



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Facultad de Derecho, Campus III



**La violencia por razón de género en el derecho
humano colectivo del trabajo en México**

TESIS

**Que para obtener el grado de
DOCTORA EN DERECHOS HUMANOS**

Presenta:

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez 11015006

Directora de Tesis:

Dra. María Guadalupe López Morales

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas; abril del 2024.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Facultad de Derecho, Campus III



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.
17 de abril de 2024.
Oficio No. CIPFD/0296/24

ASUNTO: Se libera y autoriza
imprimir tesis.

**MTRA. ELIZABETH CONSUELO RUIZ SÁNCHEZ
PRESENTE.**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis, con el tema **"LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL DERECHO HUMANO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO"**, para obtener el grado de Doctor en Derechos Humanos, para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

ATENTAMENTE

"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

**DR. ANTONIO H. PANIAGUA ÁLVAREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**



AUTÓNOMA
Coord. de Est. de Inv. y Posgrado
FACULTAD DE DERECHO
CAMPUS III
San Cristóbal de Las Casas,
Chiapas

C.c.p. Dra. Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez. - Coordinadora del Doctorado en Derechos Humanos
C.c.p. Expediente





Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez, Autor (a) de la tesis bajo el título de "La violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México" presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de Doctora en Derechos Humanos, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 19 días del mes de abril del año 2024.

Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Agradecimientos

A la Universidad Autónoma de Chiapas,

A la Facultad de Derecho, Campus III,

Mi alma mater, forjadora profesional y fuente de trabajo e inspiración.

Dedicatorias

A Dios

Mi guía, refugio y protector.

A mis padres

Elizabeth Sánchez Domínguez+ y Odilón Ruiz Guillén

Quienes me han dado fortaleza y amor en cada instante, su vida es un ejemplo para mí de nobleza, honradez y superación. A ti hermosa madre, a la distancia te abrazo y beso con amor y te llevaré en el Corazón por el resto de mi vida. Cada logro era nuestro y así seguiré siendo. Los amo.

A mis hermanos: Odilón, Charito, Alex Antonio, Nolita, quienes me motivan a ser mejor cada día, gracias por su cariño. A Lunita, Alexito, Gaby, América, mis sobrinos, que Dios y la vida siempre iluminen su camino, gracias por sus sonrisas.

*Cuando uno adopta los criterios y los valores de otra persona,
de una comunidad o un grupo por presión, está renunciando a su propia integridad.*

En la medida que se renuncia a ella se empequeñece como ser humano.

Eleanor Roosevelt

Índice General

La violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México

Resumen	10
Introducción.....	11
Tema de investigación	11
Antecedentes	12
Justificación.....	13
Problema.....	14
Hipótesis	15
Objetivos General y Específicos	15
1. Marco teórico.....	18
1.1. Antecedentes.....	18
1.2. Conceptos	23
1.2.1. Derechos humanos laborales.....	23
1.2.2. Derechos humanos colectivos del trabajo.....	24
1.2.3. Libertad de asociación	25
1.2.4. Huelga.....	26
1.2.5. Contratación colectiva	27
1.2.6. Discriminación laboral	28
1.2.7. Violencia laboral.....	29
1.2.8. Violencia por razón de género	30
1.2.9. Estándares internacionales.....	31
1.2.10. Jurisprudencia internacional.....	32
1.3. Estado del arte	32
2. Metodología.....	34
3. Resultados y Discusión.....	36
3.1. Derechos humanos colectivos del trabajo	36
3.1.1. Instrumentos internacionales.....	37
3.1.2. Convenio y Recomendaciones de la OIT frente a la LFT	39

3.1.3. Decisiones judiciales.....	43
3.2. Violencia laboral	45
3.3. Violaciones a los derechos humanos laborales	51
3.3.1. Violencia laboral/ derechos individuales.....	52
3.3.2. Violencia laboral/ derechos colectivos.....	55
Conclusiones	60
Referencias	63

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro comparativo del C87 de la OIT con las disposiciones de la LFT	39
Tabla 2 Cuadro comparativo del C98 de la OIT con las disposiciones de la LFT	41
Tabla 3 Principales personas agresoras en los centros de trabajo a lo largo de la vida laboral de las mujeres	53
Tabla 4 Principales personas agresoras en los centros de trabajo durante el periodo de octubre del 2020 a octubre del 2021	53
Tabla 5 Lugares donde se dan agresiones y/o manifestaciones de violencia por motivos laborales	53
Tabla 6 Tipos de discriminación laboral que sufrieron las mujeres trabajadoras en el periodo octubre 2020 a octubre 2021.....	54
Tabla 7 Tipos de discriminación laboral que sufrieron mujeres trabajadoras en Chiapas, 2022	54
Tabla 8 Tipos de discriminación laboral que sufrieron hombres trabajadores en Chiapas, 2023.....	55
Tabla 9 Datos de acoso y hostigamiento atendidos por la PROFEDET del 2020 al 2023	59

Resumen

En el Estado mexicano existe una constante violación de los derechos humanos laborales individuales y colectivos por razón de género de la persona trabajadora individual y persona colectiva ante el desconocimiento de sus derechos y la omisión y abuso de poder, así como existencia de normas discriminatorias y antisindicales, no obstante, la existencia de una vasta normatividad nacional y la obligatoriedad de estándares jurídicos internacionales a los que el Estado Mexicano tiene obligación. Es así que se identificaron derechos humanos laborales de carácter individual que son violentados por prácticas antisindicales, afectando no solo los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, sino derechos de carácter individual como los derechos a la permanencia al trabajo, a evitar el trabajo forzado, al no hostigamiento y acoso laboral, a la igualdad salarial y la igualdad en el acceso a oportunidades de trabajo y dignidad del trabajador. En este tenor, también se observó una deficiente generación de políticas públicas encaminadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo y de datos por las autoridades mexicanas jurisdiccionales y administrativas y organismos nacionales no jurisdiccionales. Es por ello, que esta investigación se enfocó en hacer visibles las violaciones a los derechos humanos laborales de índole colectivo de las personas trabajadoras en México, su regulación normativa, las directrices y parámetros de análisis y aplicación de normas de los tribunales laborales mexicanos, así como los datos existentes de organismos y autoridades nacionales e internacional en materia de violaciones a derechos individuales y colectivos del trabajo, en este último aspecto se carece de datos estadísticos enfocados al análisis del actuar de las autoridades laborales de tratamiento de derechos colectivos.

Introducción

La persona trabajadora tiene derechos individuales laborales y derechos colectivos laborales que deben ser garantizados para el logro de la igualdad sustantiva en el acceso de oportunidades y la prevención, sanción y erradicación de la discriminación. Por lo que se considera a la discriminación como la principal forma de violencia laboral que se sufre en los centros de trabajo.

Aunque existe normatividad nacional e internacional con estándares de aplicación, es precisamente en la aplicación de la normativa que se observa una deficiencia, lo que redundará en ámbitos laborales que violentan a las trabajadoras y los trabajadores y a los grupos de trabajadores.

Si bien, la violencia laboral hacia las mujeres y niñas trabajadoras se ha efectuado de manera histórica en forma desproporcionada, los hombres y menores trabajadores, también sufren violencia, como es el caso de hombres extranjeros, con discapacidad o analfabetas.

Los grupos de personas vinculados por una subordinación laboral también pueden sufrir violaciones en sus derechos laborales originados por el abuso del poder y la existencia de normas dañinas. Como es el caso, cuando los líderes sindicales son secuestrados o asesinados y se violenta el derecho de libertad sindical; o bien en aquellas situaciones en que los patrones atemorizan o intimidan a los trabajadores para votar por una representación sindical salvo despidos de los centros de trabajo.

Tema de investigación

El tema de investigación es *La violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México*, lo anterior obedece al impacto jurídico- social de la violencia laboral hacia la persona trabajadora y las consecuencias que se producen en un Estado democrático de derecho, así como a la

necesidad del estudio de la violencia laboral que se ejerce a los grupos de personas por razón de su género en los entornos laborales.

En este sentido, aunque existen algunas investigaciones relacionadas al tema, estas han sido parciales, es decir, la naturaleza de estudio no se ha verificado de manera global. Las aportaciones del libro *Los derechos humanos laborales* de Carlos Reynoso Castillo y las obras coordinadas *Los derechos humanos laborales*, *Temas de Derechos Sociales y Ambientales* y *Manual para juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral* ofrecen un acercamiento a los derechos laborales desde un ámbito de derechos humanos pero desde visiones diversas que poco estudian los derechos colectivos del trabajo; en *La participación de las Mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género* se realiza un estudio más cercano a los derechos humanos colectivos del trabajo pero desde la discriminación hacia las mujeres no así a los grupos laborales que pueden sufrir violencia por razón de género basadas en las estructuras de poder y normas de masculinidad/ feminidad. Aspecto similar se observa en el documento *Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en donde se revisa la situación de la violencia laboral pero enfocada a la persona trabajadora no a los grupos de personas.

Antecedentes

Los derechos humanos laborales fueron consagrados en los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, y especificados en los Pactos internacionales en 1966, de manera específica, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. Su marco de protección regional, se origina en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. Y en México, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1856 y de 1917.

Esta regulación normativa fue consecuencia de movimientos sociales que precedieron como son: la Primera y Segunda Guerra Mundial, la creación de las Internacionales obreras, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y la Revolución Mexicana.

