

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MODELO LABORAL DE MÉXICO

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING IN MEXICO'S LABOR MODEL

JULIO ISMAEL CAMACHO*

RESUMEN

El trabajo digno en la libertad de asociación, la democracia sindical y la negociación colectiva son la base para la construcción de relaciones laborales colectivas. El derecho de las personas a agruparse para formar sindicatos y sumar esfuerzos para el bienestar personal y de su familia se fortalece con la democratización sindical mediante nuevos procedimientos del modelo laboral en México. Esto garantiza la democratización con procesos de legitimación y registro de agrupaciones sindicales de larga data o de reciente creación. Así, el trabajo digno y decente asegura la autonomía sindical y la negociación colectiva como vía para el diálogo que permita obtener más y mejores prestaciones extralegales y limitar la injerencia patronal en los procesos democráticos propios de la colectividad y la justicia laboral.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, democracia, negociación, justicia.

* Doctor en Derecho Público con mención honorífica y Maestro en Administración por la UNACH. Originario de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Es Profesor de Tiempo Completo Titular "C" en la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la UNACH e Investigador Nacional Nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadores desde 2007. Cuenta con Perfil PRODEP. Ha sido Profesor Visitante en universidades de Baja California, Colima, Morelos y Nicaragua, y becario de la OIT en Turín, Italia. Fungió como Director-Decano encargado de la Facultad de Derecho Campus III de la UNACH. Es Secretario General de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Miembro de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Investiga Derecho Laboral y Seguridad Social. Autor de Derecho de los trabajadores migrantes y Administración de la Seguridad Social y pensiones. Dirige la Consultoría Jurídica Laboral del Sur. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0719-5966> Correo: julio.camacho@unach.mx

ABSTRACT

Decent work, freedom of association, trade union democracy, and collective bargaining constitute the foundation for the development of collective labor relations. The right of individuals to organize and form trade unions, as well as to join efforts for their own well-being and that of their families, is strengthened through trade union democratization under the new labor procedures established in Mexico's labor model. This framework guarantees democratization through legitimization and registration processes for both long-standing and newly created trade unions. In this way, decent and dignified work ensures trade union autonomy and collective bargaining as mechanisms for dialogue aimed at securing greater and improved extra-legal benefits, while limiting employer interference in the democratic processes inherent to collective organizations and labor justice.

KEYWORDS: Trade unions, democracy, bargaining, justice.

INTRODUCCIÓN

La cultura sindical nace en México, con la influencia de movimientos sindicales en Europa y en Estados Unidos; se basa en el mismo desarrollo que nuestro país ha tenido desde la colonia, la independencia y la revolución. Traer de vuelta ese escenario culminante de organización gremial solo nos remonta a la época del corporativismo y control del Estado en su álgida manera de demostrar el poder del gobierno en turno; como matices de la vida de las relaciones colectivas en nuestra nación, en la construcción del nuevo modelo de justicia laboral. Esta colaboración se justifica por el entorno vigente del modelo laboral de México, se desarrolla con metodología descriptiva. El objetivo general es reflejar lo que las reformas laborales en temas colectivos del trabajo representan para el imaginario social en el entorno laboral.

Cabe hacerse la pregunta: ¿Cómo y cuál es la relación del sindicato y sus afiliados en el modelo de relaciones y justicia laboral? Resulta necesario sostener con datos y hechos el proceso de implementación desde la gestión pública de las nuevas autoridades laborales. Esta imperante acción debe ser la de las

organizaciones sindicales, e impetrante deberá ser la respuesta de las personas trabajadoras sindicalizadas.

1. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El objetivo, la premisa, la función y el objeto social de un sindicato, sea cual fuere su tipo es la de procurar, defender, representar los derechos sindicales ante los patrones y empresas, para la obtención, mejora y reivindicación de mejores prestaciones laborales, fuera del común de las prestaciones mínimas que otorga la ley federal del trabajo.

Una organización sindical debe procurar el bienestar común, mantener una organización fuerte, solidaria, representativa, democrática, preparada para los cambios del entorno de las relaciones laborales, donde tecnología, innovación se adecuan día a día no hay de otra manera, con esas premisas sus representados, así como todo el sindicato en su directiva, agremiados y aliados pueden garantizar, la libertad sindical, la autonomía sindical y la garante negociación colectiva.

México es un referente global al haber sentado las bases el Constitucionalismo social. En 1917, su constitución política fue la primera a nivel global en integrar la dimensión social, antes incluso al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, que fue en 1919. Estos hitos, referentes obligatorios para los juristas, establecieron una protección integral al derecho y obligaciones laborales. Aun en este escenario incipiente, se sentaron las bases del diálogo social, reconociendo el papel de los sindicatos, las empresas, la contratación colectiva y ejercicio pleno del derecho a huelga.

Por ello las organizaciones sindicales, en sintonía con el Artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se enlaza de la siguiente manera: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción”. (OIT,2024).

La obligación, legal, funcional de toda organización sindical deberá basarse en contar con estatutos, reglamentos sindicales, elaborados, contruidos como resultado de la participación de los agremiados, para consolidar la democracia y participación sindical, respetando los derechos humanos de las personas trabajadores sin discriminación alguna.

