

LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT EN RELACIÓN CON LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL T-MEC

TRADE UNION FREEDOM IN MEXICO. APPLICATION OF ILO CONVENTIONS 87 AND 98 IN RELATION TO OBLIGATIONS ARISING FROM THE USMCA

María de Lourdes Castellanos Villalobos
Universidad Veracruzana
ORCID: 0000-0002-6358-3413
locastellanos@uv.mx
México

DOI: <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2023.v41n1.09>

Recibido: 18 de julio de 2022

Aceptado: 17 de agosto de 2022

SUMARIO

- Introducción.
- Sindicatos en México y su regulación derivada del T-MEC.
- La Organización Internacional del Trabajo y los Convenios 87 y 98.
- Conclusiones.
- Referencias.

RESUMEN

En el año 2017 una reforma constitucional a los artículos 107 y 123 conllevó la creación de un nuevo paradigma en materia procesal laboral, que junto con la renegociación del tratado comercial entre Estados Unidos, Canadá y México -conocido con las siglas T-MEC- implicó que en México se tuviera que ratificar el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva a fin de adecuar su normativa interna. Es así que el 1° de mayo del año 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma a la Ley Federal de Trabajo (LFT), misma que entró en vigor al día siguiente, en la cual se señala entre otras cosas el hecho de que los sindicatos tienen hasta el 2023 para legitimar sus contratos colectivos, adecuar sus estatutos internos para incorporar la perspectiva de

género en sus directivas y junto con el patrón crear un protocolo que erradique la violencia, acoso y hostigamiento –tanto laboral como sexual- al interior de los centros de trabajo, además de democratizar los procesos de elección de las dirigencias sindicales, lo cual permitirá no solo el debido cumplimiento del mandato constitucional, sino que también reconoce la importancia de los compromisos internacionales contraídos en favor del respeto a los derechos humanos de los trabajadores, la equidad de género, la libertad sindical y la negociación colectiva.

PALABRAS CLAVES

Derechos Humanos, Equidad de Género, T-MEC, Sindicatos, México.

ABSTRACT

In 2017, a constitutional reform to articles 107 and 123 led to the creation of a new paradigm in labor procedural matters, which together with the renegotiation of the trade agreement between the United States, Canada and Mexico -known by the acronym T-MEC- implied that our country had to ratify Convention 98 of the International Labor Organization (ILO) regarding the right to organize and collective bargaining in order to adapt its internal regulations. Thus, on May 1, 2019, the reform to the Federal Labor Law (LFT) was published in the Official Gazette of the Federation (DOF),

which entered into force the following day, which states, among other things, that unions have until 2023 to legitimize their collective bargaining agreements, adapt their internal bylaws to incorporate the gender perspective in their directives and together with the employer create a protocol that eradicates violence, harassment— both labor and sexual – within the workplaces, in addition to democratizing the election processes for union leadership, which will not only allow due compliance with the constitutional mandate, but also recognizes the importance of the international commitments made in favor of respect for the human rights of workers, gender equity, freedom of association and collective bargaining.

KEYWORDS

Human Rights Gender Equity, USMCA, Trade Unions, Mexico

“Los sindicatos no son organismos desligados de la política, toda vez que se inspiran en los principios de la lucha de clases.”

José Díaz Ramos¹

INTRODUCCIÓN

México se encuentra inmerso en grandes procesos de transformación jurídica, desde el año 2011 y hasta la fecha se han efectuado diversas reformas a nuestra Carta Magna y las leyes federales que de ella emanan; un ejemplo de ello es el cambio paradigmático realizado en el año 2017 con la reforma en materia procesal laboral, en la que se estableció que la nueva justicia en dicha materia sería impartida por los tribunales del Poder Judicial (PJ) tanto federal, como local, dando mayor relevancia a la figura jurídica de la conciliación, misma que estaría a cargo del nuevo ente de naturaleza administrativa el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el cual se define como “...un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión” (Congreso de la Unión, 2020), insisto con su correlativo a nivel estatal o local.