No obstante, encontrarse reconocidos y protegidos estos derechos humanos de índole laboral, en los últimos años se ha incrementado ante la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, observaciones al Estado mexicano por violaciones a los derechos colectivos del trabajo e inobservancia de los Convenios internacionales suscritos y ratificados por México ante este organismo.

Justificación

El trabajo decente es uno de los objetivos que persiguen las normas laborales y conlleva a desempeñar las labores en los centros de trabajo con equilibrio y justicia social, procurando salvaguardar la dignidad de la persona trabajadora.

En este propósito se deben observar los principios de igualdad sustantiva y no discriminación en las condiciones generales de trabajo, sin que medie la discriminación por motivo alguno, como sería la edad, el estado civil, nacionalidad, origen étnico, género, condición económica, las condiciones de embarazo, las responsabilidades familiares, la salud, entre otros.

En este contexto, se considera por organismos como el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMC) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que no existe una igualdad laboral, ya que en los centros de trabajo se sufre violencia laboral como resultado de la discriminación y falta de oportunidades. Violencia laboral que incide en los derechos individuales de las trabajadoras y trabajadores, pero también en los grupos de trabajadores constituidos en coaliciones temporales o permanentes.

Problema

Los Estados democráticos de derecho deben garantizar a sus habitantes un respeto a sus derechos humanos y garantizar ámbitos laborales saludables. En algunas ocasiones, como trabajadoras y trabajadores se sufre violencia en los centros de trabajo originados por la ignorancia en el conocimiento y ejercicio de sus derechos y otras veces por la corrupción e inaplicabilidad de la norma nacional e internacional por las autoridades mexicanas.

Es así, que no obstante la Ley Federal del Trabajo (LFT) postula la necesidad de la igualdad de oportunidades y no discriminación en los espacios de trabajo como un mecanismo para que mujeres y hombres tengan igualdad sustantiva frente al patrón; en la realidad, esto parece un sueño a veces difícil de realizar, ya que muchas mujeres, menores, hombres y grupos de trabajadores sufren violencia por razón de género y de actos basados en el abuso del poder y de naturaleza dañina.

Así se reportan por organismos nacionales como el INEGI, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, datos de violencia por razón de género, en donde mujeres sufren acoso sexual, hostigamiento laboral y falta de oportunidades para acceder a trabajos mejor remunerados; así como datos de hombres trabajadores que han sido discriminados o despedidos de sus centros de trabajo como producto de la vulnerabilidad en que se encuentran y de la violencia originada por normas basadas en la masculinidad/ feminidad.

En los ámbitos del derecho colectivo de trabajo, por ejemplo, a una persona trabajadora que se le ha despedido injustificadamente como consecuencia de querer constituir un sindicato, no sólo se le violenta el derecho individual al trabajo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) sino también el derecho colectivo de libertad de asociación y autonomía sindical previsto en los artículos 9º y 123, apartado A, fracción XVI de la CPEUM, así como los reconocidos en los Convenios 087 y 098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la

jurisprudencia internacional emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) pronunciada en la Sentencia Baena Ricardo y otros Vs Perú; constituyendo un solo acto de despido, la vulneración de derechos individuales y derechos colectivos del trabajo. Cuando esta violación se da por razón de género, sus consecuencias son más alarmantes.

Estas violaciones a los derechos humanos de la persona trabajadora son una constante en la historia del trabajo y su regulación jurídica; ahora bien, como puede hacerse visible estas conductas y sobre todo, crear propuestas que apoyen a la persona (individual y colectiva) trabajadora, es la principal interrogante de esta investigación.

Hipótesis

La no observancia de la norma laboral interna e internacional por las autoridades en sus distintos niveles y el desconocimiento de la persona trabajadora individual y colectiva, conlleva a la violación de los derechos humanos laborales, lo que lesiona sus derechos de libertad sindical, autonomía, negociación colectiva y huelga, así como produce violencia laboral por razón de género, cuando tiene como base la aplicación de normas dañinas y abuso del poder.

Objetivos General y Específicos

General.

Analizar la violencia en razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México, en atención a la aplicación de carácter federal que tiene la regulación jurídica laboral en el país mexicano.

Específicos.

- Revisar los marcos jurídicos nacional e internacional sensibles al género.
- Analizar la violencia laboral en razón de género que sufren las personas trabajadoras y grupos de trabajadores en sus espacios laborales.
- Identificar las políticas públicas que el Estado mexicano efectúa para el disfrute de los derechos humanos sindicales.

Preguntas de investigación:

¿Qué normatividad nacional e internacional regulan los derechos humanos laborales en México?

¿Qué derechos humanos individuales del trabajo son violentados por razón de género?

¿Qué derechos humanos colectivos del trabajo son violentados por razón de género?

¿Cuál ha sido la posición del Estado mexicano para promover, garantizar y proteger el derecho humano colectivo del trabajo?

En consecuencia a lo anterior, el trabajo de investigación se encuentra dividido en 3 apartados (marco teórico, metodología, discusión y resultados). En el rubro de discusión y resultados, el desarrollo se efectúa en tres temáticas tituladas *Derechos Humanos Colectivos del trabajo*, *Violencia laboral*, *Violaciones a los derechos humanos laborales*.

En *Derechos Humanos Colectivos del trabajo* se realiza una exhaustiva revisión del marco normativo nacional e internacional de los derechos humanos laborales de carácter colectivo, tales como el derecho a la sindicación, autonomía sindical, negociación colectiva y la huelga. En *Violencia laboral*, se analiza a la violencia laboral y la violencia laboral por razón de género, así como sus efectos y consecuencias jurídicas en las personas trabajadoras (trabajador(a) individual y grupo de trabajadores), revisando las políticas públicas gubernamentales para combatirla. En *Violaciones a los derechos humanos*

laborales, se analizan las encuestas oficiales de violencia laboral hacia las personas trabajadoras y se reportan datos y resultados obtenidos de dichas encuestas, así como de las encuestas realizadas a los alumnos de la Facultad de Derecho en relación a la discriminación laboral, normas sensibles y violencia por razón de género.

Finalmente, en las conclusiones se incluye propuesta de tratamiento a la problemática de violencia laboral por razón de género observada y analizada.

1. Marco teórico

1.1. Antecedentes

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas, se encuentran reconocidos y protegidos en las normas internacionales y positivizados en las normas internas de cada uno de los países. En México, el capítulo primero de la CPEUM (2024), vigente desde el año 1917 con reforma publicada en fecha 22 de marzo del año en curso, dispone en su artículo 1o que todas las personas tienen derecho a disfrutar de sus derechos humanos sin distinción alguna sin más restricciones que las que establece la propia CPEUM; promoviendo el Estado mexicano el respeto, protección y garantía de los mismos por sus autoridades de todos los niveles; observando la universalidad, interdependencia y progresividad de los derechos humanos en el más amplio beneficio de la persona. Por lo que, el Estado mexicano adquiere un compromiso internacional en su normativa nacional, debiendo garantizar en México a las trabajadoras y trabajadores el reconocimiento de su derecho individual y derecho colectivo al trabajo.

En materia de derechos humanos laborales en que versa el trabajo de investigación, los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), señalan expresamente:

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. (p.7)

Estos derechos humanos universales fueron producto de acontecimientos históricos que marcaron un antes y después en la vida jurídica de las naciones, producto de las consecuencias de la Primera y Segunda Guerra Mundial y de la creación de Naciones Unidas (NU).

La DUDH refleja así los pensamientos filosóficos occidental y oriental, encaminadas a no volver a sufrir otra vez la experiencia que dejó la Segunda Guerra Mundial; así lo expresa en sus memorias Roosevelt¹ (1947, como se citó en NU; 2024):

El Dr. Chang era un pluralista y mantenía de una manera encantadora que existía más de un tipo de realidad concluyente. La Declaración, decía, debería reflejar ideas que no se identificaran únicamente con el pensamiento occidental y el Dr. Humphrey tendría que saber aplicar un criterio ecléctico. Su comentario, aunque dirigido al Dr. Humphrey, en realidad estaba dirigido al Dr. Malik, quien no tardó en replicar explicando detenidamente la filosofía de Tomás de Aquino. El Dr. Humphrey se sumó con entusiasmo al debate, y recuerdo que en un momento dado el Dr. Chang sugirió que tal vez convendría que la Secretaría dedicara algunos meses a estudiar ¡los fundamentos del confucianismo!. (s.p)

Con una DUDH proclamada en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, iniciaron los sustentos de Naciones basadas en el respeto de los derechos humanos intrínsecos a las personas.

¹ Eleanor Roosevelt fue Primera Dama de los Estados Unidos de América, y se destacó como feminista y activista de los derechos humanos. Ocupó el cargo de primera Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos en las NU encargada de la redacción de la DUDH.

No obstante, en materia de derechos humanos laborales, el camino no ha sido fácil, Bermúdez (2018) señala que “en las culturas iniciales, el trabajo se consideraba algo vil o como actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo” (p.4), situación por la que en sus inicios el trabajo era desarrollado por los esclavos. Obteniendo, como se ha expresado, sólo como consecuencia de movimientos sociales una protección jurídica.