De tal manera que fortalezca la afiliación sindical, dinámica, activa, proactiva, participativa propia del interés individual de cada solicitante sean el reflejo de que afiliarse le garantiza el irrestricto respecto a sus derechos sindicales dando como consecuencia los derechos laborales que se amparen en contratos colectivos, condiciones generales de trabajo, contratos ley, promulgar acciones convincentes, responsables y solidaria de la aprobación de los estatutos de todos los trabajadores, con respecto a la tolerancia y respeto de opiniones y criticas; fortalecer la institución sindical con la vigencia, claridad y objetividad en el cumplimiento de la observancia y aplicación de los estatutos sindicales.

Las organizaciones sindicales deben ser transparentes en el manejo de los recursos financieros, económicos y patrimoniales, deben fortalecer alianzas, con organizaciones sociales, instituciones, organismos así como la comunidad donde tengan su principal asiento de actividad o radio de acción, desarrollar acciones que los sindicatos en el entorno de la sociedad aportan responsabilidad social, deben los sindicatos de evitar que las instituciones en general de toda injerencia, que limite o entorpezca la función para lo cual existen.

2. SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

El sistema de justicia laboral en México, con una vigencia actual de 5 años, se inicia con la reforma constitucional de inicios del año 2017 para llegar como hoy se desarrolla que parte nutriéndose de la reforma constitucional al Artículo 123 apartado A; que se complementa con la reforma legal a la ley federal del trabajo del mes de mayo del 2019, para dividir por etapas que se dieron en la implementación gra-

dual en el mes de noviembre del año 2020, para la implementación y operación funcional en las entidades federativas, tanto para los ámbitos locales, lo relativo de la conciliación en una audiencia prejudicial obligatoria para los conflictos individuales de las relaciones laborales; en sede administrativa y juicios en tribunales laborales, esta reforma se considera la más trascendental e importante desde la última reforma laboral, derivado de la creación de los nuevos centros de conciliación laboral, el centro federal de conciliación y registro laboral y los tribunales laborales en materia local y federal, esta reforma integral a la Ley Federal del trabajo, supera en varios ámbitos la del año 1980, fue la que incorporo novedosos aspectos procesales para los juicios laborales, que tuvo vida legislativa desde al año 1970.

Las reformas laborales en México son de larga data. La primera ley laboral aprobada en 1931 tuvo vigencia hasta el año 1970. Esta última estuvo en vigor hasta 1980, cuando se incorporan modificaciones en materia procesal. Este marco legal se mantuvo hasta noviembre del año 2012, cuando se incorporaron para juicios temas sobre subcontratación, trabajo infantil, trabajo decente, además trabajo en minas y uso de tecnologías de comunicación e información. Finalmente, el proceso de actualización de la ley laboral concluye con la reforma constitucional de febrero del año 2017.

El sistema de justicia laboral reformado el que hoy que se aplica, fue solo para al apartado A del artículo 123 constitucional, con competencia en ramas de la industria que están comprendidas en la fracción XXXI y que se relaciona con lo mismo que establece el artículo 527 de la ley federal del trabajo y para las relaciones laborales de organismos públicos descentralizados sean estos federales o estatales y para empresas productivas del estado de competencia federal; así como quienes estén bajo concesión federal alguna otorgada por el gobierno; en el año 2012 también se incorporó a la parte procesal diversas modificaciones pasando de una audiencia trifásica a dos etapas, así como la incorporación en la parte procesal para el ofrecimiento y desaho-

go de pruebas, sustentadas en los elementos aportados por los avances de la ciencia.¹

Sin duda lo novedoso implementar el nuevo sistema de justicia laboral, fue la de impulsar y establecer las modalidades de tecnologías de la información y la comunicación, tanto en la etapa prejudicial obligatoria de la conciliación, como en los tribunales laborales, hoy funcionan con plataformas para admisión, contestación de demandas; lo que fue imposible aplicación en las juntas de conciliación y arbitraje, hoy vigentes por la acumulación miles de expedientes que están en desahogo, estas disposiciones de pruebas aportadas basadas en la innovación de la ciencia encuentran algunas limitantes a mencionar, incluso en los nuevos tribunales laborales.

Este panorama ofrece una oportunidad de cambio con estabilidad y eficacia. Toma en cuenta el aspecto procesal del derecho laboral alineado con sus principios eje: inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal. Asimismo, prevé que se conformen procesos públicos, gratuitos, mixtos, orales y conciliatorios.

Después de esta reforma laboral se estableció un *vacatio legis* extendida que finalizó en 2019. Esto obligó a que la Ley Federal del Trabajo se alineara con los nuevos preceptos constitucionales en sus vertientes individual, colectiva, sustantiva y procesal. De este modo, la legislación secundaria busca asegurar que la justicia laboral sea efectiva, legal y expedita.

El marco normativo, reglamentario y particular del derecho laboral es aplicable tanto al desarrollo ordinario de las relaciones de trabajo como a la resolución de conflictos individuales y colectivos. Estos últimos abarcan desde el reconocimiento de derechos y prestaciones hasta despidos y seguridad social.

En este contexto, destacan los cambios en materia colectiva, libertad y democracia sindical. Dichas transformaciones se han adaptado gradualmente en el país mediante las nuevas instituciones: los Centros de Conciliación locales en las enti-

¹ El artículo 836 A y B, de la ley federal del trabajo reformado en el año 2012.

dades federativas y, a nivel federal, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Este último organismo funciona como instancia conciliadora para las industrias de competencia federal (Art. 123, Apartado A, Fracción XXXI), como responsable del registro y procesos colectivos a nivel nacional.

3. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El nuevo entorno de las relaciones colectiva de trabajo derivadas del nuevo sistema de justicia laboral imperante en México, ubican la nueva tipología de lo que de manera constitucional se mandata como un derecho humano, como lo es el derecho de asociación entre particulares, que organizados de manera gremial ejerciten derechos de asociación colectiva, para la reivindicación, organización, administración, defensa y mejora de sus intereses sindicales de manera colegiada y funcional.; para tener ante los patrones la legitimación para la gestión de los derechos y prestaciones obtenidas en el marco de la autonomía sindical, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Lo cual parece como la utopía inalcanzable en nuestra realidad actual del sindicalismo vigente, la ley federal del trabajo establece en el Capítulo II del Título Séptimo, en el Artículo 357 lo siguiente: “Los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Ley Federal del Trabajo, 2025, art. 357).

En ese sentido de igual se indica:

Las organizaciones de trabajadores y patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en 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 apo-

yar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.²

Esta disposición clara, precisa, objetiva, se encuentra en concordancia con lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, vigente en México.

Los sindicatos pueden demandar la titularidad y administración de las condiciones generales de trabajo, contrato colectivo que son denominaciones indistintas, siempre y cuando se acredite tanto para el titular del mismo como quien considere que puede ejercitar este derecho colectivo, con su registro sindical, la toma de nota respectiva o reconocimiento de su personalidad jurídica, que cuenta además con la representatividad legal respectiva, ante los tribunales laborales, teniendo las facultades de validar padrón de trabajadores sindicalizados, mediante el procedimiento colectivo respectivo, aperturando el recuento de los trabajadores, para que mediante voto libre, secreto, universal, de verse vulnerados los derechos de elección, participación y democracia laboral, los que sin duda existen y persisten aún en demasiadas empresas o instituciones públicas en México.

Las limitaciones a sindicatos, a trabajadores organizados, permean en la genética de patrones y sindicatos que más que velar por sus derechos sindicales, privilegian las ganancias económicas, la expansión financiera, confiar en que los tribunales laborales, la misma suprema corte de justicia, sean reivindicadora de los derechos colectivos, como lo son la libertad sindical, la negociación colectivas, qué los mismos convenios 87,98, garantizan;lo que pervive es fincar nuestra realidad que las cosas en este ámbito, se consolide, se fortalezcan en la trilogía del desarrollo, la paz social y la justicia laboral.

² Chevez Ruiz Zamarripa, "Dispensa de garantía en pago a plazos IMSS", en *Blog Chevez Ruiz Zamarripa*, <https://chevezruizzamarripa.home.blog/tag/transacciones/page/3/>, (fecha de consulta: 20 de mayo de 2024).

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un proceso fundamental en el derecho laboral en México, mediante el cual un sindicato y una empresa (o grupo de empleadores) negocian las condiciones de trabajo diversas al común de las relaciones laborales. Su objetivo es alcanzar un acuerdo, formalizado en un contrato o convenio colectivo, que beneficie a los trabajadores y fortalezca el vínculo colectivo imperante. El aspecto que destacar de la importancia de la contratación colectiva auténtica y objetiva, así como la posterior la negociación colectiva en el entorno actual del modelo laboral en México. Cuenta con las siguientes características:

1. Representación sindical: Los trabajadores, a través de su sindicato, ejercen un poder colectivo que les permite negociar mejores prestaciones laborales, mejores condiciones de trabajo, privilegiando la salud y seguridad en el trabajo.
2. Participación democrática: La reforma laboral de 2019 promovió una negociación colectiva más democrática y transparente, asegurando que la voluntad de la mayoría de los trabajadores se vea reflejada en el acuerdo que logren las partes. La ratificación del Convenio 98 de la OIT fue clave en este cambio.
3. Legitimación de contratos: Se implementó un proceso para legitimar los contratos colectivos existentes, obligando a los sindicatos a someterlos a la aprobación de la mayoría de los trabajadores. El plazo para este proceso finalizó en 2023.
4. Votación libre y secreta: Se establecieron mecanismos como el voto personal, libre, universal y secreto para elegir a los representantes sindicales y aprobar los contratos colectivos.
5. Contratos de protección: La reforma buscó eliminar los "contratos de protección", que eran acuerdos celebrados entre empresas y sindicatos que no representaban genuinamente a los trabajadores.³

³ Este tipo de contratos colectivos de protección simulaban la existencia de sindicatos sin representación alguna con alcance nacional, el corporativo de las empresas lo utilizaban para no otorgar prestaciones diversas, se plasmaban las contenidas como mínimos de la propia ley federal del trabajo.

