

---

## LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO

## FREEDOM OF ASSOCIATION IN MEXICO

Julio Ismael CAMACHO SOLIS

*Licenciado en Derecho y Doctor en Derecho de la Universidad Veracruzana, México. Profesor de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Investigador nacional del SNI II del Conacyt. Ex becario de la OIT.*

[academico.chiapas15@hotmail.com](mailto:academico.chiapas15@hotmail.com)

Fecha de envío: 09/03/2021

Fecha de aceptación: 21/03/2021

---

## LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO

Julio Ismael CAMACHO SOLIS

*Universidad Veracruzana (México)*

---

**Resumen:** La libertad sindical, dentro del contexto global, donde además del ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y en particular la actividad sindical, junto con el mismo entorno del sindicalismo, propicia que el ejercicio de su libertad, su autonomía misma y de manera transversal el derecho inalienable y autentico que le propicia la negociación colectiva, para completar la razón de su existencia misma, que con la pandemia del covid 19, se alteraron en el desarrollo normal de cualquier actividad,laboral,productiva y organizacional, donde la suspension latente de actividades regulares,jurisdiccionales las graves crisis de salud, y letalidad, los factores económicos y financieros, sin duda han alterado el radio de acción y desarrollo de la libertad sindical como factor de la paz laboral de muchos países, el dialogo social se representa el factor de equilibrio que soslaya la ruta a seguir, donde México no escapa a esa realidad social.

**Palabras clave:** Sindicalismo - Libertad - Protección - Trabajo

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Desarrollo histórico. 3. Libertad sindical. 4. La libertad sindical en México. 5. Derecho sindical y Contrato Colectivo. 6. La OIT y sindicalismo. 7. Normativa Internacional. 8. La Reforma Sindical En México. 9. Conclusiones.

**Abstract:** Freedom of association, within the global context, where, in addition to the field of collective labour relations and in particular trade union activity, together with the same environment of trade unionism, makes it possible for the exercise of its freedom, its autonomy itself and in a cross-cutting manner the inalienable and authentic right that leads to collective bargaining, in order to complete the reason for its very existence , the covid 19 pandemic, were altered

in the normal development of any activity, work, productive and organizational, where the latent suspension of regular, jurisdictional activities the serious health crises, and lethality, economic and financial factors, have certainly altered the radius of action and development of freedom of association as a factor of labor peace in many countries , social dialogue is represented by the balancing factor that bypasses the route to follow, where Mexico does not escape this social reality.

**Key words:** Trade Unionism - Freedom - Protection - Work

**Summary:** 1. Introduction. 2. Historical development. 3. Freedom of association. 4. Freedom of association in Mexico. 5. Union Law and Collective Contract. 6. The ILO and trade unionism. 7. International Regulations. 8. The Trade Union Reform In Mexico. 9. Conclusions.

*“La protección del trabajador es un instrumento de igualación o de reducción de las desigualdades, la igualdad forma parte también de la idea de dignidad”.*

Oscar Ermida Uriarte

## **1. Introducción**

Es Mexico país de referencia como creador de las bases del Constitucionalismo social, que enmarca al derecho del trabajo a las relaciones laborales, desde el año 1917 fue la primera Constitución donde permeaba lo social, antes incluso del nacimiento de la propia Organización Internacional del trabajo que se dio en el año 1919, dos momentos históricos del derecho laboral, siempre referido por juristas estudiosos de la materia, lo que reflejaba la más amplia protección para garantizar los derechos, obligaciones y las responsabilidades para las partes de toda relación de trabajo, sin dejar de soslayar el ámbito incipiente de la época en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, que como base del dialogo social, incluían a los sindicatos, los contratos o convenciones colectivas y el más amplio derecho de huelga. Estando vigentes los diversos Convenios de la OIT como el 87, y otros de existencia y aplicación fundamental, es de reciente vigencia del año 2020 la entrada en vigor del Convenio 98 en lo relativo a la negociación colectiva, lo cual ubica al País para tener el entorno y marco deseado para la justicia laboral, ya que también entra en vigor el nuevo sistema de justicia laboral, con reformas constitucionales al reconocido artículo 123 en su apartado A, una nueva legislación laboral secundaria como lo es la Ley federal del trabajo, que transforma instituciones, crea además procedimientos para la resolución de conflictos en todos los escenarios de la relación individual, sea en lo individual, colectivo, procesal y los de seguridad social.

## **2. Desarrollo histórico**

El movimiento obrero organizado se inició en Gran Bretaña y Francia durante el siglo XVIII y principios del XIX, extendiéndose con gran rapidez por todo el mundo. En Estados Unidos, en 1869 surge con carácter de sociedad secreta la Orden de Caballeros del Trabajo, que se convirtió en la organización laboral más poderosa.

La Ley estadounidense Taft-Hartley de 1947 que, pese al veto del presidente Harry S. Truman (1884-1972), estableció normas por las cuales debían regirse, en determinadas circunstancias, las relaciones obrero-patronales y las de los sindicatos y empleadores con el gobierno. Debe el nombre a los autores: el senador Robert A. Taft (1889-1953), quien encabezaba el movimiento tendente a conseguir un cambio de la Ley Wagner, y el abogado Fred A. Hartley (1902-1969).<sup>1</sup>

Modificada sustancialmente la Ley Wagner, al transformar la estructura de la National Labor Relations Board, en la de una agencia independiente del gobierno y de carácter cuasi judicial en sus decisiones; especifica los derechos de los empresarios en los conflictos sociales y restringe los de los sindicatos, a la vez que salvaguarda los de los trabajadores que no quieren afiliarse a un sindicato, y los de los particulares contra los inconvenientes o perjuicios innecesarios que se produjeran con motivo de huelgas o lock outs.

