# Tohil

Revista Jurídica de la Facultad de Derecho

# DERECHOS HUMANOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN MÉXICO

COLLECTIVE HUMAN RIGHTS OF WORK IN MEXICO

ELIZABETH CONSUELO RUIZ SÁNCHEZ[1]
MIGUEL ÁNGEL DE LOS SANTOS CRUZ[2]

**Resumen:** México en cumplimiento de sus compromisos internacionales ha adoptado y ratificado los Convenios 087 y 098 de la Organización Internacional del Trabajo, procurando armonizar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su legislación secundaria a los principios rectores de estos Convenios; sin embargo, organizaciones sindicales han planteado ante la Comisión de expertos CEACR vulneración de sus derechos colectivos del trabajo.

**Palabras clave:** Derechos humanos colectivos del trabajo, regulación jurídica, vulneración.

**Abstract:** Mexico in compliance with its international commitments has adopted and ratified Conventions 087 and 098 of the International Labor Organization, seeking to harmonize Article 123 of the Political Constitution of the United Mexican States and its secondary legislation to the guiding principles of these Conventions; However, trade union organizations have brought before the CEACR Committee of experts a violation of their collective labor rights.

**Key words:** Collective human rights of work, legal regulation, violation.

1 Facultad de Derecho, UNACH. Miembro del C. A. en Consolidación Derechos Humanos
2 Facultad de Derecho, UNACH. Líder y Responsable Técnico del C.A. en Consolidación Derechos Humanos

## I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del compromiso de los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas para combatir los actos degradantes para la conciencia de la humanidad y la protección de los derechos humanos por un régimen de derecho, el 10 de diciembre de 1948, se proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyos artículos 22 al 24, reconocen a toda persona el derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En México, la Constitución de 1857, con reformas del 25 de septiembre de 1873, en su Art. 5º disponía que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Para 1916, nuestro Congreso Constituyente, razonando los principios de justicia social e igualdad, incorpora en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, las garantías sociales, con la finalidad de otorgar a los trabajadores, la protección y condiciones de trabajo digno y socialmente útil, los derechos a coaligarse, a la huelga y a la libertad de negociación colectiva. En este contexto, el artículo 1º también señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en específico los derechos humanos laborales.

## II. RESULTADOS

Para Reynoso (2015), los derechos humanos laborales son entendidos como "*aquel conjunto de derechos inalienables que todo sistema jurídico debe respetar a una persona por el hecho de ser trabajador"* (p. 21), es decir, aquel conjunto de derechos individuales y

colectivos de la persona vinculados a los espacios de trabajo.

Los Tribunales Colegiados de Circuito en tesis de jurisprudencia XI.1o.A.T. J/10 (10a), manifiestan que de acuerdo a la doctrina contemporánea, deben entenderse como derechos colectivos, "los derechos que corresponden a grupos limitados y circunscritos de personas relacionadas entre sí debido a una relación jurídica, con una conexión de bienes afectados debido a una necesidad común y a la existencia de elementos de identificación que permiten delimitar la identidad de la propia colectividad" (p.2417).

Para Arévalo Vela (2017), las principales características del derecho colectivo del trabajo son las siguientes: su sujeto principal es la organización sindical, quien busca mediante su acción el nacimiento de nuevos derechos para los trabajadores, aunque algunas veces solo se limite a defender los derechos ya reconocidos para evitar su supresión; equilibra en los centros de trabajo, las fuerzas de los sujetos laborales; y su regulación esta prevista en los ámbitos nacional e internacional (p.378).

**Regulación Nacional**

En México, los derechos colectivos del trabajo encuentran en el artículo 123, su fundamento constitucional, y de conformidad al artículo 2º, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2019), se consideraran como tales, los concernientes a la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, debiendo garantizarse su respeto irrestricto, en todo establecimiento en que impere el trabajo digno o decente.

Al respecto la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tesis aislada 2ª. CXIV/2015, décima época, se pronunció en el sentido de que el principio de libertad sindical 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:

**"LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.**

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". (p. 2087).

**Regulación Internacional**

México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el 12 de septiembre de 1931, a partir de su ingreso ha ratificado 8 convenios fundamentales, 1 convenio de gobernanza y 71 convenios técnicos.