6. **Ámbito de aplicación:** Las condiciones pactadas en el contrato colectivo se extienden a todos los empleados de la empresa o establecimiento, sean o no miembros del sindicato que lo celebró.⁴
7. **Autoridades laborales independientes:** Se crearon nuevos tribunales laborales especializados y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que son independientes de los antiguos organismos de conciliación, para resolver las controversias de manera imparcial.
8. **Productividad y estabilidad:** Un personal satisfecho, con salarios y condiciones de trabajo justas, tiende a ser más productivo y leal a la empresa. La negociación colectiva ayuda a resolver conflictos de manera pacífica y previsible, lo que reduce la inestabilidad y los paros laborales.⁵

En ámbito de las relaciones colectivas de trabajo en México, la importancia de la negociación colectiva para mejorar los intereses de las organizaciones sindicales, su sobrevivencia, consolidación en beneficio de los trabajadores que representan en aras del mejor beneficio social y colectivo, se integra por el proceso de contratación colectiva y la posterior negociación colectiva. La negociación colectiva se puede dividir en cuatro etapas: (a) preparación y estrategia sindical; (b) validación e integración; (c) negociación y registro y (d) evaluación de resultados (Voz Laboral, 2023). A continuación, las particularidades de cada etapa.

1. PREPARACIÓN Y ESTRATEGIA SINDICAL

En esta fase el sindicato se asegura y planea el proceso de negociación, considerando distintos aspectos clave como las necesi-

⁴ Esta disposición, se materializa solamente con la denominada cláusula de aplicación exclusiva para los trabajadores sindicalizados miembros de un sindicato, con contrato colectivo vigente, que además en clausula establezca que solo es aplicable a los miembros.

⁵ [https://vozlaboral.mx/blog/negociacioncolectiva/#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,es%20y%20.Consultado 25 de octubre de 2025.](https://vozlaboral.mx/blog/negociacioncolectiva/#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,es%20y%20.Consultado%2025%20de%20octubre%20de%202025.)

dades de la base trabajadora, la situación económica de la empresa, el entorno económico de la empresa, así como las metas y plazos de la propia organización sindical. Además, se define el tipo negociación y las formas de acercamiento con las personas trabajadoras y empleadoras, o sus representantes, observando lo previsto en los estatutos sindicales y otras normas sindicales. Por otra parte, se elige a la comisión negociadora, que es también el comité ejecutivo en pleno y las acciones para capacitar a las personas que sean elegidas para esta tarea.

2. VALIDACIÓN E INTEGRACIÓN

Esta etapa se centra en la elaboración del documento base que guiará la negociación, asegurando que sea viable y representativo.

El sindicato debe analizar las demandas de las personas trabajadoras para elegir los temas que se incluirán al pliego petitorio o borrador de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). La revisión integral y salarial (esta se demanda cada año) del CCT, implica que el sindicato identifique las prestaciones y otras cláusulas que serán objeto de modificación.

3. NEGOCIACIÓN Y REGISTRO

Se trata de la fase de interlocución y formalización legal, donde se busca que la transparencia sea la base o eje rector. El comité ejecutivo define las reglas, tiempos y métodos de negociación. En esta etapa se realizan sesiones de negociación entre las partes: empleadora y empresas (o instituciones y sus representantes). Es un proceso informado, donde los trabajadores conocen los avances de la negociación. Cuando el contrato colectivo se defina, se debe someter a una consulta que garantice el voto libre, personal, secreto y directo. Cuando los trabajadores aprueban el contenido del CCT, se debe proceder a su registro en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Una vez que el contrato colectivo entra en vigencia, el sindicato lo debe someter a evaluación interna constante por parte del

sindicato, sobre todo a revisiones salariales e integrales. Asimismo, se evalúa también el proceso de negociación, el alcance de los objetivos, y la manera en que se involucrarán.

La democracia sindical en el nuevo modelo laboral de México de 2019, se adoptó un enfoque laboral centrado en la libertad y la democracia sindical. Este cambio normativo busca erradicar prácticas antidemocráticas como los "sindicatos de protección", la simulación laboral, la extorsión laboral y la imposición de líderes. Los pilares de esta reforma son:

Bajo la vigencia de los diversos Convenios de la OIT, como el 87 que contempla la libertad sindical y otros relacionados a la existencia de aplicación fundamental, destaca la incorporación en 2020 del Convenio 98 relativo a la negociación colectiva. Estos instrumentos, sumados a la reforma del artículo 123 constitucional (apartado A), consolidan en México el entorno y el marco deseado para la justicia laboral. En este marco, la trilogía del derecho colectivo –sindicatos, contrato colectivo y huelga– posiciona la huelga como el único mecanismo de derecho que le queda a los sindicatos.

La etapa de la huelga cubre la ruta de emplazar a los patrones o empresas conforme a los objetivos y finalidad de la huelga como detalla el artículo 450 de la propia ley federal del trabajo, dicho emplazamiento ante los tribunales locales federales conforme a la competencia jurisdiccional, debe contener el pliego de peticiones si se trata de una revisión integral del contrato colectivo que por lo regular se ha ajustado a una vigencia de 2 años, si se trata de la revisión anual de los salarios esta podrá hacerse cada año según el caso de cada sindicato y como se encuentra estipulado en el mismo instrumento colectivo de trabajo.