Por la Ley Taft-Hartley quedan prohibidas las huelgas contra el gobierno federal y se confieren al presidente atribuciones especiales para intervenir en las que pongan en peligro la seguridad o salud de la nación y ordenar la reanudación temporal del trabajo. Según esta ley, las huelgas y lock outs se deberían aplazar y, de ser posible, no realizarse, mediante el aviso con seis días de antelación del deseo de modificar o dar por terminado el contrato laboral, todo ello a fin de establecer un periodo de enfriamiento, que permitiera la mediación o la conciliación, la ley fue condenada, determinada oposición y resistencia en su momento por los sindicatos estadounidenses.<sup>2</sup>

En Latinoamérica aparecen las primeras organizaciones de trabajadores a mediados del siglo XIX, adquiriendo pronto una destacada importancia. La

---

<sup>1</sup> Sanchez, Alfredo, *Diccionario de Derecho de Derecho Laboral*, Segunda Edición, Editorial Oxford, México, 2013, 145.

<sup>2</sup> *Ibíd.*

pobreza, las malas condiciones de vida, el bajo nivel de vida, y la explotación capitalista del proletariado del continente sudamericano hicieron que surgiesen multitud de organizaciones de trabajadores, en una idea de organizarse en gremios representativos la fuerza laboral.

Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en América Latina a mediados del siglo XIX. En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores.

Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo, que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguaya de 1885. En 1901, surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT), en Argentina (surgida en 1903); y sociedades similares aparecieron en Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México en 1912.<sup>3</sup>

La agrupación de trabajadores en México puede resumirse de manera general de los años 1850-1860, donde aparecen las sociedades mutualistas, dirigidas a ayudar al trabajador en caso de enfermedad y desempleo, facilitando crédito para resolver problemas profesionales o personales, entre las que destacan la Sociedad de Artesanos, fundada en Guadalajara en 1850, y después, en 1864 y 1866 se agrupan los sastres y los sombrereros.<sup>4</sup>

La primera central obrera de carácter nacional en México se establece en 1872, el gran Círculo de Obreros de México que se integraba con 28 sociedades obreras afiliadas; las reglas de dicha organización como movimiento obrero, señalaba que no habría de utilizar más métodos de lucha conforme al ley, que sus movimientos de organización combativa de sus miembros se obligaban a no participar en política para evitar corromperse, y afirmaban: “La política ha quebrado la unidad humana, no dejemos que rompa la sagrada y fraternal unidad obrera.”<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Climent, Juan, *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, 2002, México,49.

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> Castorena, J.J, *Manual de Derecho Obrero*, Sexta edición, SE, México,1984,40.

Los primeros sindicatos en su acepción moderna aparecen entre 1880 y 1905, se organizan en virtud de las grandes concentraciones de operarios en las múltiples fábricas, promovidas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros. Durante este periodo el sindicalismo fue víctima de represión gubernamental, políticamente respaldó sus luchas sindicales y sus pretensiones fueron moderadas, por ello las conquistas sindicales y la organización sindical solo alcanzaron pocos avances, y para 1905 el obrerismo mexicano se encontraba en franca decadencia.<sup>6</sup>

Sin embargo, la inestabilidad política y las dictaduras militares en el entorno latinoamericano, dificultaron la supervivencia de estos movimientos; algunos lograron sobrevivir en la clandestinidad, otros han desaparecido, y algunos han renacido en la época cual transformados con el restablecimiento de la democracia en el mundo.

La descripción de los sindicatos en el mundo de habla hispana viene dificultada por la ingente cantidad de organizaciones de este tipo existentes, puesto que no sólo aparecen sindicatos generales a los que se pueden adscribir todos los trabajadores por cuenta ajena, sino también sindicatos específicos para cada rama de actividad, industria, o incluso de empresas determinadas.

### **3. Libertad sindical**

Los sindicatos pueden definirse como organizaciones y asociaciones que a lo largo de la historia han luchado por mejorar la situación de la clase obrera; su propósito es el de defender los derechos de los trabajadores y así poder lograr mejores condiciones laborales.

El sindicato debe participar de la vida social, no como organización organizada alrededor de los intereses del Estado, sino como portador de los intereses de las clases profesionales.<sup>7</sup>

La triple función que se puede manifestar como objetivo de todo sindicato; es que privilegia la democracia participativa de los trabajadores, integra a las

---

<sup>6</sup> Castorena, J.J, *Procesos del Derecho Obrero, SE/DR. 2000, México, 56.*

<sup>7</sup> Bueno Magano, Octavio, *Organización Sindical Brasileira, San Paulo, 1982, 136.*

organizaciones gremiales u profesionales, se convierte en un ente estabilizador de las relaciones colectivas de trabajo.

Nos lo recuerda el Convenio 87 de la OIT que lo precisa en el artículo 11: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.<sup>8</sup>

El derecho a la libertad sindical depende de los demás derechos fundamentales, porque es prácticamente imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical autentica, si no se pueden ejercer esos derechos.<sup>9</sup>

En un sentido contemporáneo, el derecho humano laboral es la representación más prolija de la libertad sindical, que incluye el derecho a la democracia sindical participativa, objetiva y propositiva, en México el corporativismo sindical, siempre rechazo que los sindicatos establecieran como practica sindical que el voto para elecciones, para rendición de cuentas y democracia sindical fuera mediante el voto libre, secreto, directo, justificando que se vulneraba la autonomía sindical, presuponiendo que como organización sindical era más que suficiente, por ello la protección del derecho de sindicación y su más amplia protección se ratificó por México en abril de 1950, el mismo comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo, reconoció que lo establecido en la legislación laboral mexicana no representaba problema alguno para garantizar los principios de libertad de asociación, lo que alteraba esa organización era la injerencia patronal y los grandes corporativos de centrales obreras, que mantenían alianzas políticas de común beneficio.

Una de las variantes o modalidades de los derechos humanos laborales, deben preservar la dignidad del ser humano, lo cual no de perderse ni restringirse con motivo del trabajo y en los lugares que se desarrolla el trabajo, donde la

---

<sup>8</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Consultado: 15 de febrero 2021.