En este contexto, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial fueron decisivas en el reconocimiento de derechos laborales. Antes del estallamiento de la revolución en Francia “el sistema corporativista regulaba en gran medida el acceso a la ciudadanía social. El gremio trazaba la línea divisoria entre los incluidos y los excluidos en el sistema social. Más allá del sistema gremial, básicamente había trabajo forzado” (Altuna, 2022, p.147). Con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (DDHC) se consagran la fraternidad, igualdad y libertad como estandartes de los hombres libres, el artículo 6o dispone “La Ley es la expresión de la voluntad general [...] Todos los ciudadanos, al ser iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que las virtudes y la de sus talentos” (DDHC, 1789, p.2). Con la Revolución Industrial, a mediados del siglo XVIII se hacen visibles la aparición del maquinismo, los inventos, el florecimiento de la industria individualista, la división y especialización del trabajo, pero con ello también una creciente explotación del patrón a la clase proletaria, el trabajo forzado, las jornadas inhumanas y los salarios miserables. Vorágine de explotación laboral que sólo se contuvo a través del agrupamiento de los trabajadores en las internacionales obreras² y el estallido de la Primera Guerra Mundial.

En consecuencia, para 1919, después de la Primera Guerra Mundial y como resultado de la firma del Tratado de Versalles se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) como órgano

² La Internacional Obrera “fue una organización obrera supranacional, fundada en Londres el 28 de septiembre de 1864. Agrupó inicialmente a sindicalistas británicos, anarquistas y socialistas franceses, intelectuales rusos y alemanes, y a republicanos italianos. Sus miembros más reconocidos fueron Karl Marx, Friedrich Engels, Auguste Blanqui y Mijail Bakunin” (Enciclopedia de Historia, 2024, p.1.).

enfocado a promover la justicia social como un pilar fundamental para mantener la paz. Con el surgimiento de la OIT se trabaja en una política internacional de protección a las trabajadoras y trabajadores en el mundo. México ingreso a la OIT en el año de 1931.

Sin embargo, como Nación y en consecuencia de una serie de violaciones y explotación en los espacios obreros y campesinos desde el México independiente, estalló en 1910, la Revolución Mexicana. Teniendo como precursoras en el periodo del porfiriato, a las huelgas de Cananea en Sonora y de Río Blanco en Veracruz, así como los movimientos sociales de Aguascalientes, Chihuahua y la Ciudad de México; De Zayas (1908) manifiesta en este contexto, un extracto de la carta de José Neira³ :

“En cuanto á [sic] nosotros los obreros, estamos obligados con dichos empleados, so pena de perder el trabajo, á tomar un número por lo menos, en todas las rifas que hacen y son semanarias; á pedirles dinero prestado con rédito del veinticinco por ciento semanario, aunque no lo necesitemos y hacernos los sordos cuando enamoran á nuestra hermana, hija, sobrina ó [sic] á nuestra misma esposa.

Los maestros, rayadores ú [sic] otros empleados de mayor categoría, son entre nosotros algo así como sultanes, que disponen á su antojo de nuestro dinero y de nuestra honra. ¡Ay del que se rebele! ¡ay del que intente oponerse á los caprichos amorosos de alguno de estos señores, se le multará y castigará por varias semanas, y luego vendrá el correitero, lleno de serios misterios á decirle al oído: no sea tonto, no se maneje así con el señor maestro, ¿qué gana con que le esté multando y castigando? ¿qué, no ve que hasta puede mandarlo de soldado?

³ José María Neira Obcejo es un obrero preso con motivo de la Huelga de Río Blanco, militante del partido Liberal Mexicano y que dirigió al Presidente Porfirio Díaz una carta abierta al pueblo mexicano en 1907.

Y esto es cierto; basta que alguno de estos mandarines así lo quiera, para que así sea. Con sólo elevar á la gerencia el informe de que el obrero en cuestión es un terrible socialista que anda promoviendo huelgas, basta.

Ese cuadro de las fábricas es un fiel trasunto de lo que pasa en la mayor parte de los Estados de la Federación, y ese sentimiento de amargura del obrero, se nota en casi todo el pueblo mexicano". (pp. 237 y 238)

La ideología anarquista, presente en los miembros del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal exponente en México fue Ricardo Flores Magón, proclamó el ideario del Programa del Partido Liberal Mexicano, documento básico cuyos preceptos se incorporaron en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y con ello el reconocimiento del derecho humano individual al trabajo y de los derechos humanos laborales de índole colectivo que debe gozar la persona trabajadora.

No obstante, los logros jurídicos obtenidos, en la actualidad la Comisión de expertos de la OIT ha emitido al Estado mexicano recomendaciones de violaciones a los derechos colectivos del trabajo e inobservancia de los convenios signados.

De acuerdo a datos de la OIT se reconoce que existe una desproporción entre mujeres afiliadas a los sindicatos y de mujeres en puestos de decisión y de dirigencia sindical, representando apenas el 28% a nivel mundial (2019, como se citó en OEA et al; 2020). Lo anterior, consecuencia de la discriminación y desigualdades de género que han concentrado a las mujeres en un escaso o mínimo acceso al trabajo decente, entre ellos, sus derechos colectivos laborales; fortaleciendo una violencia laboral de exclusión, marginación y escasa representación en los sindicatos.

1.2. Conceptos

Las categorías de análisis del trabajo de investigación son: derechos humanos colectivos del trabajo, violencia y género, de los cuales se derivan los conceptos de estudio siguientes:

1.2.1. Derechos humanos laborales

El derecho al trabajo es un derecho humano reconocido en instrumentos internacionales y en la normatividad mexicana. Sin embargo, en muchas ocasiones nos planteamos la interrogante ¿Qué se entiende por derechos humanos laborales y que derechos protegen?

Para Reynoso (2015) los derechos humanos laborales son “aquel conjunto de derechos inalienables que todo sistema jurídico debe respetar a una persona por el hecho de ser trabajador” (p.21). En México, los artículos 1o, 5o y 123 de la CPEUM, reconocen el derecho al trabajo y obliga a las autoridades mexicanas a promover, difundir, garantizar y proteger los derechos humanos. La Ley Federal del Trabajo (LFT, 2024), vigente desde el año 1970 con reforma publicada en fecha 24 de enero del 2024 y como norma reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, apartado A, regula los derechos de los trabajadores y patrones con la finalidad de lograr el equilibrio, la justicia social y el fomento del trabajo decente.

De tal manera, que los derechos humanos laborales pueden deberse tanto a un conjunto de derechos individuales como a un conjunto de derechos colectivos de la persona vinculados a los espacios de trabajo. Constituyendo la manifestación jurídica de los valores de libertad, justicia, igualdad y dignidad el punto de encuentro entre los derechos humanos y el derecho del trabajo (Belmont, 2017, p.19). Es así como al hablar de derechos humanos laborales, tenemos que diferenciar los derechos individuales y los derechos colectivos que lo constituyen. Citando entre los derechos individuales de trabajo, los

concernientes a la dignidad del trabajador, las condiciones generales del trabajo, la protección especial de menores y mujeres, los riesgos de trabajo, la seguridad social, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y el salario remunerador. En los derechos colectivos del trabajo están aquellos que corresponden a las coaliciones laborales.

1.2.2. Derechos humanos colectivos del trabajo

En tesis de Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se definió a los derechos colectivos como aquellos “que corresponden a grupos limitados y circunscritos de personas relacionadas entre sí debido a una relación jurídica, con una conexión de bienes afectados debido a una necesidad común y a la existencia de elementos de identificación que permiten delimitar la identidad de la propia colectividad” (tesis XI.1o.A.T. J/10 (10a), 2016). Por lo que, Podetti (1997) sustenta y limita la actuación colectiva en el principio de subsidiaridad al expresar que “la sociedad toda, o el Estado como su organización jurídica, no deben asumir facultades que exceden lo que cada persona individual o cada grupo social menor pueden hacer por sí mismos” (pp. 150 y 151). De tal caso, que los derechos colectivos inherente a los trabajadores y patrones asociados en coaliciones permanentes o transitorias se deben a la relación jurídica laboral existente, siendo la vulneración de sus derechos laborales, lo que activa su actuación y en su caso, la del Estado.

Los derechos colectivos del trabajo encuentran su fundamento constitucional, en el artículo 123 de la CPEUM, y de conformidad al artículo 2º, párrafo tercero, de la LFT se consideran como tales, a la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

1.2.3. Libertad de asociación

El derecho de asociación, es un derecho humano consagrado en la DUDH y retomado en nuestra Carta Magna en su artículo 9o, al disponer que todas las personas tienen derecho a reunirse o asociarse de manera pacífica siempre y cuando su objeto sea lícito.

En materia laboral, esta libertad de asociación otorga a los trabajadores y a los patronos el derecho de constituirse en coaliciones y sindicatos para la defensa de sus intereses. Siendo necesario para constituir un sindicato, el contar con 20 trabajadores o con 3 patronos, según sea sindicato de trabajadores o de patronos, respectivamente.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2001) en el caso Baena Ricardo y otros Vs Panamá, aseveró que la libertad de asociación debe ser analizada en relación con la libertad sindical y la define como:

La facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad. (párr. 156)

En 1950, se ratificó por nuestro país, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087 OIT). Este Convenio posibilita a los sindicatos de regular su vida interna estatutaria y reglamentaria administrativa, a elegir sus representantes y de prohibir a las autoridades públicas a intervenir para limitar o entorpecer el derecho de asociación sindical.

1.2.4. Huelga

La primera huelga que se registró en nuestro país fue el 4 de julio de 1582. A partir de este momento, este instrumento ha sido utilizado para la defensa de los derechos laborales, como sucedió en las huelgas de Cananea, Sonora en 1906 y la huelga de Río Blanco, Veracruz, en 1907, que fueron precursoras de la Revolución Mexicana.

La LFT (2024) define a la huelga como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (p.129, artículo 440); por lo que, para ejercerla, debe tener un objetivo y seguir un procedimiento regulado en la legislación laboral, pudiendo ser justificada o ilícita.