La huelga conforme a lo que estipula el artículo 920 y relativos, deberá contener fecha del estallamiento de la huelga, que da como consecuencia la suspensión de actividades, salvo en los que se requiera de actividades primordiales o de servicios públicos que requieran designar trabajadores para solo ese caso, durante el periodo de pre huelga se abre el proceso de negociación entre las partes, para lograr el equilibrio entre los sectores

que representan en la producción de bienes o servicios, tanto el tribunal como los centros de conciliación se pueden llevar a cabo los acuerdos basados en la libertad sindical y la efectividad de la negociación colectiva, entre el periodo de huelga se fijara fecha para audiencia de conciliación, se pueden llevar tantas y cuantas sean necesarias así como prorrogar para lograr la firma del convenio respectivo, lo que no se puede ni se debe es prorrogar la fecha señalada para el estallamiento, la parte patronal puede objetar como recursos solicitar que la huelga se declare injustificada, ilegal e inexistente o alegar la imputabilidad, sin que la ley lo precise como tal.

Por ello la expectativa creciente si el modificar las reformas previas que están vigentes signifique ponerlas en función de una batería de objetivos que ponga en el centro la estabilidad, la paz laboral y por ende social de las empresas y sus sindicatos. Así como destacar la vigencia de las relaciones colectivas de trabajo. Ha faltado un reformismo dentro de la reforma, es decir, un proyecto integrador que sea capaz de combinar las políticas destinadas a potenciar las reformas hechas con instituciones viejas y nuevas, que les den sustento y visión de largo plazo, acumulen logros y modulen conflictos.

Por ello, resulta indispensable cambiar el lenguaje, la retórica y los términos que han gobernado nuestro mal desarrollo. Sin empleo bueno, en el mercado laboral, donde el trabajo seguro y bien remunerado, sean las opciones para miles de personas que buscan empleo, que se postulan conforme a las ofertas y opciones existentes; difícilmente puede pensarse en una vida colectiva alentadora.⁶

5. DEMOCRACIA CON LIBERTAD SINDICAL

La democracia sindical en el nuevo modelo laboral de México; con la reforma laboral de 2019, México adoptó un esquema gradual centrado en la libertad y la democracia sindical. Este cambio normativo busca erradicar prácticas antidemocráticas

⁶ Cordera Campos, Rolando, *La perenne desigualdad*. México, FCE, 2017, p. 53.

como los "sindicatos de protección", la simulación laboral, la extorsión laboral y la imposición de líderes.

La democracia sindical es un conjunto de principios y mecanismos que garantizan que los trabajadores participen de manera activa y equitativa en las decisiones de su sindicato. A diferencia de los sindicatos corporativos o controlados, que no representaban fielmente los intereses de sus afiliados, los sindicatos democráticos operan bajo principios de transparencia, rendición de cuentas y participación real.

Los principios fundamentales de la democracia sindical, aun en construcción social en la genética de las organizaciones sindicales, aún en la formación de organizaciones objetivas y democráticas son:

1. Voto personal, libre, directo y secreto: 2. Elección de líderes: Los trabajadores eligen a sus representantes sindicales a través de un proceso de votación que protege su autonomía y evita la presión. Esto les permite seleccionar a los candidatos que mejor representen sus intereses. 3. Aprobación de contratos: la aprobación de los contratos colectivos de trabajo debe someterse a una consulta transparente con voto secreto de los trabajadores. Esto garantiza que las condiciones laborales negociadas sean legítimas y cuenten con el respaldo de la mayoría. 4. Transparencia: Acceso a la información: Los trabajadores tienen derecho a conocer toda la información relevante sobre la gestión del sindicato, incluyendo sus finanzas, estatutos, negociaciones y decisiones importantes. 5. Publicidad de convocatorias y padrones: las convocatorias para elecciones y consultas deben ser públicas y publicadas con antelación suficiente, junto con un padrón actualizado de los miembros con derecho a voto. 6. Rendición de cuentas: Responsabilidad de los líderes: los dirigentes sindicales deben rendir cuentas ante sus afiliados por sus acciones y resultados de gestión. Esta supervisión interna asegura que actúen en beneficio de la base trabajadora. 7 Representación proporcional: Los estatutos sindicales deben garantizar la participación equitativa de mujeres en los comités directivos, promoviendo la representación proporcional en razón de género.

Igualdad de oportunidades. 8. Se debe promover la igualdad de oportunidades para que tanto hombres como mujeres participen activamente y ocupen cargos de liderazgo en el sindicato.

El México de hoy, el país actual en el mundo del trabajo se construyó con la sociedad del siglo pasado, se mantiene con el imaginario colectivo actual con la disrupción de nuevas formas de trabajo. El nacimiento del sindicalismo en nuestra nación no escapó de la influencias de los países con más progreso industrial de Europa y el vecino estados unidos de américa, los grandes movimientos en la revolución industrial, el desarrollo tecnológico, el vasallaje, las clases sociales, no fueron obstáculo para la organización de gremios, sindicatos, organizaciones de trabajadores que lucharon por el reconocimiento a ser trabajadores organizados, con el objetivo de obtener, reivindicar lo que el mundo occidental lograba, jornada de horas, salarios adecuados, la protección contra enfermedades, mejor vida, mejor salud, las empresas y empleadores del México naciente en auge del desarrollo.

En un país de clases sociales determinadas por el poder político, social y económico que se ubicaban como los dueños de los medios de producción en minas, industrias diversas, textil, tipográfica, radiofónica, fábricas, electricistas, tranviarios, petroleros, ferrocarrileros, telegrafistas, correos, así como en otras actividades, surge la organización con determinada ideología basada en lo que en el extranjero se desarrollaba, de igual manera se organizan los sindicatos universitarios, del magisterio, donde la organización para creación de sindicatos, se dividía entre los protegidos y los que lucharon la auténtica representación para la mejora de los condiciones para obreros y trabajadores del México de la revolución, años de convergencia, de nacimiento de centrales y federaciones obreras.