Debido a lo anterior, el Congreso Federal se dio a la tarea de reformar la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional con la finalidad de dar cabal cumplimiento a las nuevas disposiciones que establecía la Constitución Política Mexicana (CPM), además de contribuir a los acuerdos y directrices que se empezaron a negociar en noviembre de 2018 entre México, Estados Unidos de América y Canadá, para firmar el denominado T-MEC, que sustituyó al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) firmado en 1994; en este sentido el nuevo tratado comercial contempla en su capítulo 23 y su anexo 23-A el tema laboral y la representación de los trabajadores en las negociaciones de naturaleza colectiva, misma que se realiza por medio de los sindicatos.

Dicho capítulo 23 del T-MEC establece en su artículo 23.3 los derechos laborales que se reconocen dentro dicho tratado y que cito textualmente:

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, los siguientes derechos, tal y como se establecen en la Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo:
 - (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
2. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo. (Gobierno de México, 2019).

Lo anterior permitió que los tres países reconocieran que en materia laboral, sindical y negociación colectiva estarían constreñidos en términos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los

¹ Político español de ideología comunista. Fallece en 1942. Disponible en <https://citas.in/autores/jose-diaz-ramos/>

derechos del trabajo que data del año 1998. En ese tenor los estados signantes recuerdan que,

“[...] al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Nuestra propuesta de análisis e investigación se centrará en la última reforma a la LFT mexicana que se realizó el 1 de mayo de 2019 y sus repercusiones en materia de sindicalismo, concatenado con el marco internacional que rigen a la libertad de sindicación y negociación colectiva con base en los convenios 87 y 98 de la OIT para establecer la importancia jurídica del respeto a los derechos humanos laborales en México.

SINDICATOS EN MÉXICO Y SU REGULACIÓN DERIVADA DEL T-MEC

Como ya se mencionó, a partir de 2017 se dio la reforma constitucional en materia de justicia laboral en México y que a la par de las negociaciones del T-MEC significó la adecuación de la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional. El 1 de mayo de 2019 se publicaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el Diario Oficial de la Federación (DOF). En este punto es menester señalar que México había sido objeto de señalamientos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por violaciones en materia de democracia sindical y contratación colectiva. Basta con leer el 332° informe del Comité de Libertad Sindical², de dicho organismo internacional para darnos cuenta de la negativa mexicana a ratificar el Convenio 98, el cual fue suscrito en 1949, pero que sin dicha ratificación el T-MEC no hubiera prosperado, de ahí la necesidad e importancia de adecuar la normativa laboral interna.

En diciembre de 2018 se presentó la iniciativa de reforma antes señalada, misma que fue aprobada por la cámara de origen en el mes

de abril de 2019, posteriormente los diputados enviaron a la cámara revisora –senadores- la minuta para las observaciones que ellos pudieran tener respecto del trabajo realizado, y el Senado a finales de ese mismo mes aprobó la iniciativa de ley, la cual pasó al visto bueno del ejecutivo federal con la finalidad que este promulgara el decreto para su posterior publicación. Dicha reforma entró en vigor el día 2 de mayo de ese año; cabe señalar que debido a la importancia que revisten los sindicatos en México, esta adecuación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la ratificación del Convenio 98 -que garantiza la libre asociación y negociación colectiva- trajo consigo una serie de debates entre las cúpulas de los grandes sindicatos, federaciones y confederaciones gremiales y la administración pública federal actual, debido al impacto jurídico que causó la adecuación del marco normativo laboral.

También debemos recordar que el trabajo es un derecho humano que se encuentra debidamente garantizado en nuestra Carta Magna en diversos numerales, como el 123- en sus apartados A y B-, 5° y 3° y desde junio de 2011 su protección se eleva a la luz del artículo 1° de nuestra Carta Magna que de manera puntal establece en sus párrafos segundo y tercero:

[...] Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...] (Congreso de la Unión, 2021).