Para la OIT (2024) se define como huelga protegida:

la acción laboral en [...] que los participantes no incurran en responsabilidad por las consecuencias de la acción o resulten perjudicados por sus efectos económicos, la misma debe adecuarse a alguna definición de huelga protegida o acción laboral similar. Otros actos, de carácter violento, lo mismo que la interrupción del trabajo no comprendida en dicha definición, no están protegidos. En la mayoría de los casos la suspensión del trabajo se considerará una huelga. Otros actos que paralicen o reduzcan la actividad económica de una empresa tales como, la huelga de trabajo a ritmo lento y trabajo conforme al reglamento o huelga de celo, pueden o no asimilarse a una huelga y ser una acción protegida en virtud de la ley. Los órganos de control de la OIT han considerado que las restricciones legales a dichas formas de acción se pueden justificar sólo si dejan de ser pacíficas. (s.p)

En México la huelga que otorga protección a los trabajadores al ejercerla, es la que cumple con los objetivos que señala el artículo 450 de la LFT y cuyos motivos son imputados al patrón.

1.2.5. Contratación colectiva

La contratación colectiva entre los sindicatos y los patrones no vulnera la libertad de las organizaciones obreras para regularse ni establecer sus normas internas, deriva de un derecho de negociación para la obtención de beneficios en común para los trabajadores sindicalizados y se plasman en Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y en Contratos Ley (CL).

Los artículos 386 y 404 de la LFT (2024) definen al CCT y al CL, de la siguiente manera:

Artículo 386.- 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.

Artículo 404.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (pp. 112 y 121)

Por ello, es fundamental garantizar este derecho a los sindicatos. Motivo, por lo que en el año 2017 se incorporaron a la CPEUM normas de protección a los derechos de libertad de negociación colectiva derivadas de los Convenios C087 y C098 de la OIT y se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

1.2.6. Discriminación laboral

El artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2023) define a la discriminación como:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; (pp. 1 y 2).

La discriminación interseccional puede ser directa, indirecta, sistémica o por asociación. Cuando se efectúa en los ámbitos laborales, se le llama discriminación laboral o *moobing* y está prohibida por el artículo 1o, párrafo quinto, de la CPEUM y el artículo 56 de la LFT. Incorporando de manera expresa en el texto legal, la prohibición del hostigamiento y el acoso sexual como conductas que fomentan la violencia y la discriminación en los entornos laborales; la LFT (2024) en su artículo 3o Bis dispone:

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (p.2).

Por tanto, la discriminación laboral menoscaba, impide, obstaculiza el ejercicio de nuestros derechos.

1.2.7. Violencia laboral

Los países miembros de la Organización de Estados Americanos signaron en 1994, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención de Belem Do Para*), como un instrumento para proteger los derechos de la mujer en su desarrollo igualitario, individual y social.

La *Convención de Belem Do Para* en su artículo 1, define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (s.p). Manifestándose de esta manera, como tipos de violencia contra las mujeres, la física, patrimonial, psicológica, emocional, económica, sexual y a través de interpósita persona; y como modalidades de la violencia, a la violencia en el ámbito familiar, violencia laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional, violencia política, violencia feminicida, violencia en línea o digital y mediática.

La violencia laboral se “ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, [...] o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de

poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV], 2024, artículo 10, p.7). En este contexto, la falta de oportunidades para acceder a los puestos de trabajo y el acoso constituyen las principales fuentes de violencia contra las mujeres.

1.2.8. Violencia por razón de género

ONU Mujeres (2024) señala que:

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género. (s.p)

En las normas de trabajo deben regir los principios de no discriminación y de igualdad sustantiva, sin embargo, se siguen observando en los centros de trabajo una variedad de actos discriminatorios motivados por la condición de género.

1.2.9. Estándares internacionales

Un estándar es aquello que se utiliza como patrón, modelo, referencia o tipo.

Trasladándolo al ámbito jurídico, para la fijación de estándares internacionales en materia de derechos humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2015) definió el concepto de estándares jurídicos como “el conjunto de decisiones judiciales, informes temáticos y de país, y otras recomendaciones adoptadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El término 'estándares jurídicos' asimismo se refiere a los tratados regionales de derechos humanos que gobiernan el sistema interamericano, como la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. El concepto igualmente se refiere a las sentencias y opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos” (p.13). Constituyendo los estándares internacionales aquellos instrumentos internacionales, decisiones judiciales, informes, y recomendaciones de los organismos internacionales que debe adoptar un país en el marco del derecho internacional de los derechos humanos.

En materia de derechos humanos laborales la OIT (2020) en el documento *Archivo de las normas internacionales del trabajo y de los instrumentos internacionales conexos*, señala entre otros instrumentos internacionales, convenios y recomendaciones, los siguientes: DUDH, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Declaración de los Defensores de los Derechos Humanos, Recomendación sobre los contratos colectivos (R091), Recomendación sobre la negociación colectiva (R163), C087 OIT, C098 OIT y C154 OIT sobre la negociación colectiva (p.5).

1.2.10. Jurisprudencia internacional

La jurisprudencia internacional es emitida por órganos jurisdiccionales internacionales como la Corte IDH. En este tenor, la SCJN (2013) resolvió en contradicción de tesis 293/2011 que la jurisprudencia emitida por la Corte IDH es vinculante para todos los jueces nacionales siempre que prevalezca el principio *pro persona*, atendiendo a los siguientes lineamientos:

(i) cuando el criterio se haya emitido en un caso en el que el Estado Mexicano no haya sido parte, la aplicabilidad del precedente al caso específico debe determinarse con base en la verificación de la existencia de las mismas razones que motivaron el pronunciamiento; (ii) en todos los casos en que sea posible, debe armonizarse la jurisprudencia interamericana con la nacional; y (iii) de ser imposible la armonización, debe aplicarse el criterio que resulte más favorecedor para la protección de los derechos humanos. (pp. 65 y 66).

Otorgando a los tratados internacionales y jurisprudencia internacional su obligatoriedad en el Estado mexicano en favor de las personas, caso específico a las y los trabajadores.

1.3. Estado del arte

La violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México ha sido estudiada de manera escasa. En relación a las categorías de análisis, se localizan algunas investigaciones como la *Recomendación General 01/2023 SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA CIUDAD DE MÉXICO*, *Los derechos humanos laborales* de Carlos Reynoso Castillo, en 2015, Editorial Tirant Lo Blanch, *Los derechos humanos laborales* publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México en 2017, *Temas de Derechos Sociales y Ambientales* coordinado por Miguel Ángel de los Santos Cruz, en 2021 Editorial Tirant Lo Blanch, el *Manual para juzgar con Perspectiva de Género en*

Materia Laboral coordinado por Estefanía Vela Barba, editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el *Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como el documento *La participación de las Mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género* de la Organización de Estados Americanos.

En conclusión, el marco teórico referido permite identificar las teorías y fundamentos ideológicos sobre las que se sustenta el trabajo de investigación de violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México. A través de sus antecedentes se percibe el desarrollo y evolución de la problemática, y en la definición de sus conceptualizaciones los límites de la investigación.

2. Metodología

El estudio de *La violencia por razón de género en el derecho humano colectivo del trabajo en México* se efectúa en un enfoque combinado de investigación cualitativa con utilización de técnicas cuantitativas para la recolección de datos. Responde a las interrogantes ¿Qué derechos humanos individuales y colectivos del trabajo son violentados por razón de género?, ¿Cuál ha sido la posición del Estado mexicano para promover, garantizar y proteger el derecho humano colectivo del trabajo?; ello ante las constantes Recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al Estado mexicano por la inobservancia a los Convenios 87 sobre la libertad y autonomía sindical y Convenio 98 relativo a la negociación colectiva, así como los casos contenciosos ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos por violaciones a derechos sindicales.

La investigación analiza los derechos humanos colectivos del trabajo (libertad sindical, autonomía sindical, contratación colectiva y huelga) que son violentados a las trabajadoras y a los trabajadores por razón de género en México, así como su incidencia en la violación a sus derechos individuales de no discriminación e igualdad sustantiva en el Estado mexicano.

Para la recopilación de la información de las temáticas *Derechos Humanos Colectivos del trabajo* y *Violencia laboral*, se utilizaron los métodos jurídico, descriptivo y comparativo con la utilización de técnicas de análisis de documentos, con la finalidad de delimitar el objeto de la investigación, revisar los estándares de protección de los derechos humanos colectivos de índole laboral dispuestos por organismos internacionales y nacionales, aplicando los principios de convencionalidad y pro persona en beneficio más amplio de las y los trabajadores. Así como para la identificación de las obligaciones y responsabilidades del Estado mexicano para promover, respetar y garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores a un ambiente libre de violencia y discriminación.

Para la temática *Violaciones a los derechos humanos laborales*, atendiendo a la limitante de tiempo para la realización de entrevistas, la obtención de información se efectuó a través del método analítico cuantitativo de las encuestas públicas, con tal motivo se recopiló información de las fuentes estadísticas disponibles en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el INEGI, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Tribunales federales laborales (SCJN), Internacional Trade Union Confederation, Mujeres Sindicalistas en México y de Gobierno de México realizando un análisis diacrónico y asincrónico de la información obtenida. También se recopiló información de encuestas obtenidas del Proyecto de Investigación con recursos propios 05/DER/RPR/22.