<sup>9</sup> Ermida Oscar, *Sindicatos en libertad sindical*, quinta edición, Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2016, 24.

libertad sindical es vista como una consecuencia natural a la prestación de un trabajo en relación de dependencia.<sup>10</sup>

Las libertades civiles son la base necesaria de la libertad sindical, por lo cual no se puede realizar sin el respeto de la generalidad de los derechos humanos, que de igual manera parece condicionarlos.<sup>11</sup>

El capital es el poder social concentrado, mientras que los trabajadores solo disponen de su fuerza de trabajo, por ello el sindicato es el medio de resistencia que se opone buscando el equilibrio en el sentido de justicia, como eje de una organización que busca la emancipación laboral como reconocimiento.<sup>12</sup>

El derecho del trabajo forma parte del sistema de derechos humanos, donde la protección al trabajador es un instrumento de igualación o reducción de desigualdades, que apunta al mismo tiempo a la preservación de la dignidad de la persona que trabaja, siendo el mecanismo de la realización de los principios y valores como la dignidad, la igualdad y la libertad.

La libertad sindical tiene consagración constitucional, está tutelada por numerosos tratados internacionales de igual jerarquía y contenida también en convenios internacionales con jerarquía superior a la de las leyes. Ha sido reconocida universalmente, en sentido estricto del término, como un derecho humano fundamental y es el pilar central sobre el cual se apoya el sistema de relaciones colectivas de trabajo; pero también, es una útil herramienta para encausar la representación y la defensa de los intereses colectivos de los actores sociales del sistema productivo.<sup>13</sup>

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión, esta es de esencia individualista, se invoca para fundar un

---

<sup>10</sup> Reynoso, Carlos, *Libertad sindical en el convenio 87*, Universidad Autónoma de México, 2002, México, 89.

<sup>11</sup> Barbagelata, Hector Hugo, *Introducción aux institutions du droit travail en América latina*, Louvain, 1980, 199.

<sup>12</sup> Losovski, A, *Marx y los sindicatos*, Ediciones de cultura popular, México, 1975, 16.

<sup>13</sup> Ackerman, Mario, *Relaciones colectivas de trabajo*, tomo VIII, editorial rubinzal-culzoni, Buenos aires, 2013, 245.

sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, es un complemento de la libertad individual de los trabajadores, en cuanto a la libertad sindical indica que todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato, también para abandonarlo.<sup>14</sup>

En su concepción más amplia, entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, esto es, sindicarse o no. Así también como la potestad de la asociación sindical, ya para auto organizarse o ya para actuar con independencia.<sup>15</sup>

La libertad sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses, el derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa, y sin injerencias.

Los trabajadores tienen el pleno derecho a constituir libremente, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, de administración, de participación, de elección de sus autoridades y de la toma de decisiones, de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.<sup>16</sup>

#### **4. La libertad sindical en México**

En México, el derecho a la libertad sindical se encuentra plenamente reconocido como una figura jurídica de rango Constitucional, así establecido en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

---

<sup>14</sup> Muller, Enrique, *Relaciones laborales productivas*, Editorial Trillas, 2008, México, 195.

<sup>15</sup> Santos, Hector, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, Primera Edición: Universidad Nacional Autónoma de México, 1987, 18.

<sup>16</sup> *Ibidem*. 20.

Mexicanos y en su Ley reglamentaria de su Apartado A, la Ley Federal del Trabajo, así como en los artículos 6 y 17 Constitucional.

De acuerdo con el artículo 133 Constitucional, los Tratados que estén de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tengan la aprobación del Senado de la República, serán Ley Suprema de la Nación; así lo ha establecido el Pleno del Tribunal del Poder Judicial de la Federación, al manifestar que los Tratados Internacionales son parte integrante de la ley suprema de toda la Unión y se ubican jerárquicamente por encima de las leyes generales, federales y locales.

El artículo 6 de la Constitución Mexicana establece: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.<sup>17</sup>

La interpretación sistemática del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, permite identificar la existencia de un orden jurídico superior, de carácter nacional, integrado por la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes generales.

Dentro de su estructura formal, el ordenamiento mexicano del trabajo reglamenta el derecho a la libertad sindical con base en los principios constitucionales comprendidos en la fracción XVI del Apartado A, y la fracción X del Apartado B, ambos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la aplicación supralegal o supranacional de la jerarquía legal se suma en base al Convenio 87 de derecho a la sindicación y el Convenio 98 de la negociación colectiva, de la OIT. De conformidad con éstos, la libertad sindical se integra a los contenidos de la Ley Federal del Trabajo, como la codificación reglamentaria de la plataforma Constitucional mexicana.

La libertad sindical se reconoce formalmente en México en sus dos perspectivas principales:

---

<sup>17</sup> El derecho internacional del trabajo constituye el marco legal aplicable para los trabajadores, estos lo constituyen los convenios de la Organización Internacional del trabajo y que sean ratificados por México, con el afán de que sean reconocidos en su aplicación en la normativa jurídica Nacional, tanto en las relaciones colectivas e individuales de trabajo, de tal manera que no contravengan con aquellas disposiciones legales u contractuales, que reconozcan más de las establecidas en los ordenamientos internacionales.

1. Como derecho individual de los trabajadores.

2. Como derecho colectivo de sus sindicatos

En cuanto derecho de los trabajadores y de sus agrupaciones sindicales, se reconoce en sus dos aspectos: positivo y negativo. En su aspecto positivo individual este derecho se explica dentro del sistema mexicano como facultad de los trabajadores para constituir sus sindicatos, sin previa autorización de ninguna autoridad, de conformidad al artículo 357 de la LFT que lo precisa de tal manera:

*“Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

*Las organizaciones de trabajadores y de patrones 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 representantes en su constitución, funcionamiento o administración.*

*Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”.<sup>18</sup>*

Pero la faceta individual de la libertad sindical tiene también una dimensión negativa, que se configura explícitamente al mismo nivel de tutela que las actuaciones de adhesión o de participación en la organización y acción sindical, la libertad sindical individual negativa implica que ningún trabajador puede verse obligado a afiliarse a un sindicato.

