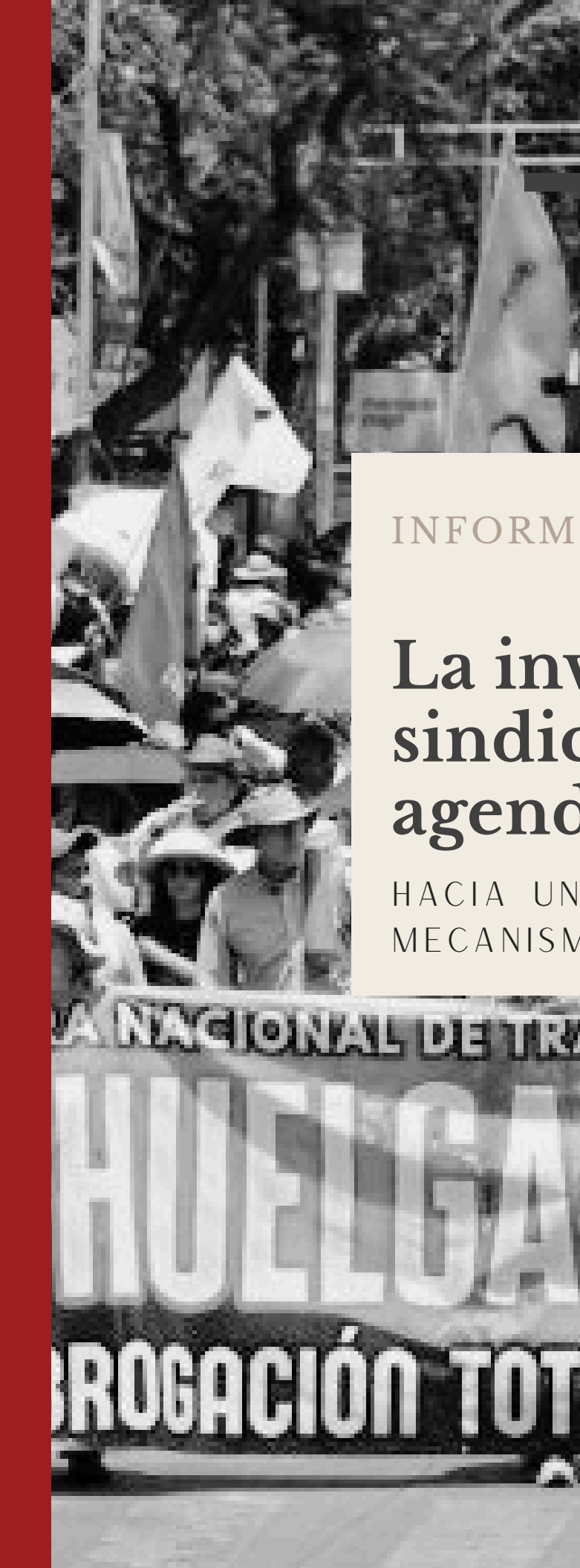




CASA DEL OBRERO SOCIALISTA
ANTONIO VITAL

INFORME

La invisibilidad del sindicalismo en la agenda de derechos

HACIA UNA REFORMA DE LOS
MECANISMOS DE SALVAGUARDA

COORDINADORES

Hortensia Escobar Hernández
Paul Bocking

AUTORES

Fabiola Paulina Ramírez Ortiz
Arturo Moises Albarrán Sandoval



**STEELWORKERS
HUMANITY FUND**
40 years of solidarity

**FONDS HUMANITAIRE
DES MÉTALLOS**
40 ans de solidarité



Fabiola Paulina Ramírez Ortiz. Investigación, redacción y diseño editorial

Arturo Moisés Albarrán Sandoval. Investigación y redacción

Instituto Nacional Sindical de Colombia. Investigación y redacción apartado seis

Hortensia Escobar Hernández. Coordinadora de Investigación, Casa del Obrero Socialista Antonio Vital

Paul Bocking. Coordinador de Investigación, Fondo Humanitario del Sindicato Metalúrgico de Canadá

Producido con apoyo financiero del Steelworkers Humanity Fund Canadá.

Este documento de investigación forma parte del Centro de Análisis de Coyuntura Económica, Política y Social y de la Casa del Obrero Socialista Antonio Vital.

Julio, 2026.



Este informe fue realizado con respaldo del Fondo Humanitario de los United Steelworkers Canadá, cuya contribución hizo posible la presente investigación y refleja la importancia de la solidaridad internacional para fortalecer la defensa de los derechos humanos laborales.

Aprovechamos este espacio para agradecer profundamente a las personas trabajadoras y sindicalistas que confiaron en nosotros para contarnos sus historias, esas que muchas veces implicaban revivir experiencias difíciles. Sin esos testimonios no existiría este informe, y sin su valentía tampoco existiría la posibilidad de impulsar un cambio.