Surgen diversos sindicatos, organizaciones de diversa índole, de diversa ideología con liderazgos y personalidad de verdadero afán de lucha y conquista para sus representados, el gobierno, toleraba lo que le convenia, reprimía lo que le incomodaba, la larga lucha se fructifico de la mano con el partido emanado de la revolución mexicana, le da vida al corporativismo, le da vida

al partido del gobierno, le da vida a los 3 sectores que hicieron del partido del gobierno de la revolución, el sector obrero, el más representativo de sectores de organismos del mismo gobiernos, porque representaba el voto aprobado de los empresarios en su alianza con el gobierno en general, el sector campesino que agrupaba trabajadores del campo, de ingenios de empacadoras y exportadoras de productos agrícolas, y el sector popular que lo integraban locatarios, pequeños comercios, transporte entre otros, el control total de un partido revolucionario, diversas, el corporativismo siguió en los diversos gobiernos no emanados de la lucha revolucionaria.

Hoy se esboza, que el sindicalismo en México tiene otras formas, otros modos en la lucha, otras formas y modelos en la construcción de la democracia sindical, diversas formas de construir el nuevo sindicalismo, con nuevos procesos de representatividad y legitimación en lo que algunos llaman una nueva cultura laboral, donde el sindicalismo, su esencia y presencia, sin duda deben garantizar un país de bienestar con desarrollo.

6. DERECHOS HUMANOS LABORALES

En México, como en otros países, los derechos de los trabajadores han sido una de las piedras angulares para los avances y logros en materia de derechos humanos con bienestar social, así como para la inserción de capital humano, donde el imperante desconocimiento de los derechos humanos laborales, donde la informalidad laboral es en cifras lo que vulnera no solo derechos, si no la protección social mínima; de allí que, en principio, cualquier cambio a favor de la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores debe ser bienvenido, recurrirlo, adoptarlo, mantenerlo, divulgarlo, sostenerlo sostenidamente con criterios de una nivelación laboral, que contribuya a establecer sin soslayar el estado de bienestar social, uniforme y sostenido en una sociedad global.

Lo anterior inserta las relaciones laborales del modelo mexicano en el entorno global, económico, social, sin soslayar el esquema de normatividad aplicable, nacional, convenios de OIT,

entre otros. No es un problema de falta de leyes, es un tema recurrente de sentido común para los actores del mundo laboral: patrones, trabajadores, empresas, sindicatos, gobiernos, legisladores, conciliadores, juzgadores.

Desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) proclamada en 1917, con la garantía del Artículo 123 sobre el trabajo y la previsión social, garantía de protección social, para la época fue revulsivo y referente para muchos países del mundo, que incluso nació antes que la propia OIT, que surge hasta 1919.

De acuerdo con Berg, Furrer, Rani y Six (2019):

La OIT define el trabajo decente como aquel que es productivo y garantiza igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Este trabajo debe ofrecer un pago justo, garantizar la seguridad en el centro de trabajo, brindar protección social para la familia de los trabajadores, oportunidades de desarrollo profesional y personal y la libertad para que los trabajadores den a conocer sus preocupaciones, se organicen y tengan participación en las tomas de decisiones que afectan directamente su vida laboral.⁷

7. LAS NORMAS DE LA OIT

Los derechos fundamentales en el trabajo son, en esencia, la manifestación de la libertad individual para la reivindicación de esos derechos humanos laborales; que son además derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, sumando en su conjunto a los derechos sociales que son el componente del desarrollo integral de las personas, como los elementos básicos de la dignidad humana; se relacionan directamente con el trabajo y el entorno del mismo donde se garantice la seguridad social, la vida en familia, la participación en la vida cultural, el acceso a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención a la salud, la educación y el disfrute de un medio ambiente sano.

⁷ Berg, J. Furrer, M. Harmon, E. Rani, U. & Six Siberman, M., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. 1ª ed. Ginebra: OIT., 2019, p.25

La importancia de las normas internacionales del trabajo, se reflejan en la adopción de los mismos convenios que en el seno de la propia conferencia internacional del trabajo, se discuten anualmente, tratando siempre que los países 187 países miembros de la organización internacional del trabajo, debaten, aprueban y seguir el proceso de adopción y ratificación por cada país, en la actualidad existen 192 vigentes, 209 recomendaciones, así como 6 protocolos lo cual no excluye de su cumplimiento estén o no ratificados por nación alguna, de igual manera el origen de este organismo del trabajo, que depende como agencia especializada de la ONU.

Que se integra con instancias de resolución, la conferencia internacional del trabajo, comisiones de expertos y recomendaciones, el comité de libertad sindical, un órgano tripartito de su conformación, representantes de países miembros, asociaciones de patrones y organizaciones de trabajadores; así como comités integrados para determinados asuntos; surge desde el tratado de Versalles en 1919, sufre adecuaciones por la declaración de filadelfia, los postulados de integración versaban en que derivado del fin de la primera guerra mundial, los países, donde la injusticia, la miseria fuesen desapareciendo, las personas requerían un derrotero que garantizara la dignidad, el bienestar material, económico y el tiempo de trabajo, lo debería garantizar con jornada mínimas o máximas, protección contra las enfermedades, seguridad y condiciones para el trabajo la instrucción, la garantía en el salario, deberían ser la condiciones que las naciones deberán otorgar a los trabajadores de diversas actividades, agrícolas, del mar, del campo, portuarios, fábricas, donde haya trabajo debe haber normas que garanticen su eficacia.