En materia de derechos colectivos del trabajo, ha ratificado los Convenios fundamentales C098 y C087, que entre otras disposiciones, expresan:

1) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, C098.- Fue ratificado el 23 de noviembre de 2018 y entrará en vigor el 23 de noviembre del año en curso.

Este Convenio consagra el derecho que tienen los trabajadores de gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (en especifico cuando se sujeta el empleo

de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, o de despedirlo o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo). Además abarca los derechos relativos a garantizar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores una adecuada protección contra todo acto de injerencia[3] de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración; debiendo adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

2) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C087, ratificado el 01 de abril de 1950.- Este Convenio consagra a los trabajadores y los empleadores, derechos como:

- Afiliarse a las organizaciones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

- Redactar los estatutos y reglamentos administrativos, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

3 Artículo 2.2. 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 empleadores. C098, Organización Internacional del Trabajo.

- Para la organizaciones de trabajadores y empleadores, el que no puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa y de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

También consagra el deber de las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

**Vulneración de derechos colectivos del trabajo**

La Comisión de Expertos (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo emitió comentarios al Gobierno de México, en relación a observaciones sobre la aplicación del Convenio 87, en seguimiento de las Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, señalando entre otras, las siguientes:

En materia del artículo 2 del Convenio. Juntas de conciliación y arbitraje. Reforma constitucional de la justicia laboral, la Comisión de Expertos (CEACR) señalo:

> "En relación a sus comentarios precedentes, relativos a observaciones de organizaciones de trabajadores, alegando que el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje obstaculizaba el ejercicio de la libertad sindical, la Comisión había tomado nota con satisfacción de la aprobación y entrada en vigor en febrero de 2017 de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como parte del proceso de reforma de la justicia laboral que introduce, como principales cambios: que la justicia laboral sea impartida por órganos del Poder Judicial federal o local (a los que se transfieren las funciones que en este sentido tenían reconocidas las juntas); que los procesos de conciliación (etapa que se establece de manera general antes de acudir a los tribunales laborales) sean más ágiles y eficaces (con la creación de centros de conciliación especializados e imparciales en cada una de las entidades federativas), y que la instancia federal de

> conciliación sea un organismo descentralizado que conozca el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales… ***Habiendo tomado nota tanto de las inquietudes expresadas por los interlocutores sociales así como de las informaciones brindadas por el Gobierno en cuanto a la implementación de la reforma, la Comisión alienta nuevamente al Gobierno a que someta a una amplia consulta tripartita los desarrollos legislativos previstos para dar aplicación a la reforma constitucional. Reiterándole que la asistencia técnica de la OIT permanece a su disposición, la Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución al respecto***". (Observación CEACR, 2019).

En materia de representatividad sindical. Sindicatos y contratos de protección, señala:

> "En su observación precedente la Comisión renovó su pedido al Gobierno de que, en consulta con los interlocutores sociales, siguiera tomando las medidas legislativas y prácticas que sean necesarias para encontrar soluciones a los problemas planteados por el fenómeno de los sindicatos de protección y contratos de protección. La Comisión recuerda que desde larga data varias organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores han venido denunciando ante los órganos de control de la OIT la vulneración del derecho de sindicación mediante los contratos de protección, en los que se alega que sindicatos no representativos, en connivencia con las autoridades, celebran, a espaldas de los trabajadores, contratos colectivos con los empleadores, intercambiando dinero y prebendas para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales — reduciendo los salarios e impidiendo la constitución de sindicatos independientes, al resultar extremadamente difícil su creación una vez que se registra un contrato de protección. Al respecto, el Gobierno recapitula las distintas medidas legislativas y prácticas que ha venido tomando en aras de encontrar soluciones a los problemas planteados por este fenómeno, destacando las siguientes: i) la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