Que, concatenado con los artículos segundo y tercero de la LFT, queda claro que el trabajo es un derecho humano y goza de la protección más amplia en favor de los trabajadores, ya que no se considera artículo de comercio y al ser un deber social exige el respeto a las libertades consagradas en la norma jurídica, pero sobre todo la deferencia a la dignidad humana de quienes prestan el servicio subordinado; además de reconocer las diferencias de mujeres y hombres, pero

2 Organización Internacional de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, 288a Reunión, disponible en <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/gb-7.pdf>

siempre en búsqueda de la igualdad sustantiva en materia del trabajo a través de la eliminación de actos discriminatorios y de violencia que menoscaben o invisibilicen los aportes de las mujeres en el ámbito laboral, brindando las mismas oportunidades, tomando en cuenta las diferencias en función de los aspectos biológicos, culturales, sociales o religiosos entre los varones y las mujeres.

La normativa laboral en México busca no solo el equilibrio entre patrones –empleadores- y trabajadores, sino además la justicia social y más importante aún, persigue que en las relaciones laborales el trabajo sea digno y decente, que “respete la dignidad humana del trabajador y no exista discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil” (Congreso de la Unión, 2021); en este rubro la propia Ley Federal del Trabajo (2021) incluye “el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”, así como el tener un sueldo que sea suficiente y remunerador, contar con servicios de salud y ser capacitado de manera constante y contar con mecanismos de seguridad e higiene en el centro de trabajo para evitar los riesgos de trabajo.

Ahora bien, centrándonos en el ámbito de los sindicatos en México, la reforma a la LFT en 2019 originó los siguientes cambios:

Primero: Respecto de la justiciabilidad laboral. La ley contempla la creación de tribunales especializados en dicha materia, los cuales estarán insertos en el Poder Judicial de la Federación, con su correlativo a nivel local –entidades federativas-, los cuales se encargarán de la resolución de los juicios que les presenten; lo anterior conllevó que las juntas de conciliación y arbitraje en ambos niveles de gobierno desaparecieron para dar paso a los tribunales laborales.

Segundo: La creación de un nuevo organismo público administrativo, es cual será descentralizado, reconociéndole no solo personalidad jurídica y patrimonio propio, sino además tendrá autonomía presupuestaria, técnica y de gestión, contando con independencia en la toma de decisiones. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) será el responsable de sustanciar los procedimientos

prejudiciales entre patrones y trabajadores, tanto de forma individual como colectiva, conforme lo establece la fracción XX del artículo 123 apartado A de la Constitución Mexicana en sus párrafos segundo y tercero. Se exceptúan de agotar esta instancia los conflictos señalados en el artículo 685 Ter de la LFT, entre los cuales están la discriminación por embarazos, por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación. (Congreso de la Unión, 2021)

Tercero: Los sindicatos, por medio de sus dirigentes, tienen el deber de rendir cuentas a sus agremiados del patrimonio de la agrupación, lo que deberá hacerse por lo menos cada seis meses y en ese mismo tenor, las mesas directivas no podrán durar de forma indefinida, tal y como se marca en el artículo 358 fracc. II de la LFT. La reforma también contempla que los trabajadores poseen el derecho de la libre afiliación, es decir, ellos deciden si es su voluntad pertenecer o no a un sindicato o si desean dejar de pertenecer a aquel en el cual militan.

Cuarto: Respecto del derecho de huelga la ley laboral estableció adecuaciones al procedimiento de la misma respetando en todo momento la libertad de asociación, por ejemplo para poder llevar a cabo el emplazamiento, los sindicatos titulares de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), deben acreditar la representatividad que tienen por medio de la constancia que señala la LFT, y tratándose del emplazamiento derivado de la revisión contractual –que se realiza cada dos años-, el sindicato que ostenta la titularidad del CCT, tiene que consultar a su base trabajadora a fin de que ellos ratifiquen el documento en los términos de los numerales 400 Bis y 390 Ter de la LFT.

Quinto: También se estableció que cualquier sindicato podrá perder su registro cuando se compruebe de manera fehacientemente que sus directivos han cometido actos de extorsión en contra de los patrones con la finalidad de desistirse del emplazamiento a huelga y además se implementaron en la LFT los mecanismos democráticos para la elección de las dirigencias por medio del voto libre y secreto. De la misma manera la ley estableció el pleno reconocimiento a la participación igualitaria de las mujeres dentro de los comités sindicales.

Sexto: En este proceso de adecuación de los sindicatos a las reformas de la LFT, se establece como término perentorio el año 2023 para que su base trabajadora legitime el contenido de

su contrato colectivo, mediante un proceso de votación libre y secreta, dicho mecanismo de legitimación garantiza la libre negociación colectiva en los términos del Convenio 98 de la OIT.

Séptimo: Los patrones se obligan en términos de la reforma laboral a elaborar junto con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación para prevenir y erradicar la discriminación en los centros de trabajo por razones de su género y atención de los casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual. También deben hacer entrega de Contrato Colectivo del Trabajo (CCT) impreso en un plazo de 15 días posteriores a la fecha en que se deposite en el CFCL, debiendo —el patrón— acreditar que si realizó la entrega física del documento.

Es así que, los sindicatos en México deberán acceder alajusticialaboral en sedejurisdiccional cuando se vulnere la libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, exista disputa por la titularidad del contrato colectivo o contrato ley y cuando se trate de la impugnación de sus estatutos o su modificación; para cualquier otra situación, se tendrán que acudir primero en sede administrativa para agotar el procedimiento prejudicial o conciliatorio.

Dicha etapa conciliatoria se contempla en los numerales 684-A al 684-E de la Ley Federal del Trabajo (LFT), su duración máxima es de 45 días naturales y se regirá por los principios de “imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad” (Congreso de la Unión, 2021). En esta etapa, si las partes llegan a un convenio, la LFT señala que adquiere el nivel de cosa juzgada, pero en caso de no llegar al acuerdo conciliatorio se emitirá la Constancia de No Conciliación (CNC) para dar paso a la siguiente instancia procedimental: Los tribunales laborales competentes.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CONVENIOS 87 Y 98

Como ya señalamos la reforma laboral mexicana de 2019, a la luz de las reformas constitucionales de 2011 en materia de derechos humanos y 2017 de acceso a la justicia laboral, trajeron consigo la necesidad de revisar el marco convencional en materia

del trabajo, por lo tanto, es menester señalar la importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los convenios que suscriben los diversos países que la constituyen, y que posteriormente son ratificados.

La OIT con 103 años de vida, es un organismo que forma parte del Sistema Universal de Derechos Humanos (SUDH), cuyo origen se remonta al año 1919 y su Constitución fue elaborada por un comité de expertos de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Este organismo es responsable de vigilar el respeto de los derechos humanos laborales y preservar la paz universal, así como promover la justicia social.

Actualmente agrupa a 187 países junto con las representaciones obreras y patronales de los mismos, y de forma tripartita se encargan de enunciar normas en el ámbito laboral y generar políticas internacionales en dicha materia, teniendo como directriz planes y programas que impulsen el trabajo digno y decente que permitan el desarrollo integral de las personas, asegurando el mejoramiento y protección de sus condiciones laborales y el respeto a su dignidad humana.

Por ello la OIT ha establecido diversos convenios apegados a sus objetivos estratégicos, que son:

- a. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- c. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos;
- d. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Para efectos de esta investigación sólo nos avocaremos a los dos acuerdos que están coaligados a la reforma laboral de 2019 en México: el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

Convenio 87 de la OIT

Este documento fue presentado durante la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se celebró en la ciudad de San Francisco en junio de 1948, el cual fue ratificado por México en abril de 1950.

De la lectura de su preámbulo se establece la importancia de la libertad de asociación, de expresión y el progreso constante:

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, “la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948” (Organización Internacional del Trabajo, 1950)

Este acuerdo internacional les otorga a los trabajadores la facultad de constituirse a través de organismos sindicales, federaciones o confederaciones, imponiéndoles el deber de elaborar sus estatutos y cumplirlos; se les reconoce el derecho de elegir a sus dirigencias y limita al Estado de intervenir en cualquier forma que impida el ejercicio los derechos laborales que le reconoce el Convenio. De la misma manera consigna el principio de legalidad y respeto a las prerrogativas que se enumeran en el dicho instrumento obligando a los países a tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho del libre ejercicio de sindicación.

Los sindicatos tendrán dentro de sus objetivos fomentar la defensa de los intereses de sus agremiados, estableciéndose un mecanismo de elección democrático para las negociaciones colectiva y brindando la libertad para las organizaciones sindicales de redactar sus estatutos y reglamentos, prohibiendo que las autoridades puedan intervenir. Respecto de esto último, hay autores que sostiene que la reforma laboral de 2019 en México vulnera el artículo 3° del Convenio, al permitir que el Estado establezca requisitos y procedimientos que vulneran la autonomía sindical, dejando a las organizaciones en estado de indefensión, pero eso será parte de otra investigación.

Convenio 98 de la OIT

En el año de 1998 surge la *Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT*, sobre la cual descansan los convenios 87 y 98, los cuales son complementarios para su aplicación, y pese a su vinculación México se negó a ratificar el convenio 98 debido a las presiones corporativistas y empresariales que suscribían los denominados contratos de protección o creaban los denominados sindicatos blancos. Este convenio, fue firmado en 1949 en Ginebra, Suiza, durante la trigésima segunda reunión de la Conferencia General de la OIT, en la cual se discutió y analizó el derecho de sindicación y de negociación colectiva, entrando en vigor en 1951.

Este convenio, pese a que México lo firmó, no se había ratificado y por lo tanto, no era obligatorio en nuestro país, fue con la renegociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN/NAFTA), hoy conocido como el T-MEC, que se obligó al gobierno mexicano a realizar las adecuaciones necesarias a la normativa interna a fin de adoptar un sistema democrático y transparente en materia de libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

En ese sentido, el capítulo 23 de este nuevo tratado comercial y su anexo A establecen que el Estado debe garantizar que los trabajadores deben participar durante el proceso de negociación colectiva que su dirigencia haga con el patrón, teniendo el derecho de contar con elecciones de sus representantes por medio del voto libre y secreto, además se marca que las dirigencias sindicales deberán crear

estatutos que contemplen los mecanismos para erradicar la violencia en los centros de trabajo y se reconozca la equidad de género en favor de las mujeres para que accedan en igualdad de oportunidad -50/50- a las carteras, puestos o secretarías que el sindicato reconoce; a los trabajadores también se les permite afiliarse al sindicato de su interés.

La ratificación de este convenio, impulsó al Congreso Mexicano para reformar en el año 2019 la Ley Federal del Trabajo (LFT) y crear nuevas figuras administrativas responsables de vigilar los procesos antes señalados, además de instaurar un nuevo sistema de justicia laboral dentro de los tribunales del poder judicial, todo ello con la finalidad de hacer frente a las obligaciones internacionales contraídas en el ámbito laboral, que exigen la protección más amplia de la libertad sindical de las y los trabajadores, la negociación colectiva y el nuevo sistema de justicia de la materia en comento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El nuevo paradigma laboral en México, ha implicado una serie de adecuaciones, no solo a la normativa interna, sino a la propia cultura del trabajo; la denominada Reforma Laboral efectuada en mayo de 2019 implicó la deconstrucción del arcaico y arraigado esquema del sindicalismo mexicano, lo cual ha generado molestias en las viejas bases gremiales y dirigencias eternizadas en el poder, lo que genera una serie de retos para el gobierno de nuestro país, pero especialmente para los trabajadores y la clase trabajadora, quienes deberán re-direccionar sus formas de interacción ante el nuevo esquema de justicia laboral.

Los deberes que establecen los Convenios 87 y 98 de la OIT posicionan al trabajador como el actor principal en materia de negociación colectiva, y le otorga mayores beneficios en materia de su derecho de sindicación al regular la libertad sindical; pero, sobre todo, el ejercicio real de la democracia al interior de los sindicatos, dándole a los agremiados el verdadero poder para la toma de decisiones. También trajo consigo el compromiso de reformar estatutos sindicales a fin de erradicar los casos de violencia mediante la elaboración de protocolos que coadyuven a este tema y el logro de la igualdad sustantiva de las mujeres

dentro de las dirigencias gremiales.

Sin duda alguna, la situación que vive México en el ámbito laboral, impone la ineludible tarea de contar con políticas públicas permanentes a favor de los trabajadores en materia sindical, pero especialmente de las mujeres. Esto con la finalidad de erradicar de los centros laborales la cultura de violencia y actos discriminatorios, que conllevan a las desigualdades –de todo tipo- y que han impedido –de forma histórica y sistemática- el empoderamiento real de las mujeres al interior de los sindicatos, incumpliendo con los pactos internacionales que hemos suscrito y ratificado.

Finalmente, si queremos ser un país que logre el reconocimiento efectivo de los derechos humanos laborales, es menester replantearnos como nación qué estamos haciendo para combatir la falta de igualdad sustantiva, el acceso a la justicia laboral, erradicación de la violencia, el acoso y hostigamiento sexual, el respeto al derecho de sindicación y democracia sindical, y combatir discriminación, lo que vulnera el principio de progresividad de los derechos humanos en materia del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ascencio Romero, Ángel; Ascencio López Noemí. “Las nuevas reformas del derecho procesal del trabajo”. Editorial Trillas, México, 2021.

Arámbula Reyes, Amalia, Tratados Internacionales Vigentes en México en materia de Derechos Sociales. Parte II (Derechos de trabajadores) <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07.pdf>

Baltazar Cavazos, et al, “Ley Federal del Trabajo Comentada”, Editorial Trillas, México, 2019

Bensusán, Graciela, La efectividad de la legislación laboral en América Latina, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007. Disponible en <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>

Encinas Nájera, Alejandro, et al, “Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: la llave de acceso al nuevo modelo laboral Guía de acción”, Editado por el Gobierno Mexicano y la Secretaría del Trabajo y previsión social.

Febrero 2021, disponible en <https://www.gob.mx/stps/documentos/legitimacion-de-contratos-colectivos-de-trabajo>

Congreso de la Unión. (01 de 06 de 2020). *Cámara de diputados*. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCL_060120.pdf

Congreso de la Unión. (28 de mayo de 2021). *Cámara de Diputados*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Congreso de la Unión. (31 de julio de 2021). *Cámara de Diputados*. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Congreso Federal. (2019). *Camara de Diputados*. Recuperado el 15 de septiembre de 2019, de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/es/Comunicacion/Boletines/2019/Abril/11/1440-Aprueba-Camara-de-Diputados-reformas-en-materia-laboral>

Diccionario Real Academia Española. (s.f.). <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=nsG0FFqWnD6bGG5i80>.

DOF. (01 de mayo de 2019). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01%2F05%2F2019

Gobierno de México. (3 de junio de 2019). *T-MEC*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (04 de julio de 1950). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Organización Internacional del Trabajo. (18 de junio de 1998). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (30 de marzo de 2022). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (30 de marzo de 2022). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>