Ninguna forma nueva, adaptada, disruptiva ha escapado del contenido de los convenios internacionales en materia laboral, por mencionar, trabajo infantil, trabajo forzoso, trabajo doméstico, libertad sindical, negociación colectiva, diversas normas se basan en la promoción del empleo, administración del trabajo, gestión de riesgos, seguridad social, trabajo de migrantes, las normas internacionales se aprueban y se ratifican, sabedores que

los propios países por la diversidad, su ubicación geográfica, los acontecimientos políticos, sociales no cumplen o violentan los convenios, protocolos, recomendaciones, sean ratificados o no.

Respecto de los convenios 87, ratificado por México desde 1950, el convenio 98, ratificado en 2022 y vigente desde noviembre del año 2023; el convenio 135 ratificado en 1974, el convenio 154 no ratificado aun; que garantizan todos la libertad sindical y la negociación colectiva, dejan la expectativa de claras y recurrentes violaciones en el ámbito colectivo de trabajo en México, más aún en las desaparecidas pero vigentes juntas de conciliación y arbitraje, con la esperanzadora oportunidad que en el nuevo sistema de justicia laboral vigente en México desde el año 2020, sea su conocimiento, aplicación y resolución de los temas colectivos de trabajo, en las miles de relaciones colectivas de trabajo de nuestro país, con nuevos procedimientos de representatividad y legitimación, en cambio de paradigma para los sindicatos y organizaciones gremiales, nada deja a la duda el contenido de los convenios, nada escapa tampoco a la ingenuidad del desconocimiento e interpretación ,más favorable sin parcialidad alguna para los trabajadores como miembros activos y para los sindicatos como ente colectivo de dialogo, paz social y construcción de adecuados acuerdos en beneficio mutuo.

En ese sentido de igual se indica: las organizaciones de trabajadores y patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en 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 el objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.⁸

El modelo laboral que hoy en México, se reconoce que la

⁸ Esta disposición clara, precisa, objetiva se encuentra en concordancia con lo establecido en el convenio 98 de la OIT, vigente en México.

vinculación de los convenios 87,98, y 135 de la OIT, emergen como los instrumentos vinculantes de vigencia plena en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo entre empresas y sindicatos, se destacan de manera transversal la NO injerencia de ninguna índole en la vida de la libertad y autonomía sindical de las organizaciones, la no injerencia implica, desde la formulación de pliego petitorio que implica revisiones integrales o salarial, los cambios en dirigencias sindicales, que implica elecciones, así como en la demanda entre sindicatos por la titularidad de contratos colectivos, lo anterior resalta el respeto de la democracia sindical participativa, activa, sin coacción patronal, por ello resulta vital la no injerencia en ningún proceso, lo que refuerza una autentica negociación colectiva, efectiva que mejoren las condiciones de trabajo y las prestaciones del contrato colectivo.

Lo anterior también implica la no injerencia del Estado, representado por cualquier nivel de gobierno en el ámbito federal, local y municipal, esa injerencia no puede darse cambio de clientelismo electoral o puestos de elección popular.

Las autoridades públicas deben de abstenerse de toda intervención, represión, amenazas, imprudencia que menoscabe, limite y reprima el derecho sindical; prohibido también tienen intervenir en la vida sindical interna, lo cual protege a los trabajadores de cualquier discriminación que pueda afectar su libertad sindical. Por ello las organizaciones sindicales en sintonía con el artículo 3 del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) se enlaza: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción”.

El convenio 190 de la OIT, ratificado por México y vigente desde el 6 de julio del año 2022, donde nuestro país por miembro de la organización del trabajo, debe adoptar para promover y proteger la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que se presentan en los centros de trabajo.

Sin soslayar la importancia de los convenios de la OIT, en nuestro país que una realidad vinculante en las relaciones laborales, se matiza en una utopía del día a día en el desarrollo de las relaciones laborales, el propio convenio que contiene 20 artículos establece que es aplicable a empresas, gobiernos y organizaciones sociales en general; si entender que conceptualizar la violencia y el acoso: como el conjunto de prácticas y comportamientos con acciones inaceptables y amenazas de comportamientos, que se pueden presentar una sola vez o de manera repetida, que a la vez tengan por objeto causar daño o sean susceptible de afectar un daño físico, psicológico, sexual o económico, que incluye la violencia y acoso por razón de género, que incluye el acoso sexual.

El convenio 190 incluye la más amplia protección para las personas en formación, pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, los buscadores de empleo los postulantes a opciones de empleo en el mercado del trabajo sean en los sectores públicos, privados de la economía formal o informal sea igual en zonas urbanas y rurales.

La violencia y acoso el mundo del trabajo incluye no solo verificar el centro de trabajo, las instalaciones diversas, el trayecto casa-trabajo, así como en el marco o entorno de las comunicaciones relacionadas con el trabajo medio de tecnologías de información y comunicación.