en 2012, incorporando la obligación que la STPS pusiera a disposición del público el contenido de los estatutos, directiva y toma de nota registrados por los sindicatos; ii) el sistema de consulta de agrupaciones sindicales, la página web que permite conocer los registros de 3 371 organizaciones sindicales (existentes al cierre de 2017) y de las tomas de nota vigentes; iii) la posibilidad de consultar electrónicamente los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y convenios vigentes depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA); iv) la reforma constitucional de 2017 antes mencionada y que incluye como objeto establecer reglas precisas para un desahogo ágil de los conflictos de titularidad entre los sindicatos y limitar los abusos en los emplazamientos por firma de convenios colectivos (destacando el Gobierno que en los últimos años en las disputas por titularidad de un convenio, un 43 por ciento de los sindicatos titulares perdieron la prueba de recuento — lo que refleja la libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales — y que en los casos en los que se han alegado presuntas violaciones el Gobierno siempre ha llevado a cabo las investigaciones pertinentes y brindado la información oportuna a la OIT); v) la adopción de un protocolo de inspección del trabajo sobre la libre contratación colectiva (que obliga a los empleadores a presentar varios documentos tras una visita de inspección — como la constancia de que el contrato colectivo se dio a conocer a los trabajadores — y en virtud del cual desde 2016 hasta septiembre de 2018 se habrían practicado 217 inspecciones, derivando en 528 probables violaciones y beneficiando a 71 687 trabajadores), y vi) la ratificación del Convenio núm. 98. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CSI, IndustriALL y UNT alegan que, a pesar de las medidas adoptadas, persiste en el país la práctica de los sindicatos y contratos de protección, que se siguen registrando inclusive antes de que las empresas entren en operación. IndustriALL se refiere a ejemplos de vulneraciones al Convenio planteados ante el CLS en el caso núm. 2694 y destaca la importancia de recibir la asistencia técnica de la

> OIT. Asimismo, la CSI y la UNT denuncian irregularidades en el tratamiento de demandas sobre la titularidad de contratos colectivos. Finalmente, la Comisión observa que la CONCAMIN y la COPARMEX coinciden en destacar la importancia de asegurar la representatividad real de las organizaciones sindicales. ***Habiendo tomado nota con profunda preocupación de las distintas aseveraciones brindadas, la Comisión alienta al Gobierno a someter las cuestiones planteadas a un amplio debate con los interlocutores sociales concernidos y le insta firmemente a que tome las medidas legislativas y prácticas adicionales que sean necesarias para encontrar soluciones a los problemas que el fenómeno de los sindicatos y contratos de protección plantea al ejercicio de los derechos y garantías previstas en el Convenio. Reiterando que la asistencia técnica de la Oficina permanece a su disposición y esperando que la implementación de la reforma constitucional y su legislación secundaria brinde una oportunidad para seguir avanzando en el tratamiento de estos problemas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas de toda evolución al respecto".*** (Observación CEACR, 2019).

En relación a los artículos 2 y 3. Posibilidad de pluralismo sindical en las dependencias del Estado y posibilidad de reelección de los dirigentes sindicales:

> "La Comisión recuerda que desde hace muchos años viene pidiendo al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones: i) la prohibición de que coexistan dos o más sindicatos en el seno de una misma dependencia del Estado (artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)); ii) la prohibición a los afiliados de dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado (artículo 69 de la LFTSE); iii) la prohibición a que los sindicatos de funcionarios se adhieran a organizaciones sindicales obreras o campesinas (artículo 79 de la LFTSE); iv) referencia a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como única central sindical reconocida por el

Estado (artículo 84 de la LFTSE); v) la declaración legislativa de monopolio sindical a favor de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB) (artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII *bis* del apartado B, del artículo 123 de la Constitución), y vi) la prohibición de reelección dentro de los sindicatos (artículo 75 de la LFTSE). La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que, en virtud de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, las mencionadas restricciones legislativas a la libertad sindical de los funcionarios públicos no se aplican, destacando que es posible la reelección de dirigentes y que se lleva a cabo un registro plural de sindicatos, sin que sea un obstáculo para obtener el registro el hecho de que los sindicatos solicitantes pertenezcan a una misma dependencia (cita como ejemplo el caso de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes del Poder Ejecutivo Federal — con ocho sindicatos registrados). El Gobierno informa que miembros de la Cámara de Diputados han presentado diversas iniciativas para modificar las disposiciones concernidas, detallando diez iniciativas pasadas que no obtuvieron el dictamen favorable del órgano legislativo — y refiriéndose a una reciente iniciativa de 26 de julio de 2017 que propone la reforma de la mayoría de estas disposiciones (artículos 68-69, 71-73, 79 y 84) y que se encuentra pendiente de dictamen. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la UNT recuerda que la LFTSE fue promulgada en 1963 — habiendo la Comisión señalado inmediatamente su incompatibilidad con el Convenio — y alega que la afirmación del Gobierno de que las disposiciones en cuestión no son aplicables describe muy parcialmente la realidad, ya que los pronunciamientos de la Corte no implicaron la derogación de los artículos, de manera que los trabajadores que requieren la aplicación de sus criterios a veces deben promover acciones de larga duración. ***Recordando la necesidad de asegurar la conformidad de las disposiciones legislativas con el Convenio, aun cuando éstas hayan sido dejadas sin efecto o no se apliquen en la práctica, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar las disposiciones restrictivas mencionadas***