Desde el enfoque jurídico, el derecho de libertad sindical es un concepto complejo por los elementos que lo componen y evolutivo en cuanto varía en el tiempo. Esta evolución se relaciona con los cambios en las relaciones laborales y con los enfoques que los Estados y las organizaciones internacionales van

---

<sup>18</sup> Agenda laboral ISEF, Mexico, 2021, 86.

incorporando producto de las nuevas tendencias y situaciones que producen las transformaciones sociales y políticas en el mundo.<sup>19</sup>

El tema del contenido de la libertad sindical ha sido trabajado desde el punto de vista del derecho por diversos enfoques; siendo la libertad sindical colectiva la que trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse por lo siguiente:

A) Ante el Estado: Autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.

B) Ante los empleadores y las organizaciones patronales: Fuero sindical y prohibición de prácticas desleales.

C) Ante otras organizaciones sindicales: pluralidad sindical, organización colectiva

La libertad sindical individual, es la que todo trabajador preserva, sea cual sea su condición tiene, además algunos derechos que le son propios. Puede ser una empleada del hogar, un trabajador asalariado de una empresa pública o privada, un trabajador independiente o un campesino. En cualquiera de estos casos y al margen de su situación laboral y de si está o no sindicalizado, tiene derecho al ejercicio de la libertad sindical, al menos en su ámbito individual de decisión o rechazo subjetiva incluso.<sup>20</sup>

La constitución de un sindicato, considerado como negocio jurídico colectivo, la legislación laboral mexicana exige la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores en servicio activo o de tres patronos, esto significa que es imposible jurídicamente ejercer individualmente el derecho a constituir sindicatos.<sup>21</sup>

La libertad sindical es entendida en su aspecto colectivo como un derecho de los sindicatos en su carácter de personas jurídicas, nuestro sistema jurídico Nacional contempla, a su vez la libertad colectiva sindical, entendida a través de diversas facultades:

---

<sup>19</sup> Camps, R y, *Fundamentos del Derecho Sindical*, Madrid, 1977, 211.

<sup>20</sup> Climent, Juan, *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, 2002, México, 97.

<sup>21</sup> De Buen, Nestor, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1988, Mexico, 131.

a) Como Derecho de los sindicatos, en cuanto personas jurídicas, para redactar sus estatutos. b) Como su potestad, presumimos que irrestricta, para elegir a los miembros de su mesa directiva. c) Como Derecho, también intocable frente a la injerencia patronal y del estado, de determinar tanto su organización como sus actividades.

Como su derecho, como fin, para definir y articularse su programa de acción (artículo 359, LFT) sin embargo en franca contradicción, el legislador, apenas define al sindicato reconociendo los aspectos del derecho de libertad sindical (artículos 356 a 359 LFT), cuando ya enlista todo un cuerpo de limitaciones que desvirtúan su ejercicio, sentido y esencia; por ello bajo ninguna razón justificadamente, que la necesidad de sujetar la existencia de los sindicatos a un marco legal preciso, es decir a su régimen jurídico, justifique la elaboración de un completo aparato restrictivo que mediatice y deforme la libertad sindical.

Menos aun cuando en otros sistemas de avanzada basta el simple reconocimiento constitucional del derecho de sindicación para que la organización profesional determine y oriente a su arbitrio el sentido de sus reivindicaciones.

## **5. Derecho Sindical y Negociación colectiva**

Las relaciones laborales en el contexto de la negociación colectiva permiten en su generalidad con rasgos conjuntados determinar algunas características como modelo: a)alta conflictividad)preferencia por la negociación colectiva descentralizada;c)dispersion en una pluralidad sindical y organizacional;d)tendencia a una baja membresía sindical; e)un mercado intervencionismo estatal.<sup>22</sup>

Lo que supuso una heteronomía reforzada, que, como ejemplo paradigmático en el modelo uruguayo de relaciones laborales a la autonomía

---

<sup>22</sup> Villasmil, Humberto, *negociación colectiva, estudios en honor del Dr. Emilio Morgado Valenzuela*, Sociedad chilena del trabajo-OIT, Santiago,2017,607.

colectiva, sumando lo que en el Mercosur donde prevaleció históricamente la negociación colectiva por rama de actividad o sector.

Uruguay cuenta con un sistema de negociación colectiva de larga data, que se destaca a nivel internacional, por promover y proteger no sólo la negociación colectiva, sino también los dos pilares del derecho colectivo del trabajo: el derecho de huelga y la libertad sindical.<sup>23</sup>

Sostenía Oscar Ermida que los tres pilares del derecho colectivo del trabajo lo representan: sindicatos, convenio colectivo y la huelga, si faltara la libertad sindical (negociación colectiva o conflicto colectivo; o autarquía, autonomía colectiva o mecanismos de solución y prevención de conflictos, queda demostrada la inexistencia de libertad sindical; esta libertad sindical que reconoce tres subprincipios: 1. autoconstitución o autarquía; 2. autotutela; 3. autonomía colectiva.<sup>24</sup>

Lograr que el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción y la colaboración recíproca entre sí para la aplicación de medidas sociales y económicas, que hace que dos pilares de la autonomía colectiva se manifiesten: la negociación colectiva y el diálogo social.

El Derecho Sindical es la rama del Derecho del Trabajo que regula la constitución y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el Derecho sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, se derivan del derecho colectivo del trabajo.

El Derecho Sindical es la rama del Derecho del Trabajo o Derecho Administrativo Laboral que regula la constitución y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho a huelga. Sin embargo, el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo en general y, dentro de éste, del Derecho Colectivo de Trabajo.

---

<sup>23</sup> Ermida, Oscar, *sindicatos en libertad colectiva*, fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2016, 208.

<sup>24</sup> Ermida, Oscar, *sindicatos en libertad colectiva*, fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2016, 209.

El Derecho Sindical puede entenderse como el conjunto de normas articuladas en sistema que lo establece el Estado, pero también los sujetos colectivos autonomía colectiva y regula las relaciones entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores, por un lado, y por el otro, entre empresarios individuales, asociaciones empresariales y administración pública.

La libertad sindical como reflejo del derecho sindical, con una idea de autonomía puede verse desde dos vertientes, una de carácter positivo, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores para formar sindicatos, que se manifiesta como libertad positiva; y la otra que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores para pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, ya existente o que esta por constituirse, lo que se entiende como libertad sindical negativa.<sup>25</sup>

En México lo que el contrato colectivo de trabajo busca es establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que, en las circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a su necesidad a y a la capacidad de la empresa.

Al igual que en los Contratos-Ley, la existencia válida y colectiva de un contrato colectivo de trabajo, determina que nazca la presunción de que la empresa o establecimiento a que se aplica exista un equilibrio en las relaciones laborales de índole colectivo.<sup>26</sup>

El contrato colectivo de trabajo 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.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Sanchez, Alfredo, *Cláusula de exclusión y pluralismo sindical*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2002, 107.

<sup>26</sup> En México en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, también existen los llamados Contratos-Ley, que son en su mayoría por rama de industria en 15 ramas en específico, se conocen las organizaciones sindicales como de industria, a diferencia de los Contratos colectivos de trabajo en su inmensa mayoría son de empresa, que de igual manera se registran para su legalidad y funcionamiento en instancias diferentes, y los procedimientos también.

<sup>27</sup> Lo establece en esos términos el artículo 399 de la LFT: La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes: I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y III. El transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

El contrato colectivo de trabajo consta de dos partes: El elemento normativo y su cubierta, dividida ésta en dos capítulos, el elemento obligatorio y su envoltura. El elemento normativo, es una fuente autónoma de derecho objetivo, limitada a una o varias empresas, en tanto que la cubierta es la garantía de eficacia del derecho objetivo. Las causas ordinarias de terminación del contrato colectivo en México se reducen a cuatro:

1. Mutuo consentimiento; 2. Causas de terminación convenidas por las partes; 3. El vencimiento del término estipulado; 4. La terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo. Se desprende de lo anterior, que las causas ordinarias de terminación del contrato colectivo pueden ir o no acompañadas de la desaparición de las relaciones individuales de trabajo.

## **6. La OIT y el Sindicalismo**

De los criterios actuales que considera la Organización Internacional del Trabajo retoma, como una premisa fundamental propia de sus funciones, la de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tal es la finalidad principal de la OIT hoy en día, teniendo como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social, y el dialogo social; todo ello obedece en buena medida a una determinada concepción del trabajo, su regulación y su papel en la vida de las personas y de las sociedades, con lo cual no podemos más que estar de acuerdo y que consiste en considerar a la protección de los trabajadores como un elemento indispensable a respetar en el desarrollo de las naciones.

Los derechos fundamentales en el trabajo son la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional, son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta esencial de su vida, aquélla que le permite ejercer sus

capacidades, además de ser útil en la comunidad y recibir por ello un fruto económico.

De ahí que la contratación colectiva, entendida como mecanismo formal de creación de derechos y obligaciones, tiene un papel de primer orden en la evolución del Derecho Laboral, el cual la ha dotado de ciertos marcos dentro de los que debe desarrollarse.

El sindicato es la organización creada por los trabajadores para defender y promover sus derechos e intereses legítimos; las relaciones laborales tienen en la negociación colectiva un instrumento invaluable en México ya se reconoce de manera reciente a raíz de la adopción, ratificación y entrada en vigor del Convenio 98 de la OIT, porque lo que ya se reconocía de manera amplia, legal era solamente la contratación colectiva, que se agrupa en corporativos gremiales de grandes e influyentes centrales de trabajadores.<sup>28</sup>

Se camina entonces hacia el escenario de las relaciones colectivas que se consolidan y a otra fase emergente que está en ciernes en el mundo, y generalmente la legislación secundaria queda rezagada frente a las tecnologías y formas de trabajo mucho más recientes; la evolución de la negociación colectiva posiblemente esté relacionada con los cambios ocurridos en la organización del trabajo.

Después de la agitación de dos guerras mundiales y la llamada gran depresión de principios del siglo XX, los líderes mundiales entendieron que era importante construir un piso social de derechos y libertades democráticos y sistemas de protección social, este fue un contrato social con la gente del mundo.

La OIT se estableció en 1919 con una estructura de gobierno tripartita en la que los trabajadores, los empleadores y la gobernanza negociaban derechos fundamentales como la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva y el derecho a no ser discriminado y libre de trabajo forzado y trabajo infantil. A estos les siguieron otras normas, incluida la salud y seguridad en el trabajo, salarios mínimos y, a lo largo de los años, un conjunto de normas para garantizar un trabajo decente. Y se desarrolló un sistema de supervisión para

---

<sup>28</sup> Es en octubre del año 2020, que después de ser ratificado por el Senado de la Republica, es publicado en el Diario oficial de la federación para su vigencia plena.

responsabilizar a los gobiernos, cuyas quejas contra ellos se transforman en recomendaciones de política laboral.

Toda lucha por una mejor vida laboral o protección social o educación, salud, cuidado de niños u otros servicios públicos a nivel nacional, se suma al aludido contrato social. Y estas garantías, junto con los compromisos salariales negociados o estatutarios que venían con una oferta de trabajo o, dicho en otras palabras, un contrato de trabajo, se convirtieron en la base de las economías y sociedades que protegen a los trabajadores de los choques económicos, políticos y ambientales; estos ataques rompieron los últimos hilos del contrato social, que ha estado bajo un ataque creciente desde la década de 1980.

La finalidad esencialmente económica, que representan los sindicatos significa que la organización sindical representa, defiende y promueve aspiraciones e intereses orientados a satisfacer necesidades materiales (alimentación, vestuario, habitación, salud); no es, por tanto, la representación sindical una idea política, religiosa o de otro carácter semejante.

Donde el servicio de un interés privado compatible con el interés público, la organización sindical no se constituye para el servicio directo de un interés público sino para el bienestar económico-social de sus asociados, cuidando que ese grupo no resulte perjudicado respecto de otros grupos o sectores que participen en la vida económica y social del país. Eso sí, que ese interés privado está limitado por el interés público que no puede ser sobrepasado, debiendo la actividad sindical desarrollarse dentro de él.

Que la constitución e integración por acuerdo libre de los trabajadores y no por acto de autoridad. Que está fundado en la mayor cantidad posible de socios que es la base de su financiamiento; en la solidez de su unidad y en la preparación e idoneidad de los dirigentes, el sindicato necesita ser fuerte en cuanto a la relación laboral que vincula a sus asociados y ello, tanto por la debilidad del trabajador aislado frente al empleador como por la necesidad de no ser avasallado por otros grupos sociales o por excesos de la autoridad.