Para la elaboración de las propuestas y conclusiones se utilizó el método jurídico, deductivo y analítico. El método jurídico permite el razonamiento lógico que propende a la descripción de la realidad a través de las leyes; el deductivo para dar respuesta a los casos contenciosos y jurisprudencia internacional de la Corte Interamericana de los Derechos humanos y la jurisprudencia nacional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, atendiendo a que la norma jurídica general se sintetiza en un caso particular, en atención al silogismo jurídico y sus premisas normativa y fáctica, es decir se parte de las proposiciones conocidas para llegar a las desconocidas; en tanto que el método analítico nos permite estudiar todos los elementos que componen nuestro sujeto de estudio. Es así como se obtienen las propuestas a la problemática analizada, se identifican los derechos humanos que son violentados a los trabajadores en sus entornos laborales y en atención a sus condiciones generales del trabajo, ponderando en el caso de las trabajadoras los derechos humanos laborales de índole individual y colectivo que son violentados por el hecho de ser trabajadoras. Precizando la actuación del Estado mexicano en la salvaguarda o violación de los derechos humanos laborales en el diseño de normas sensibles al género y los derechos humanos colectivos del trabajo, así como la generación de políticas públicas para su protección.

3. Resultados y Discusión

3.1. Derechos humanos colectivos del trabajo

La CPEUM otorga a todas las personas el derecho de dedicarse libremente a la ocupación, industria, comercio u oficio que mejor le acomode siempre y cuando sea lícito, debiendo esta labor regularse por condiciones generales que permitan el equilibrio, la armonía en los centros de trabajo, la justicia social y el fomento del trabajo digno.

En interpretación armónica de los artículos 133 de la CPEUM, artículo 6o de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y sentencia por contradicción de tesis 293/2011 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Estado mexicano son fuente de derecho tanto la normatividad nacional como la normativa internacional. En este último ámbito, es importante mencionar que la OIT estableció estándares jurídicos de observancia por los Estados partes, en el documento *Archivo de las normas internacionales del trabajo y de los instrumentos internacionales conexos*, lo que obliga a las autoridades mexicanas de promover, respetar y garantizar a las personas trabajadoras en los espacios de trabajo.

En este contexto, conforman los estándares jurídicos internacionales obligatorios en el Estado mexicano, los siguientes: instrumentos internacionales, Convenios y Recomendaciones de la OIT, sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), e informes de los organismos internacionales.

Por lo que, al realizar el estudio comparado de la normatividad nacional e internacional que regula el derecho humano colectivo del trabajo en México, se obtiene:

3.1.1. Instrumentos internacionales

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (DDHC) en 1789 consagraba en su artículo 6o la igualdad de todos los ciudadanos, según su capacidad, de ocupar puestos y empleos públicos. Lo que se retoma en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916, al plasmar en los artículos 5o y 123 de la CPEUM, el derecho al trabajo y la regulación de las condiciones generales del trabajo, respectivamente. Ya para 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) reconoce en el seno de las Naciones Unidas, en sus artículos 23 y 24 el derecho al trabajo que tiene toda persona.

Sin embargo, estos derechos humanos no podrían garantizarse sin crear las condiciones que permitan el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, lo que motivo a la Asamblea General de Naciones Unidas a aprobar en 1966, el Pacto Internacional en la materia. En Dicho Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establece el derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado en condiciones equitativas y satisfactorias, con oportunidad de ser capacitados y promovidos, disfrutando de seguridad social (artículos 6, 7 y 9), así como de la garantía en sus derechos colectivos:

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

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

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

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (Artículo 8)

En el ámbito regional de los derechos humanos, México como miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” (CADH, 1969), en donde se dispone la prohibición de la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas, a no ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio (artículo 6) y la libertad de asociación laboral (artículo 16.1), adoptando medidas para el desarrollo progresivo de los derechos sociales (artículo 26). Reconociendo la competencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y de la Corte IDH como órganos competentes para resolver asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos en la CADH (s.p).

En este tenor, en relación al artículo 6. de la CADH, cabe señalar la sentencia de la Corte IDH Caso Trabajadores de la Hacienda Verde Vs Brasil (2016), en donde la Corte IDH desestimo la incompetencia por razón de materia sobre supuestas violaciones de derechos laborales por violación al Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que alegaba el Estado de Brasil (párr.84).

En México, la CPEUM (2024) dispone el principio de progresividad de los derechos humanos y establece la prohibición de la esclavitud en su artículo 1o.

3.1.2. Convenio y Recomendaciones de la OIT frente a la LFT

Desde su ingreso a la OIT en 1931, el Estado mexicano ha ratificado 82 Convenios y 1 Protocolo, de los cuales 64 están en vigor. En materia de derechos humanos colectivos de trabajo rigen los Convenios y Recomendaciones, siguientes:

C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

C098 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

R091 Recomendación sobre los contratos colectivos.

R163 Recomendación sobre la negociación colectiva.

En el año 2017 se reformó el artículo 123 de la CPEUM en las fracciones XVIII, XIX, XX, XXII Bis y XXXI, en consecuencia derogó y reformó diversas disposiciones de la LFT en el año 2019, en un proceso de armonización con los C087 y C098 de la OIT.

Tabla 1

Cuadro comparativo del C87 de la OIT con las disposiciones de la LFT

Cuadro comparativo de derechos colectivos	
<p>Convenio 87 de la OIT Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p>	<p>LFT Artículo 357, párrafo primero.-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.</p>
<p>Artículo 3</p>	<p>Artículo 357 Bis.</p>

-
1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a: I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; II. Elegir libremente sus representantes; III. Organizar su administración y sus actividades; IV. Formular su programa de acción; V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 357 Bis, fracción VI. -No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Cuadro comparativo del C98 de la OIT con las disposiciones de la LFT

Cuadro comparativo de derechos colectivos	
<p>Convenio 098 de la OIT</p> <p>Artículo 1</p> <p>1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</p> <p>2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:</p> <p>(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;</p> <p>(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.</p> <p>Artículo 2</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>LFT</p> <p>Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:</p> <p>I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta.</p> <p>Artículo 357, párrafos segundo y tercero.-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.</p> <p>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.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De las reformas a la CPEUM y a la LFT se obtiene la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral como organismo laboral a quien corresponde el registro de las organizaciones sindicales

y de los contratos colectivos del trabajo, así como procedimientos para garantizar la legitimación de contratos colectivos, el otorgamiento de las constancias de representatividad sindical y la elección de las directivas sindicales a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Destacando la incorporación de la fracción IX Bis del artículo 371 de la LFT (2024), que dispone “En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género” (p.107). Un avance significativo de cuota de género femenino en los sindicatos.

Las Recomendaciones R091 sobre los contratos colectivos del trabajo y la R163 sobre la negociación colectiva de la OIT permean las regulaciones de las relaciones contractuales celebradas entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.

Por su parte, la huelga como un derecho conexo a la libertad sindical es un mecanismo para la suspensión temporal de las labores de los trabajadores en los centros de trabajo para exigir el cumplimiento de sus derechos o la protección de los mismos. Este derecho colectivo, de acuerdo al Informe de Fondo No. 157/19 Caso 12.432. Ex trabajadores del organismo judicial. Guatemala aprobado por la CIDH (2020), debe ser sometido a un juicio escalonado de proporcionalidad de conformidad con los siguientes elementos:

(i) La existencia de un fin legítimo; (ii) la idoneidad, es decir la determinación de si existe una relación lógica de causalidad de medio a fin entre la distinción y el fin que se persigue; (iii) la necesidad, esto es, la determinación de si existen alternativas menos restrictivas e igualmente idóneas; y (iv) la proporcionalidad en sentido estricto, el balance de los intereses en juego y el grado de sacrificio de uno respecto del otro. (pp. 117 y 118).

La huelga es así un derecho humano al trabajo que podemos ejercer como trabajadores sindicalizados pero que debemos emplear de manera legal, lícita y justificada.

Finalmente en este rubro de protección normativa nacional e internacional, no obstante los avances y armonización con instrumentos internacionales, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT adoptó la Observación (CEARS, 2021) al Estado mexicano en seguimiento al Convenio 087 de la OIT.

La observación (CEARS, 2021) impone al Estado mexicano tomar las medidas necesarias para castigar y erradicar toda acto de violencia antisindical denunciadas por organizaciones sindicales mexicanas relacionadas a muertes de dos trabajadores mineros en una huelga en Guerrero en 2017 y un activista sindical en 2018 después de recibir amenazas por querer constituir un sindicato, así como al ataque de más de 130 trabajadores universitarios sindicalizados en san Cristóbal de La Casas, en 2017; también lo alienta a que *“tome las medidas adicionales necesarias para asegurar que los procesos de legitimación de contratos colectivos, tanto en sus normas como en su aplicación práctica, aseguran el pleno y oportuno respeto de la libertad sindical”*(s.p); así como la necesidad de modificar el artículo 372 de la LFT con la finalidad de derogar la prohibición a los extranjeros de formar parte de las directivas sindicales, toda vez que vulnera la prohibición de toda discriminación por origen étnico o nacional. Observaciones que hasta el momento el Estado mexicano no ha dado respuesta.