TRIUNFO DE LA LIGA SINDICAL OBRERA MEXICANA EN
MANUFACTURAS VU, PIEDRAS NEGRAS, 2022

CONTENIDO

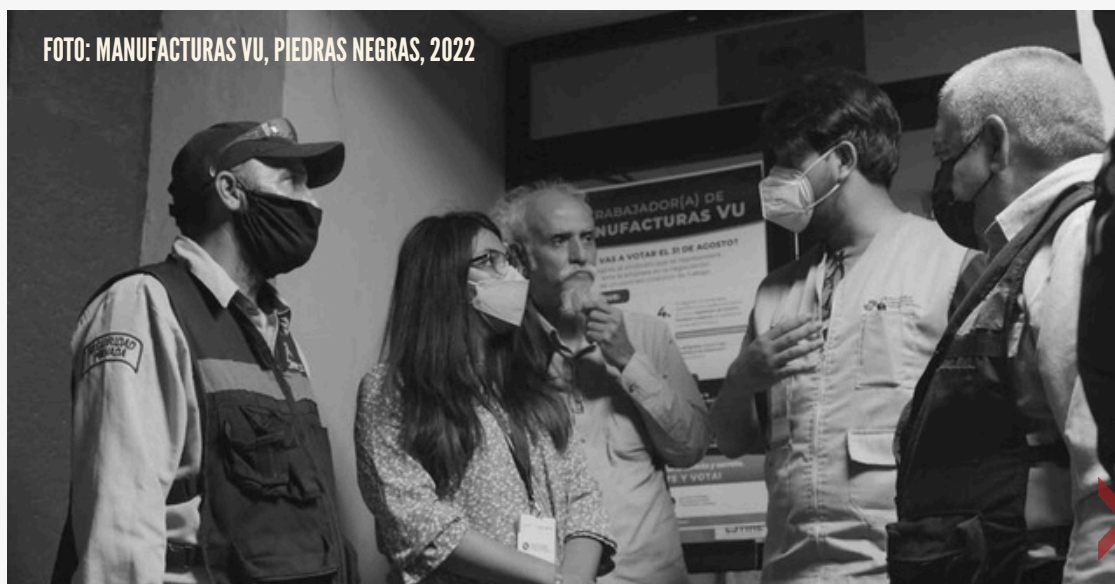
	Página
1. Resumen ejecutivo	05
2. Justificación: El imperativo de proteger la labor sindical en México.	06
2.1 Hacia una comprensión estructural de la violencia antisindical	07
2.2 La insuficiencia de las garantías actuales	07
2.3 Objetivos y alcances del estudio	08
3. Contexto	09
3.1 El sistema de control laboral y los sindicatos de protección patronal	09
3.2 La reforma laboral de México y el capítulo laboral de T-MEC	10
3.3 El papel de las instituciones	14
3.4 Entendiendo la estructura del poder criminal en México: la macrocriminalidad	17
3.5 ¿Quién defiende a quienes defienden?	19
3.6 Defender derechos laborales, un reto ante la macrocriminalidad en México	22
4. Violencia política en contra de sindicalistas. Cuando defender derechos laborales puede costar la vida	24
4.1 Manufacturas VU y la Liga Sindical Obrera Mexicana	26
4.2 SINTTIA: Casos General Motor y Fräenkische	30
4.3 Transporte: SITRABRICS en Hyundai	34
4.4 Manufactura: Libertad sindical en Saint-Gobain	37
4.5 Huelga en la hulera: Tornel, parar para seguir	40
4.6 Minería: Camino Rojo	43