Para obtener la representatividad gremial auténtica, significa que el sindicato debe unir a un sector mayoritario, o al menos importante, de los trabajadores del área económico-social en la cual se ha constituido; así estará

mejor capacitado para conseguir el establecimiento de aquellas normas contractuales que favorezcan los intereses de sus afiliados, una condición básica para obtener esta representatividad es la unidad del Sindicato, la que se consigue defendiendo sus fines propios por encima de cuestiones ideológicas, políticas, religiosas o personalistas

El ejercicio del derecho de huelga es conforme a la Constitución Mexicana; un derecho social jurídicamente protegido por primera vez en el mundo a partir del 5 de febrero de 1917; corresponde al grupo de trabajadores no a los trabajadores individuales considerados, por ser un derecho colectivo exclusivo de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para alcanzar alguno de los objetivos expresamente previstos en la ley laboral.

Por ello la misma OIT determina en que ámbitos se aplica la más amplia protección contra la discriminación antisindical; Su origen se encuentra en los artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT, cuyo texto es del tenor siguiente:

#### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### 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 empleadores.<sup>29</sup>

Por las posiciones de las organizaciones sociales han tenido consecuencias de estas múltiples mutaciones sobre la representatividad sindical; todas las estadísticas disponibles respecto a los países industrializados de manera global hacen resaltar que los sindicatos han perdido en los últimos diez a quince años, entre el 10, 20 y hasta el 50 por ciento de sus afiliados.

La gráfica siguiente refieren esta disminución de tasas de sindicalización y contratación colectiva de manera globalizada en el mundo del trabajo:



Gráfica 1: Datos referidos por la OCDE de países latinoamericanos y europeos, año 2020.

Sin embargo, el reflujo de los efectivos sindicales no es un fenómeno universal; por otra parte, la tasa de sindicalización es un indicador parcial de la efectividad de la acción sindical; la influencia efectiva positiva o negativa de las organizaciones en la toma de decisiones, las estructuras y los modelos de organización sindical, son también factores para tener en cuenta para evaluar la efectividad de la acción sindical.

Los modelos de organización sindical son otro factor que influye sobre la evolución de los sindicatos frente a los cambios económicos y sociales. Por ejemplo, el carácter unitario o pluralista de las estructuras sindicales puede influir

<sup>29</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Consultado: 15 de febrero 2021.

sobre la capacidad del sindicalismo de hacer frente a las dificultades creadas por el cambio del entorno económico y social.<sup>30</sup>

En los países donde prevalece la unidad sindical, la probabilidad de que los sindicatos estén en medida de superar las dificultades son mucho más grandes que en los países donde prevalece la división sindical o disposiciones legales, políticas, económicas para contener su propia existencia.

Conviene hoy también preguntarse cuál ha sido el impacto de las mutaciones económicas y sociales sobre los varios tipos de organización sindical, ya que este impacto fue negativo para los sindicatos profesionales o de oficio que fueron en las primeras etapas del sindicalismo el modelo tradicional de organización sindical. Ante el creciente recurso a las nuevas tecnologías, resultó evidente que a menudo muchos trabajadores poco calificados no quedaban amparados por los sindicatos profesionales.

## 7. Normativa Internacional

La libertad sindical como un derecho humano fundamental, recuerda que esta puede ser entendida como derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores.

Los convenios internacionales son verdaderas leyes internacionales que constituyen acuerdos de voluntades múltiples, que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades nacionales, donde la OIT es la principal instancia, creando mecanismos que buscan cuidar la correcta aplicación de los mismos, así como dar seguimiento a las obligaciones de los países miembros, donde el tema de la libertad sindical, es vulnerable y de aplicación incorrecta y entendimiento de lo que el convenio 87 determina.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Rodríguez, *Reflexiones sobre cultura organizacional e instituciones en el mundo actual* [versión electrónica], 2007, Psicología científica, 27.

<sup>31</sup> Reynoso, Carlos, *Libertad sindical en el convenio 87*, Universidad Autónoma de México, 2002, México, 91.

Su importancia ha llevado que todas las Declaraciones y Tratados Internacionales de carácter general que sobre Derechos Humanos se han elaborado en el mundo, desde la segunda posguerra, la hayan consagrado expresamente.

Entre los principales de éstos debemos mencionar a:

- ✓ La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.4).
- ✓ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art.22).
- ✓ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8).
- ✓ La Constitución de la Organización de Estados Americanos (art. 29).
- ✓ La Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16).
- ✓ Los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT N° 87, 98, 135 ,151 y demás relativos.

La libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, pero ello no significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones; muy por el contrario, para lograrlo necesitan, hoy más que nunca, afianzar su organización; pero esto se ve obstaculizado y reprimido por los empleadores en el mundo globalizado.<sup>32</sup>

La libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos en una misma categoría profesional, esta pluralidad sindical, que no se da siempre, pero que cuando aparece es ineludible reconocerla jurídicamente, acarrea sin duda desventajas a la inmediata eficacia de los movimientos sindicales y dificultades técnicas a su coordinación, pero por lamentables que parezcan aquellas desventajas y por difícil que sea el salvar estas dificultades, es inaceptable imponer artificialmente una forzada unicidad, la cual privaría al sindicalismo de su espontaneidad característica que constituye, indudablemente, su aporte más positivo a la vida pública contemporánea.

---

<sup>32</sup> Las quejas ante el comité de libertad sindical de la OIT entre los años 1951-2018 suman 3336, dentro de las cuales por América latina son 1681 que representan el 50%.En Ilaw-Network-Webinar 23/03/2020.