3.1.3. Decisiones judiciales

En el *Caso Trabajadores de la Hacienda Verde Vs Brasil* (Corte IDH, 2016), se condena al Estado de Brasil por violaciones al derecho de las personas a no ser sometidos a la esclavitud y trata de personas y consolida la existencia de la discriminación estructural histórica:

La Corte constata, en el presente caso, algunas características de particular victimización compartidas por los 85 trabajadores rescatados el 15 de marzo de 2000: se encontraban en una situación de pobreza; provenían de las regiones más pobres del país, con menor desarrollo

humano y perspectivas de trabajo y empleo; eran analfabetas, y tenían poca o nula escolarización. Lo anterior los colocaba en una situación que los hacía más susceptibles de ser reclutados mediante falsas promesas y engaños. Dicha situación de riesgo inmediato para un grupo determinado de personas con características idénticas y originarios de las mismas regiones del país, tiene orígenes históricos y era conocida desde, al menos, 1995, cuando el Gobierno de Brasil reconoció expresamente la existencia de “trabajo esclavo” en el país. (párr. 339)

[...] El Tribunal recuerda que no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación. (párr. 337)

La Corte ha señalado que [...] Los Estados están obligados “a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto de actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (párr. 336)

Siendo la primera sentencia en que la Corte IDH se pronuncia contra el trabajo forzado, esclavo, servidumbre, en determinado grupo de personas.

En la opinión consultiva OC-27/21 en materia de derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, la Corte IDH (2021) se ha pronunciado en que el “[...] derecho a la vida es de carácter fundamental, por cuanto de su salvaguarda depende la realización de los demás derechos. Por esta razón, [...] la ejecución de un líder o lideresa sindical no sólo restringe la libertad de asociación de un individuo, sino también la libertad de un grupo de asociarse libremente” (párr.113), de tal manera, que el derecho de asociación para los trabajadores

“puede exacerbar la desigualdad, la pobreza, la violencia, el trabajo infantil y el trabajo forzoso a nivel mundial y contribu[ye] directamente a problemas como la trata de personas y la esclavitud” (párr..131), por lo que es una obligación de cada Estado “crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados” (párr.158). En este sentido, la Corte señala que la discriminación sistémica por razones de género en el ámbito sindical hacia las mujeres, se manifiesta “en la persistencia de desigualdades en el goce de derechos laborales básicos como es la igualdad salarial; en la falta de protección de las mujeres trabajadoras embarazadas; en la persistencia de estereotipos de género en el espacio público y privado que impide el pleno goce de los derechos laborales y sindicales; en la subrepresentación femenina en la organización sindical; y en la desproporción entre el número de mujeres afiliadas a los sindicatos, y las personas que ocupan cargos directivos” (párr. 170), así como las labores domésticas y de cuidados. Estas formas de violencia a las mujeres y grupos en condiciones de discriminación y desventaja a acceder a las mismas oportunidades laborales y a la defensa de sus derechos sindicales.

3.2. Violencia laboral

De la definición de violencia laboral proporcionada por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024, artículo 10, p.7) y la definición de violencia por razón de género de ONU Mujeres (2024, s.p.), se pueden obtener los elementos de la violencia laboral por razón de género, siendo:

- Es el acto dañino o la omisión originada en abuso de poder, desigualdad de género y/o la existencia de normas dañinas.
- Puede darse en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.
- Está dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género.

- Afecta la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Es así, como en la LFT se regulan en el artículo 3o Bis las figuras del hostigamiento y el acoso sexual, estando inmersos de manera transversal los principios de igualdad sustantiva y no discriminación, que contribuyen a que las personas trabajadoras puedan emplearse en la profesión, oficio, ocupación o empleo que les sea lícito con las características de acceso a las mismas oportunidades laborales y la eliminación de normas que obstaculicen, limiten o restrinjan los derechos humanos laborales.

En este contexto, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación se consideran como causas de violencia laboral contra las personas trabajadoras en los centros de trabajo. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tesis aislada emitió:

[...]Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran, entre otros, el consistente en que de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, debe cuestionarse la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluarse el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); [...] Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y analizar, en primer orden, si se presentó alguna conducta discriminatoria, sin que sea relevante para tal efecto la calidad de la persona trabajadora, es decir, si es de base o de confianza. Considerar lo contrario, esto es, que la calidad de base o de confianza determina la factibilidad del estudio de hechos que impliquen hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral implicaría una aplicación indiscriminada del derecho en donde la pretensión y el carácter de la persona empleada determinan si puede ser o no discriminada, lo cual llevaría a invisibilizar una posible situación de violencia y a convalidar la discriminación de trato por razones de género, lo que favorecería su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad, así como una persistente desconfianza en el sistema de justicia. (Tesis: XVII.1o.C.T.8 L (11a.), 2023)

Lo que conlleva a que todas nuestras autoridades laborales mexicanas tengan la obligación de juzgar con perspectiva de género. En este contexto, también se precisa en la LFT (2024) algunas consideraciones en el procedimiento de conciliación pre judicial:

Quando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio. (Artículo 684-E, fracción XII)

Las normas de trabajo también deben de garantizar los ambientes laborales libres de discriminación y violencia, tal como se señala en los artículos 47 fracciones II, III, IV y VIII, y 51 fracciones II, III y IX, de la LFT (2024):

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; (p.15)

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; (p. 20)

Estas disposiciones tienen como objetivo que tanto los patrones como los trabajadores no incurran en actos que menoscaban la dignidad del trabajo así como su integridad física y salud mental.

De hecho, es interesante observar como en la tabla de enfermedades de trabajo prevista en el artículo 513 de la LFT (2024) se incorporan los trastornos mentales como la ansiedad, los relacionados con el estrés y la depresión, que se originan con o por motivo al trabajo, así como se obliga a implementar al patrón “en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil” (artículo 132, fracción XXXI). De tal manera que en el año 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, y para el año 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentó el Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (MPPAEVL).

Dicho Protocolo establece una precisión en el ámbito sexual, diferenciando entre el acoso sexual y hostigamiento sexual, en el sentido que si bien en el primero no existe subordinación hay un ejercicio abusivo del poder y en el segundo si hay una subordinación real en el ejercicio del poder; dándose tres conceptos básicos: hostigamiento laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

Los protocolos que se originen en los centros de trabajo tendrán naturaleza obligatoria y uno de sus principios básicos es la no revictimización de la persona trabajadora. Se deberá contar con persona consejera o con un Comité de Atención y Seguimiento (Comité). La persona consejera o el Comité tiene funciones de orientación y acompañamiento a la presenta víctima. De acuerdo al procedimiento en el MPPAEVL (2020) “La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su

caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este” (p.20). Teniendo la posibilidad de acudir a las procuradurías de la defensa del trabajo, los centros de conciliación y los tribunales del trabajo o bien por la vía civil o penal.

Es de considerar la importancia de las medidas de protección que pueden aplicarse, según el caso, como las acciones de sensibilización, los cambios de área u horario o la reubicación física de cualquiera de las personas involucradas, poder realizar el trabajo fuera del establecimiento, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esta en investigación, entre otras.

Fue hasta julio del 2022 que se ratificó por México ante la OIT el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso sexual (C190, 2019), que se aplica a los sectores privado y público en donde surge la violencia o acoso, ya sea durante el trabajo, en relación con el trabajo o con motivo a la relación de trabajo; de tal manera que son sujetos el empleador y la persona trabajadora. En este último caso, es interesante como se clasifica a la persona trabajadora motivo de protección en:

- Persona trabajadora no importando su situación contractual.
- Persona trabajadora que se encuentra en capacitación.
- Persona en formación (pasante o aprendiz).
- Persona que está en busca de un empleo.
- Persona postulante a un empleo.
- Persona voluntaria.
- Persona trabajadora despedida. (s.p)

Es así como para prevenir la violencia laboral, el C190 de la OIT dispone que sólo se logra con “la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la

eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro (2019, artículo 5). Respetando los derechos individuales y colectivos establecidos.

Desafortunadamente, la violencia laboral muchas veces es interseccional. Por lo que la pregunta frecuente es ¿qué políticas públicas ha generado el Estado para prevenir, sancionar y erradicar esta conducta dañina?

En cumplimiento a las reformas a la CPEUM y a la LFT, en el 5 Informe de Gobierno 2022- 2023 (2023), el ejecutivo federal señaló que el 18 de noviembre del 2020 se inició la primera etapa de la implementación de la reforma laboral a nivel nacional, además se desarrollan los subprogramas de Intermediación laboral y Movilidad Laboral, así como el fomento de buenas prácticas laborales y fortalecimiento del trabajo decente con la aplicación del “Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO), el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL)”(p.405). También se publicó en el DOF la norma NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo– Condiciones de seguridad y salud en el trabajo y se da seguimiento al Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

3.3. Violaciones a los derechos humanos laborales

No obstante contar con un marco normativo nacional e internacional de protección a las personas trabajadoras en sus derechos colectivos y la regulación específica de la violencia laboral por razón de género, en la observancia de la norma se sigue dando la inaplicación y con ello se originan violaciones a los derechos humanos laborales de índole individual y de índole colectivo.

3.3.1. Violencia laboral/ derechos individuales

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) dispone en su artículo 11.1. que los Estados Partes deben tomar medidas para prohibir la discriminación en los centros de trabajo y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024) define como acciones que constituyen violencia laboral: “(...) la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género” (artículo 11). Constituyendo la falta de acceso de oportunidades y la discriminación fuentes de violencia laboral.

De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) “40.0 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida (79.3 % del total de las mujeres), 30.5 millones trabajó en los últimos cinco años (60.4 %) y 25.2 millones entre octubre 2020 y octubre 2021 (50.0 %). Del total de mujeres que ha tenido un trabajo, 27.9 % ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1 % experimentó discriminación laboral, 14.4 % vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 % recibió violencia psicológica y 1.9 % vivió violencia física” (p.8).