> ***a efectos de ponerlas en conformidad con la jurisprudencia nacional y el Convenio y que le proporcione información de toda evolución al respecto."*** (Observación CEACR, 2019).

En materia del artículo 3. Derecho de elegir libremente a los representantes sindicales. Prohibición de que los extranjeros formen parte de la dirección de los sindicatos (artículo 372, fracción II, de la LFTSE):

> "En anteriores observaciones la Comisión tomó nota de las indicaciones del Gobierno de que: i) la fracción II del artículo 372 de la LFTSE, cuyo tenor no permite a los extranjeros formar parte de la dirección de los sindicatos, quedó tácitamente derogada con la modificación del artículo 2 de la misma ley, que prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, y ii) las autoridades registrales no exigen como requisito la acreditación de la nacionalidad mexicana de los dirigentes y que esta prohibición no se aplica en la práctica. La Comisión toma nota de que, en su última memoria el Gobierno reitera que la restricción legislativa no se aplica en la práctica. ***Recordando nuevamente la necesidad de asegurar la conformidad de las disposiciones legislativas con el Convenio, aun cuando éstas hayan sido dejadas sin efecto o no se apliquen en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar la fracción II del artículo 372 de la LFT, en aras de hacer explícita la derogación tácita de la restricción en cuestión."*** (Observación CEACR, 2019).

## III. CONCLUSIONES

México en cumplimiento de sus compromisos internacionales ha adoptado y ratificado los Convenios 087 y 098 de la Organización Internacional del Trabajo, procurando armonizar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su legislación secundaria a los principios rectores de estos Convenios; sin embargo, organizaciones sindicales han planteado ante la Comisión de expertos

CEACR vulneración de sus derechos colectivos del trabajo, tales como los contratos de protección y el monopolio sindical.

Aún se encuentran pendientes reformas a la legislación interna, que incorporen principios de libertad y pluralismo sindical, así como observar su efectividad.

## IV. FUENTES DE INFORMACIÓN

*C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado por México el 01 de abril de 1950.

*C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado por México el 23 de noviembre de 2018 y entrará en vigor el 23 de noviembre del 2019.

Comentarios de la Comisión de Expertos CEACR sobre la aplicación del Convenio 87. 108ª Reunión CIT (2019). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102764

*Constitución de 1857 Con sus Adiciones y Reformas hasta el año 1901*. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (2019). México: ISEF.

*Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948). Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 217 A (III).

Javier Arévalo Vela (2019). *El derecho colectivo del trabajo. Recuperado de:* Dialnet-ElDerechoColectivoDeTrabajo-6203513.pdf , en fecha 28 de septiembre del 2019.

*Ley Federal del Trabajo* (2019). México: ISEF.

López, J. (1999). *Estudio del clima en Tamazunchale*. Agrometeorology 34:45. Editorial Pardo Impresores: México.

Reynoso Castillo, C. (2015). *Los derechos humanos laborales*. México: Tirant Lo Blanch.

Semanario Judicial de la Federación, registro 2010285, tesis aislada 2ª. CXIV/2015, décima época, octubre del 2015.

Semanario Judicial de la Federación, registro 2012613, tesis de jurisprudencia XI.1o.A.T. J/10 (10a), décima época, septiembre de 2016.

*Recepción: 11-07-2019/ Dictamen: 20-07-2019*