Los sindicatos y las asociaciones de empresarios, expresa el que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos, y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno.<sup>33</sup>

La dimensión individual se concreta en los derechos del individuo frente al Estado y demás poderes públicos; frente a la empresa y frente al propio sindicato. La dimensión colectiva hace referencia con los derechos de auto organización, autonomía normativa y autonomía conflictual, la entidad sindical actúa en la libertad sindical cuando está en vigor un régimen de pluralismo sindical.<sup>34</sup>

La diversidad sindical sólo puede darse por la natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes o por el entendimiento directo y consiguiente fusión de las organizaciones superarse, pero sin apartarse de los principios de la competencia.

La autonomía colectiva, es el principio donde se fundamenta la negociación colectiva, pero no es ella misma fuente del derecho en ningún sentido. Como principio superior, representa el poder de donde viene la causa, la fuente a negociar, y por ello integra otros elementos anexos a la negociación, tales como la organización de los propios negociadores y aquellas opciones que en cada momento pueden tomar, por ejemplo, la huelga. Todo ellos, son elementos concurrentes, pero el proceso constitutivo del poder autónomo, tiene su cauce de expresión en la negociación colectiva.

Por tanto, hay una doble perspectiva para ver el modelo:

1.- Punto de vista estático, concebido como fuente del derecho, la negociación colectiva, estará definida como parte del ordenamiento jurídico. 2.- Punto de vista dinámico, su posición como fuente dentro del ordenamiento, aparece como el resultado de un proceso mediante el cual el poder social encuentra un cauce de expresión normativo en el que despliega su actividad por todo el proceso establecido, por lo tanto, se sitúa entre la conexión que se da entre la norma colectiva y el poder social.

---

<sup>33</sup> Barrionuevo, P. J, *Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Taravilla,1987,147.

<sup>34</sup> Borrajo, D,1997, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 9a. Ed, Tecnos, Madrid,1997, 67.

En el Derecho del Trabajo hay muy poco espacio para la imaginación y mucho para la improvisación; las cosas vienen del campo interminable de la necesidad, para que existan las organizaciones sindicales fuertes, solidarias.<sup>35</sup>

El Sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos, el sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva, si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción para presionar al empresario, muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias, donde el sustantivo sindicato proviene de la voz griega *síndicos* que significa representación y procuración.<sup>36</sup>

## 8. La Reforma Sindical en México

La reforma al texto Constitucional vigente, que se da en 2017, así como la reforma legal del 1 de mayo del 2019 a la Ley Federal del Trabajo en México de gradual aplicación en el territorio nacional, le permiten tener a México como país, ser actor y protagonista en el contexto internacional de reformas a los sistemas laborales y de justicia que se han venido dando el mundo global, lo que sin duda integran aspectos relevantes del ámbito colectivo del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales, el derecho de huelga, la negociación colectiva y la libertad sindical.

Lo cual significaría el escenario idóneo para los actores del trabajo en su conjunto e igual refleja la aplicación de otros Convenios Internacionales como el 144 por ejemplo, en materia de consulta tripartita para el dialogo social, estable y productivo para las relaciones laborales de índole colectivo, sobre todo.

---

<sup>35</sup> Hernández, Ivan, *Manual de Derecho Colectivo*, Lazcano Garza Editores., 2007, Monterrey. NL, 156.

<sup>36</sup> Osorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires. 1981, 78.

La reforma al texto constitucional vigente en México, así como la reforma legal sin duda toma aspectos relevantes del ámbito colectivo del trabajo respecto de las organizaciones sindicales, el derecho de huelga, la negociación colectiva y la libertad sindical; pretende armonizar lo que ya de suyo establecía el propio artículo 123 Constitucional, dejando por sentado los propios Convenios 87, 98 y demás relativos, emanados de la OIT, así como los criterios emitidos por el Comité de Libertad Sindical del mismo Organismo internacional, en el que se deberán incluir en el escenario práctico y funcional del Derecho Colectivo del Trabajo, donde también existe, sin duda, una extensa jurisprudencia aplicable en el caso de conflictos de orden colectivo del trabajo. Lo cual significaría el escenario idóneo para los actores del trabajo en su conjunto.

La reforma constitucional al artículo 123 Apartado A, del 24 de febrero de 2018, señala que será la ley la que garantizará el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la elección de sus dirigentes, la resolución de conflictos entre sindicatos y la solicitud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, esto fuera de que lo establecieran en la reciente reforma constitucional, eso ya estaba incluida en la reforma laboral del año 2012; pero, ante todo, ya de suyo lo consideran los propios estatutos sindicales, dirigido o focalizado, para los que en alguna medida aplican la democracia participativa sindical.<sup>37</sup>

Siempre dentro del basamento formal de la fracción XVI del apartado A, del artículo 123 de la Constitución mexicana, el sindicato se define expresamente como: “La asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.<sup>38</sup> Es también opinión difundida, con amplio soporte jurisprudencial y técnico, que la constitución del sindicato es libre y depende de la voluntad irrestricta de sus integrantes, por lo menos veinte, si es que son trabajadores, y tres si se trata de patronos, criterio que, por unánime dentro de nuestra dogmática, no se corrobora; sin embargo,

---

<sup>37</sup> Las reformas laborales en México han sido, en algunos casos, de larga duración. La Ley Laboral expedida en 1931, tuvo vigencia hasta el año 1970; ésta, todavía en vigor, tuvo una reforma laboral hasta 1980 que es donde se incorporan transformaciones en materia procesal y mantuvo su vigencia hasta el mes de noviembre de año 2012; mismo año tuvo reformas que se incorporaron en temas sustantivos sobre trabajo infantil, trabajo decente, subcontratación laboral, trabajo en minas, uso de tecnologías de comunicación e información para juicios, la reforma Constitucional de 2017 y la reforma legal de mayo del 2019.

<sup>38</sup> En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

en la praxis mexicana, tan solo se reconoce como reales sindicatos a los que se encuentran registrados por las autoridades laborales.

Los sindicatos en México y en el mundo se encuentran en un momento crítico y decisivo, por un lado, han sido desplazados a un rol marginal como actores políticos y organizaciones sociales, y por el otro, surgen en ellos sectores que exigen formas de relaciones laborales nuevas y progresistas y que parecen capaces de imprimirle una nueva orientación al sindicalismo.