Es interesante observar como los compañeros de trabajo se convierten en los mayores agresores que aquellos que tienen una jerarquía sobre la mujer trabajadora, tanto en reportes a lo largo de la vida laboral como en el último periodo registrado por el INEGI.

Tabla 3*Principales personas agresoras en los centros de trabajo a lo largo de la vida laboral de las mujeres*

Personas agresoras	
	Porcentaje
Compañeros de trabajo	34.2%
Las y los jefes o patrones	21.7%
Las y los supervisores, capataces o coordinadores	10.7%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Tabla 4*Principales personas agresoras en los centros de trabajo durante el periodo de octubre del 2020 a octubre del 2021*

Personas agresoras	
	Porcentaje
Compañeras o compañeros de trabajo	36.6%
Jefas o jefes o patrones	17.5%
Cientas o clientes	15.4%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

La violencia laboral se ejerció en las instalaciones de trabajo o en lugares públicos fuera del centro de trabajo; por lo que, es esencial el conocimiento del artículo 47 de la LFT.

Tabla 5*Lugares donde se dan agresiones y/o manifestaciones de violencia por motivos laborales*

Lugares	
	Porcentaje
Instalaciones de trabajo	79.9%
calle, parque o en un lugar público cerca del trabajo	12.0%
calle, parque o en un lugar público lejos del trabajo	3.3%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Del 21.7 % de las mujeres de 15 años y más que experimentaron discriminación laboral durante el periodo octubre 2020 a octubre 2021, ENDIREH señala que las más frecuentes fueron:

Tabla 6

Tipos de discriminación laboral que sufrieron las mujeres trabajadoras en el periodo octubre 2020 a octubre 2021

Tipos de discriminación más frecuentes hacia las mujeres trabajadoras	
	Porcentaje
Menos oportunidad que un hombre para ascender.	21.7%
Le pagaron menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto.	10.8%
Le han impedido o limitado en la realización de determinadas tareas o funciones por estar reservadas para los hombres.	6.3%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Derivado del proyecto de investigación con recursos propios 05/DER/RPR/033/22 (2022) en materia de Igualdad Sustantiva laboral y No discriminación, se aplicó a 182 de 1487 estudiantes de la Facultad de Derecho, de la Universidad Autónoma de Chiapas, encuestas en relación a los tipos de discriminación que sufren sus familiares en los centros laborales, obteniendo los siguientes resultados:

De 182 trabajadores, 43% no han sufrido discriminación en sus centros laborales y 57% si han sufrido un tipo o más de discriminación laboral, de los cuales 71 (68%) son mujeres y 33 (32%) son hombres.

En atención a su género, los tipos de discriminación laboral que sufrieron, fueron:

Tabla 7

Tipos de discriminación laboral que sufrieron mujeres trabajadoras en Chiapas, 2022

Tipos de discriminación más frecuentes hacia las mujeres trabajadoras	
	Porcentaje
Sexo	24%
Responsabilidades familiares	20%
Género, embarazo, opinión política	16%

Edad	12%
Religión, color	8%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta aplicada a los estudiantes familiares, derivado del proyecto de investigación con recursos propios 05/DER/RPR/033/22.

Otros tipos de discriminación que sufren en un 4% son por raza, puesto, origen social, discapacidad, apariencia física.

Tabla 8

Tipos de discriminación laboral que sufrieron hombres trabajadores en Chiapas, 2023

Tipos de discriminación más frecuentes hacia los hombres trabajadores	
	Porcentaje
Opinión política	27%
Origen social/ apariencia física	22%
Religión	16%
Género/ edad	11%

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Encuesta aplicada a los estudiantes familiares, derivado del proyecto de investigación con recursos propios 05/DER/RPR/033/22.

Otros tipos de discriminación que sufren en un 5%, son por responsabilidades familiares, nivel socioeconómico, incapacidad por enfermedad, color y características genéticas.

Es importante mencionar, que los estudiantes manifestaron que un 43% de sus familiares trabajadores no han sufrido ningún tipo de discriminación en el desempeño de sus labores.

3.3.2. Violencia laboral/ derechos colectivos

Al impedir, obstaculizar, menoscabar a las personas trabajadoras en el disfrute de sus derechos colectivos se violentan también derechos de índole individual, como el acceso y la permanencia en el trabajo y los derechos de reunión y asociación. En algunos casos la integridad personal.

Al respecto, resulta interesante la tesis aislada emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en donde un sindicato reclama prácticas de discriminación antisindical y hostigamiento laboral de sus agremiados, resolviendo el Tribunal Colegiado de Circuito que la competencia corresponde al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos, toda vez que:

“la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino a los fines de la reclamación, de manera que cuando la acción ejercida tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de uno individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o a varios trabajadores les corresponda en lo personal. Por ello, si en un determinado asunto lo que se pretende es controvertir diversas prácticas que pudieran considerarse violatorias del derecho a la libertad de asociación, en virtud de que constituyen actos de injerencia y discriminación antisindical, procede el procedimiento especial colectivo del conocimiento de un Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos”. (Tesis VII.2o.T.23 L (11a.), 2024)

Al respecto, la Red de mujeres sindicalistas manifiesta que “De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas. Esta cifra representa el 3.4% de todas las renunciadas registradas en el país” (s.p).

Según el Informe de Internacional Trade Union Confederation sobre las violaciones de Derechos Sindicales, del año 2011 al 2021, se presentó en México, violaciones sistemáticas a los derechos colectivos, siendo:

Prácticas antisindicales, exclusión de sindicatos en las negociaciones colectivas, hostigamiento, terrorismo sindical y despidos antisindicales como el que sufrieron trabajadores y dirigentes sindicales en

NOTIMEX:

La secretaria general del Sindicato Único de Trabajadores de la Agencia de Noticias del Estado Mexicano (SUTNOTIMEX), Adriana Urrea, avisó en medios radiales sobre la violación de los derechos laborales, los despidos antisindicales, hostigamientos y terrorismo laboral al que se vieron expuestos ella misma –tras resultar electa en su cargo– y varios de los trabajadores sindicalizados en la agencia noticiosa, aseverando que dichas prácticas restringirían las actividades de organización para los trabajadores. Urrea manifestó que el comportamiento de la Agencia obedeció a intereses propios encaminados a la creación de una nueva agremiación sindical auspiciada por ésta con el fin de debilitar la ya existente. (s.p)

Así como la interferencia del Estado en reglamentación de cuotas, el no reconocimiento de dirigente sindical, represalias administrativas por protesta pacífica, retrasos o bloqueos para la creación de nueva organización sindical, asesinatos, persecución o exilio de líderes sindicales, despidos por ejercer el derecho de huelga, agresión policial en jornada de protesta del sindicato, promoción de reformas legislativas antisindicales, establecimientos de régimen de protección patronal,

Según denuncia la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), durante 2017 y 2018, ha persistido una fuerte tendencia por parte de los empleadores y el Estado a favorecer los denominados “sindicatos blancos o de protección” y el Régimen Colectivo de Protección Patronal, con la finalidad de eludir a los sindicatos democráticos e independientes que representen los intereses de los trabajadores dentro de una empresa, dependencia o institución. Se trata de una práctica común, que atenta contra los derechos de los trabajadores, puesto que implica la creación de sindicatos fantasma que cuentan con el respaldo del Estado y los empleadores, sin elecciones

sindicales autónomas; es un juego de simulación de protección de derechos, donde en realidad se negocian los intereses de los líderes sindicales y los empleadores.(s.p)

Dándose también un denegado el derecho de huelga para los empleados del sistema de justicia, sindicalizados víctimas de discriminación y despidos, falta vigencia de decisiones democráticas frente a contratos de protección, prohibición del derecho de huelga, renovación de contratos de protección, agresiones y amenazas a Los Mineros tras ganar juicio, así como consultas sesgadas y restrictivas; en este último caso, se presenta el caso del Gobierno mexicano:

De acuerdo con la alianza de sindicatos y organismos no gubernamentales, en México el Gobierno no consulta con las organizaciones sindicales independientes. En este sentido las consultas al sindicalismo promovidas por el Gobierno se realizan casi de forma exclusiva con las centrales sindicales afines o alineadas con el Gobierno excluyendo a los sindicatos independientes. Este hecho ha sido denunciado reiteradamente por organizaciones sindicales mexicanas ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT mediante los informes presentados por violaciones al Convenio 144. (s.p)

Todas estas conductas antisindicales violentan los derechos colectivos de las personas trabajadoras, en especial de aquellas que constituyen grupos en condiciones de desventaja o abuso de poder.

En este contexto, de febrero del año 2020 al año 2023 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) brindó asesorías y medió conflictos en materia de acoso y hostigamientos laborales, siendo un porcentaje muy bajo quienes denuncian.

Tabla 9*Datos de acoso y hostigamiento atendidos por la PROFEDET del 2020 al 2023*

Asesorías y Conflictos	
	Cantidad
Asesoría	
Hostigamiento	2907
Acoso	681
Conflictos	
Iniciados	65
Concluidos	62
Resueltos de manera favorable	28

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PROFEDET. <https://idconline.mx/laboral/2023/03/09/que-hace-la-profedet-contra-el-acoso-y-hostigamiento-laboral>

Lo que resulta alarmante, es que de acuerdo a datos de movimiento estadísticos de los tribunales federales laborales, proporcionados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante el periodo de 16 de noviembre del 2021 al 15 de noviembre del 2022, solo ingresaron 3 casos por Conflictos especiales colectivos de naturaleza económica. Y de acuerdo a datos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de enero a marzo del 2022, se registraron sólo 94 trámites de conciliación colectiva y 1433 trámites registrales; legitimando 4265 contratos colectivos; y de septiembre a octubre del 2022, se dio un estallamiento de huelga; 53 solicitudes sin emplazamiento de huelga y 243 solicitudes sin emplazamiento de huelga relacionados a asuntos de sustitución patronal, revisión salarial, revisión integral, ratificación de convenio, violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, firma de Contrato Colectivo de Trabajo y revisión salarial a Contrato Ley.