Todo miembro país, sea o no ratificado el convenio 190, deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Para encaminarse como sociedad del trabajo en nuestro país deberá encaminarse al trabajo digno y decente sobre lo siguiente:

1. La prevención de riesgos psicosociales;
2. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
3. Identificar los riesgos de violencia y acoso.

De igual manera el convenio 190 debe garantizar los procedimientos de queja, dentro de los centros de trabajo, brindar medidas de asistencia jurídica, sea en juzgados o tribunales, centros

de atención pública social, medica, administrativa para los que-
rellantes y victimas considerando medidas de reparación, donde
la inspección de trabajo deberá tener presencia y vigencia.

De igual manera la propia Ley federal del trabajo en concor-
dancia con las obligaciones de los patrones para con las personas
trabajadoras de manera individual, así como en la consulta rela-
tiva a constancias de representatividad, titularidad de contratos
colectivos o en cualquier consulta que los trabajadores agrupa-
dos en organizaciones sindicales decidan hacer, las empresas,
los patrones deberán de negarse a aceptar trabajadores, interve-
nir, obligar, ejecutar, señalar o realizar cualquier acción que
afecte, menoscabe o discrimine a cualquier trabajador en uso y
ejercicio de un derecho humano como lo es la libertad sindical.

Es destacable que en los años que corre el modelo laboral de
relaciones laborales, al igual que el sistema de justicia laboral,
que ambos escenarios se encuentran en desarrollo, aprendizaje,
consolidación, que han menoscabado, la corrupción, la extor-
sión, los contratos colectivos de protección, sindicatos a modo,
sindicatos corporativos, que eran impulsados desde el Estado
mexicano, con la narrativa de atracción de inversiones, genera-
ción de empleos y establecer la paz y la justicia social, falta aún
camino por recorrer en esta nueva ruta basada en el bienestar y
la transformación, falta aún ver un mejor país pleno, eficaz en
las relaciones colectivas de trabajo, sin importar el ámbito donde
nazcan, se desarrollen y se consoliden.

Los derechos fundamentales en el trabajo son, en esencia, la
manifestación de la libertad individual para la reivindicación de
esos derechos humanos laborales; que son además derechos
económicos, sociales, culturales y ambientales, sumando en su
conjunto a los derechos sociales que son el componente del
desarrollo integral de las personas, como los elementos básicos
de la dignidad humana; se relacionan directamente con el traba-
jo y el entorno del mismo donde se garantice la seguridad social,
la vida en familia, la participación en la vida cultural, el acceso
a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención a la salud, la
educación y el disfrute de un medio ambiente sano.

El concepto de trabajo digno, que es la más amplia expresión contenida en el artículo 123 constitucional en sus respectivos apartados A y B donde también están considerados las personas trabajadoras de las instituciones de seguridad, fuerzas armadas, de personal del servicio exterior entre otros, no escapan de gozar de la protección garantizada que el propio estado mexicano como garante del derecho humano al trabajo, debe promover y proteger los derechos humanos del y para el trabajo socialmente útil y productivo; mediante lo que se debe garantizar en relación al trabajo digno y decente, el artículo 123 constitucional es la base de la garantía y protección social para en el caso de las relaciones laborales para lo que la integran, patrones, trabajadores y autoridades del trabajo.

Es fundamental erradicar la violencia y discriminación en los centros de trabajo: Por la razón que todos seres humanos nacen libres e iguales en dignidad, derechos, dotados de razón y conciencia, comprometerse los unos con los otros. Donde el derecho al trabajo debe basarse en la libre elección del mismo, con condiciones equitativas y satisfactorias, protección al desempleo, al salario y trabajo igual, a una remuneración equitativa, satisfactoria, que sume seguridad y salud en el trabajo, para una existencia decorosa conforme a la dignidad humana, fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses. (CDHDF, 2013).

Para cumplir con los objetivos de la agenda 2030; donde los objetivos 8, 10, 16 se bifurcan para garantizar; el trabajo decente, la reducción de la desigualdad, lograr la paz con justicia e instituciones sólidas, para lograr el pleno empleo y garantizar un mundo del trabajo para todos los hombres y mujeres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, promover un ambiente de trabajo seguro y protegido.

REFERENCIAS

- Berg, J. Furrer, M. Harmon, E. Rani, U. & Six Siberman, M., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. 1ª ed. Ginebra: OIT, 2019.

- Chevez Ruiz Zamarripa, "Dispensa de garantía en pago a plazos IMSS", en *Blog Chevez Ruiz Zamarripa*, 2024, <https://chevezruizzamarripa.home.blog/tag/transacciones/page/3/>.
- Cordera Campos, Rolando, *La perenne desigualdad*, México, FCE, 2017.
- [https://vozlaboral.mx/blog/negociacioncolectiva/#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,es%20y%20.Consultado 25 de octubre de 2025.](https://vozlaboral.mx/blog/negociacioncolectiva/#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20es%20un,es%20y%20.Consultado%2025%20de%20octubre%20de%202025.)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 10/12/2025. <http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/1>.
- Ley federal del trabajo (2025) <https://libreriaief.com.mx/prod-anos-antiores/2506-ley-federal-del-trabajo-2025-profesional>.
- www.cielo.laboral.com
- www.cndh.org.mx
- <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2025/06/CDHCM-ANUAL-2024-Vol-I.pdf>
- ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf