los recursos humanos necesarios para su trabajo, en cambio recursos humanos que estén realizando una función que una máquina pueda hacer van a tratar de reemplazarlos.

Eso nos trae a mencionar que para hacer eso si no hay acuerdo con el sindicato van a tener que solicitar la autorización de un tribunal, dicha autorización en caso de requerir el cese del trabajador, o un reajuste de funciones significaría para el trabajador una indemnización en caso de que el tribunal autorice, pero ¿y si no autoriza?

El derecho tiene que ser dúctil, el tribunal tiene que ponderar entre los derechos del patrón a modernizar su fuente de ingresos, él como dueño de los medios de producción y los derechos del trabajador a trabajar, ya que puede hacerlo en otro lugar. En este caso, el mayor beneficio de un robot para el patrón es que este no sueña con un plan de pensión, el tema de humanos siendo cambiados por robots en centros de trabajo en un futuro va a ser un tema muy en boga, al cual el Estado le va a tener que poner mucha atención, alrededor del cual se va a realizar mucha doctrina.

Un punto que considero bien importante a mencionar relativo a la libertad sindical es que en muchas ocasiones la admisión a un trabajo o la rescisión de este depende de una cláusula perteneciente al contrato colectivo de trabajo establecida por el sindicato titular del mismo y que solo beneficia a gente de ese sindicato.

En otras palabras, el sindicato titular de contrato colectivo de trabajo tiene la potestad de contratar gente en un centro de trabajo sin necesidad de que pasen por un proceso de selección de recursos humanos.

En esta ocasión citaré a la LFT de México para desarrollar qué es lo que no tiene que pasar.

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión²⁴.

La sindicalización como se desarrolló en un principio es una norma *ius cogens*, pero en este caso debe de tener una función derivada y no originaria, por lo que quien quiera pertenecer a un sindicato lo puede hacer y quien no quiera pertenecer también puede no pertenecer, lo que hay que señalar del trabajador que decide no

²³ México, artículo 439, Ley Federal del Trabajo, *Op. Cit.*

²⁴ México, artículo 395, Ley Federal del Trabajo, *Op. Cit.*

pertenecer a un sindicato es que ese mismo trabajador al no coaligarse para defender sus derechos laborales, tiene que estar bajo la tutela del Estado a través de las leyes laborales.

Por lo que el Estado no puede estar concediendo privilegios a los sindicatos que atenten contra la libertad sindical ¿en qué sentido? Se entiende que no deben darle preferencia a un sindicato para contratar gente sin pasar por el proceso de selección establecido por el centro de trabajo, en ese sentido puede que eso mismo afecte la calidad del trabajo a realizar al ser un recomendado sindical y no una persona capacitada para hacerlo.

Peor aun cuando solo es a un sindicato, en el caso que existan más sindicatos de un centro de trabajo los otros serían ignorados para poder contratar gente.

De este punto, tanto que solo pueda contratar un sindicato o puedan hacerlo todos los existentes ¿qué pasaría con la gente que no pertenece a ningún sindicato?

Claro está, ellos pueden ingresar por la convocatoria de recursos humanos, pero ¿y si no logran ingresar? Ante una persona que sea contratada por el sindicato sin tener que atender a una convocatoria de recursos humanos, estaríamos ante una desigualdad, que atenta contra lo establecido en la CADH, "**Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley**"²⁵.

Al no estarles brindando en este caso la ley laboral de México las mismas oportunidades para ingresar a un centro de trabajo a los sindicalizados y a los no sindicalizados podríamos hablar de una porción inconvencional de la ley, eso es lo que los Estados parte de la convención deben de evitar, una situación parecida al caso mexicano, eso en lo relativo a la admisión.

En lo relativo a una cláusula de exclusión significaría que, de no estar el trabajador en el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, este podría ser rescindido del centro de trabajo, en su momento fue declarado inconstitucional por la Corte Mexicana, dando sus razones en la tesis:

Cláusula de exclusión por separación. los artículos 395 y 413 de la ley federal del trabajo que autorizan, respectivamente, su incorporación en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley, son violatorios de los artículos 5o., 9o. y 123, apartado a, fracción XVI, de la constitución federal²⁶.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI,

²⁵ SECRETARIA GENERAL OEA, artículo 24, CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA, *Op. Cit.*

²⁶ Registro Digital: 189779, Localización: 9a. Época, 2a. Sala, S.J.F. y su Gaceta, Tomo XIII, Mayo de 2001, p. 443, [A], Constitucional, Laboral. Número de tesis: 2a. LIX/2001

de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVIEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

En atención a lo desarrollado por la Corte Mexicana, sí es contrario a los principios de libertad sindical terminar una relación de trabajo al tener las personas la libertad de asociación para pertenecer al sindicato que ellos quieran, y no a uno en específico (el titular del contrato colectivo de trabajo) haciendo una interpretación conforme de la figura de exclusión laboral, podemos llegar a que del momento en el que se inicia una relación laboral, más allá que es el momento en el que surge la aplicación del derecho del trabajo, y por eso mismo es contrario a los principios de la libertad sindical iniciar una relación laboral porque el sindicato lo exige como prestación de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Ya que la cláusula de adhesión como se le conoce a la facultad del sindicato titular del contrato colectivo, de poder contratar directamente a personas para que desempeñen un trabajo dentro del centro de trabajo, sin pasar por los estándares relativos a la selección de recursos humanos, en de igual manera que la cláusula de separación, en lo relativo a la libertad sindical contraria a dichos principios, en cuanto a que acceder a un puesto de trabajo debe de ser por convocatoria pública para los interesados y al no ser así, existe una distinción entre los que pueden acceder a dicho puesto, los recomendados por el sindicato y el ciudadano común, entonces se está actualizando la figura de discriminación, prohibida explícitamente en los artículos 1.1 y 24 de la CADH, hablando de la eficacia horizontal de los derechos humanos, en lo relativo al acceso del derecho al trabajo.

Peor aun cuando se trata de prestaciones concedidas a un sindicato perteneciente a un centro de trabajo del Estado (entiéndase sindicato de maestros, sindicato de trabajadores del Estado/municipio), ya que pese a existir el compromiso de los Estados firmantes de la CADH al suceder eso dentro de unos se está actualizando una omisión en el cumplimiento de los derechos de la convención, al existir una autorización directa del estado en sus leyes laborales, el mismo Estado viola los derechos de la libertad sindical, derecho de reunión, derecho de asociación y relativos. Y es censurable desde un aspecto convencional.

Y en esos casos en los que el Estado funge como patrón, pero aún.

El último punto que desarrollaré en la opinión es la relación entre el proceso de elección de un sindicato y la libertad sindical bajo los principios del voto personal, libre y secreto.

Si vamos a hablar de la interpretación de la libertad sindical y relativos a los derechos humanos, debemos ubicarlos en una misma sintonía, ya que muchas veces el proceso de elección de los secretarios generales del sindicato es todo menos democrático, por el poder que la persona en la titularidad de ese cargo llega a tener se ha visto que las elecciones, no representan en verdad la voluntad de los agremiados.

LA ONU ha dicho en otras palabras que la democracia es la base de los derechos humanos, por lo que el proceso de elección de un sindicato debe de llevarse en congruencia con los principios de una elección democrática.

“Los valores de libertad y respeto por los derechos humanos y el principio de celebrar elecciones periódicas y genuinas mediante el sufragio universal son elementos esenciales de la democracia. A su vez, la democracia proporciona el medio natural para la protección y la realización efectiva de los derechos humanos²⁷”.

Después de un trasfondo histórico que nos dio como resultado la democracia y sus principios, el artículo 7.2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, vigente en México desde 2014, estableció lo siguiente, **“7.2. El voto es universal, libre, secreto, directo, personal e intransferible. Quedan prohibidos los actos que generen presión o coacción a los electores²⁸”.**

Debemos entender que al estar bajo un proceso de elección un cargo de representación popular, las elecciones deben llevarse para que puedan ser consideradas válidas bajo los principios de la democracia.

En suma, la reforma en materia laboral del México solo menciona, “Los principios del voto personal, libre y secreto”, pero debemos ser certeros y todos los principios deben de ser incluidos.

El voto universal en materia de elecciones sindicales debe de entender como que debe permitirse emitir el sufragio a todos aquellos agremiados sindicales, sin distinción alguna.

El voto libre, que es de los que si fueron tomados en cuenta, corresponde a votar por quien uno quiera, libre de presiones externas o temor a represalias.

El voto secreto, también fue agregado, y tiene una estrecha relación con el principio del voto libre ya que, al no poderse notar el sentido del sufragio, uno se ve libre de represalias.

El sentido del voto directo es elegir directamente al candidato, en este caso en un sindicato se elige una mesa directiva, no solo una persona, entonces este principio no es tan *ad hoc*.

²⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "LA DEMOCRACIA Y LOS DERECHOS HUMANOS", Ginebra, Suiza, p. 1, 2008. Disponible en: <<https://www.un.org/es/events/democracyday/2008/pdf/DEMOCRACIAYDERECHOSHUMANOSDEFINITIVO.pdf>>

²⁸ México, Artículo 7, “LEY GENERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES”, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014.

El principio de voto personal es que tu voto solo lo puedas emitir tú y no a través de terceras personas, por muchos motivos relativos a la legitimación de las elecciones este principio que es de los incluidos en la reforma debe tomarse en cuenta.

Y el principio de voto intransferible, es aquel que garantiza el respeto a la elección de cada votante, sin que este voto pueda ser cambiado más adelante.

En sí, estos son provenientes de un proceso histórico, en los que se deben de fundamentar los procesos democráticos. Esa es la exigencia que se le puede y deber de hacer al sindicato al realizar sus elecciones.

Por lo antes expuesto, solicito a la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

PRIMERO. - Tener por interpuestas en tiempo y forma las presentes observaciones de la opinión consultiva en atención a la solicitud hecha por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con respecto a las obligaciones del Estado en relación a la libertad sindical.

SEGUNDO. - Tener por satisfechos los requisitos solicitados en el correo de difusión de la opinión en atención al artículo 73.3 del Reglamento de la Corte Interamericana.

TERCERO. – En el momento oportuno emitir el acuse de recibido.

Protesto lo necesario.



Ángel Iván González Rodríguez.
Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, Universidad
Veracruzana, Región Veracruz.
Veracruz, México a 01 de enero,
2020.