Conclusiones

Con los resultados obtenidos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Del análisis del marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos laborales en México, en su contexto de Derechos Colectivos del Trabajo, se obtiene que conforman estándares jurídicos obligatorios para el Estado mexicano, los instrumentos, convenios, recomendaciones e informes de los organismos internacionales así como las sentencias judiciales y jurisprudencia. Existiendo una vasta normatividad en defensa y protección de los derechos humanos laborales de índole colectivo; sin embargo, en su ámbito de aplicación, las autoridades jurisdiccionales mexicanas en muchos casos obstaculizan el ejercicio de los derechos sindicales, y otro tanto los representantes sindicales desconocen los procedimientos laborales de conflictos colectivos, no acudiendo ante los tribunales para dirimir sus conflictos.
2. En relación, al actuar de las autoridades jurisdiccionales y administrativas creadas exprefeso para atender los conflictos colectivos, a pesar de que en México la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia colectiva y nuevo sistema de justicia laboral es del año 2017, aún manifiestan confusiones en la determinación de su competencia, cuando se tramitan casos de violaciones a los derechos laborales colectivos de los trabajadores, como lo plasmado en la tesis aislada VII.2o.T.23 L (11a.), en donde el Tribunal Colegiado de Circuito determinó que la competencia para conocer de un juicio donde el sindicato reclamaba prácticas de discriminación antisindical y hostigamiento laboral era competencia del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos y no del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, ya que si bien se reclamaban prestaciones de naturaleza individual de un grupo de trabajadores estas tenían su origen en las violaciones al derecho de libertad sindical.

3. De la definición de violencia laboral por razón de género, se precisa que la persona trabajadora individual y persona colectiva sufren actos y omisiones en abuso de poder, desigualdad y existencia de normas dañinas, que afectan a sus derechos individuales y derechos colectivos. Existiendo normas, protocolos y legislación encaminadas a su prevención y sanción; pero un incipiente generación de políticas públicas del Estado mexicano que coadyuve a su erradicación.
4. Las violaciones a los derechos humanos laborales por razón de género de índole individual más frecuentes son los despidos injustificados, la discriminación laboral, la violencia sexual, que se perpetra por los compañeros de trabajo y después por los jefes, jefas o patrones. Los tipos de discriminación laboral más frecuentes fueron la falta de oportunidades para ascender y la desigualdad salarial y aquellas motivadas por el sexo, género y las responsabilidades familiares, en el caso de mujeres trabajadoras. Para los hombres trabajadores, los tipos de discriminación se basan en la opinión política, origen social y apariencia física.
5. Tratándose de los derechos humanos colectivos del trabajo violentados se centran en prácticas y conductas antisindicales que se ejercen por los patrones y el Estado en detrimento a la libertad sindical y el derecho de huelga y negociación colectiva.

Finalmente, ante este panorama, se propone que ante el desconocimiento de los trabajadores de las normas de protección de sus derechos laborales y el actuar del Estado y las autoridades mexicanas jurisdiccionales y administrativas de carácter laboral, debe incorporarse en el artículo 123 y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una fracción que obligue al Estado mexicano a otorgar recursos económicos suficientes a la Inspección del Trabajo, a efecto de que esta autoridad administrativa laboral realice inspecciones laborales de cumplimiento a la legislación laboral, así como

brinde a los sujetos de la relación laboral cursos obligatorios para el conocimiento de sus derechos laborales individuales y colectivos.

Referencias

- Altuna Gabilondo, L. (2022). La fraternidad, la solidaridad y el surgimiento del asociacionismo cooperativo en Francia (1789-1848): Un análisis genealógico. *Sociología Histórica*, 12(1), 138–162. <https://revistas.um.es/sh/article/view/495311/347301>
- Belmont Lugo, J.L. (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales. En *Los derechos humanos laborales*, (pp. 15-92). Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/DH-Laborales.pdf>
- Bermúdez Cisneros, M. (2018). *Derecho del Trabajo*. (19.ª reimpresión). Oxford.
- C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. (1948, 9 de julio). Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- C098 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva*. (1949, 1 de julio). Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- C190 Convenio sobre la violencia y el acoso*. (2019, 21 de junio). Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Caso Baena Ricardo y otros Vs Panamá. (2001). Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 2 de febrero, Serie C No. 72, párr. 156.

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_72_esp.pdf

Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs Brasil. (2016). Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 20 de octubre, Serie C No. 318, párrafos 336, 337 y 339.

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2024, 15 de enero). *Datos abiertos.*

<https://centrolaboral.gob.mx/datos-abiertos/>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Estándares jurídicos: igualdad de género y derechos de las mujeres.* <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>

Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos. (2020). Organización de Estados Americanos/ Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024, 22 de marzo). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José". (1969, 22 de noviembre).

Organización de Estados Americanos.

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994, 9 de junio). Organización de Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (1979, 18 de diciembre). Asamblea General de Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

De Zayas Enriquez, R. (1908). *Porfirio Díaz*. D Appleton y Compañía.

Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (1789, 26 de agosto). Acervo de la BJV <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/view/5120/4492>

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948, 10 de diciembre). Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 217 A (III). <https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>

Enciclopedia de Historia. (2024). *Primera Internacional*. En Grudemi. <https://enciclopediadehistoria.com/primera-internacional/>

Gobierno de México. (2023). *5 Informe de Gobierno 2022- 2023*. <https://www.gob.mx/presidencia/documentos/quinto-informe-de-gobierno-344019>

Idconline. (2024, 20 de enero). *¿Qué hace la Profedet contra el acoso y hostigamiento laboral?*. <https://idconline.mx/laboral/2023/03/09/que-hace-la-profedet-contra-el-acoso-y-hostigamiento-laboral>

Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Historia (2022, 30 de agosto). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_NaI.pdf

Internacional Trade Union Confederation. (2024, 25 de enero). *Informe sobre las violaciones de los Derechos Sindicales*. <https://survey.ituc-csi.org/Mexico.html>

Ley Federal del Trabajo. (2024, 24 de enero). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2023, 8 de diciembre). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2024, 17 de enero). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Naciones Unidas. (2024, 25 de enero). *Historia de la Declaración*. <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. (2018, 23 de octubre). Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110ª reunión CIT. (2022). Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4122192,102764:NO

ONU Mujeres. (2024, 15 de enero). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas>.

Opinión consultiva OC-27/21 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). Corte Interamericana de Derechos Humanos.

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Organización de Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.* <https://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2001, 10 de diciembre). *Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: El derecho de huelga.*

<https://www.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Archivo de las normas internacionales del trabajo y de los instrumentos internacionales conexos.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_860265.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023, 27 de diciembre). *Historia de la OIT.*

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2023, 27 de febrero). *Protección frente los actos de discriminación antisindical: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada.*

https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_869551/lang--es/index.htm

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966, 16 de diciembre). Asamblea General de Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Podetti, H.A. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, (139-153).

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>

Proyecto de investigación en materia de Igualdad Sustantiva laboral y No discriminación con recursos propios 05/DER/RPR/033/22. (2022). Autoría de Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez, docente-investigadora. DGIP/ Universidad Autónoma de Chiapas.

R091 Recomendación sobre los contratos colectivos del trabajo. (1951, 29 de junio). Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO

R163 Recomendación sobre la negociación colectiva. (1981, 19 de junio). Organización Internacional del Trabajo.https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO

Red de Mujeres Sindicalistas. (2024, 17 de enero). *12 renuncias cada hora por acoso laboral y discriminación.* <https://rmsindicalistas.mx/2023/03/inegi-12-renuncias-cada-hora-por-acoso-laboral-y-discriminacion/>

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

Roosevelt, E. (2018). *Lo que aprendí viviendo.* (A. Echevarría, Trad.). Lumen.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020, 1 de marzo). *Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.*

<https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2013). Sentencia por contradicción de tesis 293/2011. Portal de sentencias. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT%20293-2011.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). [INTERESES DIFUSOS O COLECTIVOS. SU TUTELA MEDIANTE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO]. Portal de sentencias. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012613>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2023). [HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. LA CALIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA, DE BASE O DE CONFIANZA, ES IRRELEVANTE Y NO JUSTIFICA INVISIBILIZAR ESAS CONDUCTAS, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.]. Portal de sentencias. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026844>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2024). [COMPETENCIA PARA CONOCER DEL JUICIO EN EL QUE UN SINDICATO QUE NO TIENE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RECLAMA PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL QUE AFECTAN LA ESTABILIDAD Y EL DERECHO DE PREFERENCIA O ESCALAFÓN DE DIVERSOS AGREMIADOS EN LO INDIVIDUAL. CORRESPONDE AL TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS COLECTIVOS.]. Portal de sentencias. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028302>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Movimientos estadísticos de los tribunales laborales federales*. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_labores_transparencia/anexo_estadistico/2022-12/informe/TLF_22.xlsx

Cada uno ve el mundo con los ojos que tiene, y los ojos ven lo que quieren, los ojos hacen la diversidad del mundo y fabrican maravillas, aunque sean de piedra, y las altas proas, aunque sean de ilusión.

José Saramago
Premio Nobel de Literatura