Los 4 puntos más importantes que contiene la reforma Constitucional en México en la materia de justicia laboral, de manera integral establece una dualidad de sedes para el sistema de justicia, donde la administrativa es para la conciliación, y la judicial para el desahogo procesal, que podrían desglosarse de la siguiente manera:

1. La resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, en razón de la respectiva competencia legal que pueden ser en el ámbito local o federal.

2. Se estableció una instancia conciliatoria previa y obligatoria para la solución de controversias de carácter laboral, pero será potestativa para las partes en relación de lograr o establecer acuerdos conciliatorios conforme a sus propios intereses, dicha conciliación prejudicial estará a cargo de organismos descentralizados, con patrimonio propio, personalidad jurídica y una autonomía relativamente centralizada.

3. Se creó un organismo descentralizado de la administración pública federal, que tendrá a su cargo el registro a nivel nacional de todos y en todas las materias de contrato colectivo de trabajo y de organizaciones sindicales, además será responsable en la instancia conciliatoria en materia federal. En las 32 entidades federativas deberán crearse los centros estatales de conciliación.<sup>39</sup>

4. Los asuntos de naturaleza colectiva como lo son la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores, así como lo relativo al registro de sindicatos y su actuación interna deberán garantizar los principios de certeza,

---

<sup>39</sup> La nación mexicana se divide en Estados o también llamadas entidades federativas que integran un país de 130 millones de habitantes de acuerdo al último censo del año 2020, cuyos datos en [www.inegi.com.mx](http://www.inegi.com.mx)

independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, así como el voto personal libre y secreto en elecciones sindicales y pruebas de recuento. Todo ello se hará en las instancias administrativas, dejando a salvo emplazar a huelga en los tribunales laborales, según la competencia.<sup>40</sup>

Los sindicatos en el contexto dual por crisis social y sanitaria que ha provocado la pandemia del covid 19, insertada en paralelo con la reforma laboral, hoy en Mexico donde se adapta la transición como eje en el cambio al nuevo sistema de justicia laboral, sin olvidar que persisten e incluso intensificados los problemas en general que la pandemia del covid 19 ha potencializado, sin discriminar en los aspectos de las condiciones de salud para el trabajo, el desempleo, la precariedad y la desigualdad, donde la libertad sindical y autonomía colectiva se reinsertaran de manera gradual, como garante de las organizaciones sindicales.

Para ello en el ámbito de las relaciones colectivas en México con nuevas autoridades y procedimientos para la negociación colectiva, la rendición de cuentas, la democracia sindical con los nuevas formas de legitimación y registro así como el trabajo en casa mediante tecnologías, el derecho a la desconexión digital o la protección de datos, también la de elaborar estrategias para afrontar las nuevas formas de prestar en trabajo, que la imparable pandemia del covid 19 ha obligado a diseñar el nuevo contexto en su conjunto de las relaciones laborales en su conjunto para cuidar la salud y la vida para el trabajo, con irrestricto respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva.

## 9. Conclusiones

Primera: Existe en México una diferente normativa legal, reglamentaria y particular, aplicable en su conjunto para el ámbito de la relaciones laborales, lo cual implica albergar buenos deseos que, la libertad sindical, sea no solo la narrativa de pertenencia a la OIT, si no represente la eficacia de los convenios

---

<sup>40</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, 2020, México, 134-135.

ratificados sean en lo ordinario de su desarrollo, efectivos así como cuando se presentan en los conflictos individuales o colectivos que por diversas situaciones que van, desde el reconocimiento de derechos y/o prestaciones, despidos o conflictos propios de seguridad social, así de los cambios sustanciales sobresalen materia de derecho colectivo del trabajo, libertad sindical, democracia sindical, elección sindical y en aspectos procesales que contienen novedosas adiciones que se irán adaptando a la entrada en funcionamiento de los nuevas instituciones creadas.

Segunda: La garantía del dialogo social es determinante para la paz laboral de un país, sobre todo en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, que, en la justa dimensión, no deberá desaparecer, ya que, para el ámbito colectivo del trabajo, sindicatos, contratos colectivos y huelga, sin duda tendrán vital importancia, vigencia y presencia; por lo tanto, no desaparece, se legitima y sólo se transforma.

## Bibliografía

- ACKERMAN, M. (2013). *Relaciones colectivas de trabajo*, tomo VIII, Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires.
- BARBAGELATA, H. H. (1980). *Introducción aux institutions du droit travail en América latina*, Louvain.
- BARRIONUEVO, P. (1987). "Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios", *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid, Taravilla.
- BORRAJO, D. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*, 9a. Ed, Tecnos, Madrid.
- BUENO MAGANO, O. (1982). *Organización Sindical Brasileira*, San Paulo.
- CASTORENA, J. (1984). *Manual de Derecho Obrero*, Sexta edición, SE, México.
- CASTORENA, J. (2000). *Procesos del Derecho Obrero, SE/DR*, México.
- CLIMENT, J. (2002). *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México.
- DE BUEN, N. (1988). *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- ERMIDA, O. (2016). *Sindicatos en libertad sindical*, Quinta edición, Fundación de cultura universitaria, Montevideo.
- HERNÁNDEZ, I. (2007). *Manual de Derecho Colectivo*, Lazcano Garza Editores, Monterrey.
- LOSOVSKI, A. (1975). *Marx y los sindicatos*, Ediciones de cultura popular, México.
- MULLER, E. (2008). *Relaciones laborales productivas*, Editorial Trillas, México.
- REYNOSO, C. (2002). *Libertad sindical en el convenio 87*, Universidad Autónoma de Mexico, México.
- SANCHEZ, A. (2002). *Cláusula de exclusión y pluralismo sindical*, Universidad Nacional Autónoma de México.
- SANCHEZ, A. (2013). *Diccionario de Derecho de Derecho Laboral*, Segunda Edición, Editorial Oxford, México.
- SANTOS, H. (1987). *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, Primera Edición, Universidad Nacional Autónoma de México.

VILLASMIL, H. (2017). "Negociación colectiva", *Estudios en honor del Dr. Emilio Morgado Valenzuela*, Sociedad chilena del trabajo-OIT, Santiago.