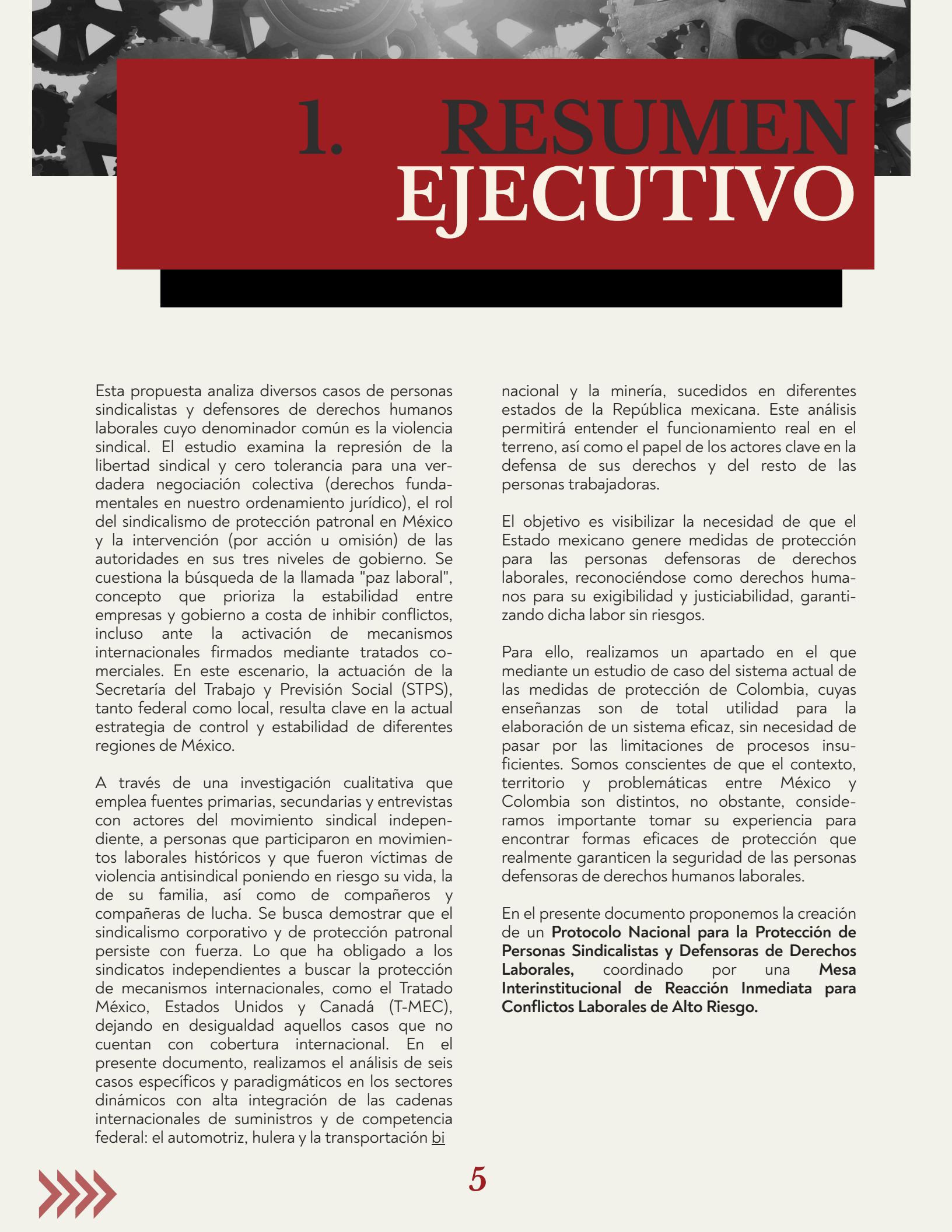
GRACIAS
POR TU
APOYO
HUELGA
TORNEL



5. Análisis transversal de violaciones a los derechos humanos laborales y la libertad sindical	47
5.1 Elementos comunes entre los casos	48
5.2 Diferencias relevantes y particularidades entre los casos	49
5.3 Hechos violatorios y derechos vulnerados	49
5.4 El entramado de la colusión: patrones de conducta entre empresas, sindicatos de protección y autoridades	50
5.5 Escalada de la violencia	51
5.6 Respuesta institucional	53
6. Políticas y herramientas del Estado colombiano para la protección de sindicalistas: balance institucional y aplicación sectorial	54
6.1 Introducción	55
6.2 Marco normativo	56
6.3 La ruta institucional de protección	57
6.4 Medidas sectoriales: el caso Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera	58
6.5 El rol de las organizaciones no gubernamentales	59
6.6 Diagnóstico crítico del sistema	60
6.7 Conclusiones	61
7. Garantías de no repetición y rutas para la protección integral	62
7.1 Nombrar para proteger: reconocimiento jurídico	63
7.2 Proteger a quien protege	64
7.3 De la omisión a la debida diligencia: investigación y justiciabilidad	66
7.4 Proteger antes del daño	67
7.5 Obligación empresarial de respetar los derechos humanos	68
7.6 La clase obrera no tiene fronteras	69
7.7 Lo que el capital desarticula, lo colectivo lo repara	69
8. Referencias	71

FOTO: MANUFACTURAS VU, PIEDRAS NEGRAS, 2022





1. RESUMEN EJECUTIVO

Esta propuesta analiza diversos casos de personas sindicalistas y defensores de derechos humanos laborales cuyo denominador común es la violencia sindical. El estudio examina la represión de la libertad sindical y cero tolerancia para una verdadera negociación colectiva (derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico), el rol del sindicalismo de protección patronal en México y la intervención (por acción u omisión) de las autoridades en sus tres niveles de gobierno. Se cuestiona la búsqueda de la llamada "paz laboral", concepto que prioriza la estabilidad entre empresas y gobierno a costa de inhibir conflictos, incluso ante la activación de mecanismos internacionales firmados mediante tratados comerciales. En este escenario, la actuación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tanto federal como local, resulta clave en la actual estrategia de control y estabilidad de diferentes regiones de México.

A través de una investigación cualitativa que emplea fuentes primarias, secundarias y entrevistas con actores del movimiento sindical independiente, a personas que participaron en movimientos laborales históricos y que fueron víctimas de violencia antisindical poniendo en riesgo su vida, la de su familia, así como de compañeros y compañeras de lucha. Se busca demostrar que el sindicalismo corporativo y de protección patronal persiste con fuerza. Lo que ha obligado a los sindicatos independientes a buscar la protección de mecanismos internacionales, como el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), dejando en desigualdad aquellos casos que no cuentan con cobertura internacional. En el presente documento, realizamos el análisis de seis casos específicos y paradigmáticos en los sectores dinámicos con alta integración de las cadenas internacionales de suministros y de competencia federal: el automotriz, hulera y la transportación bi

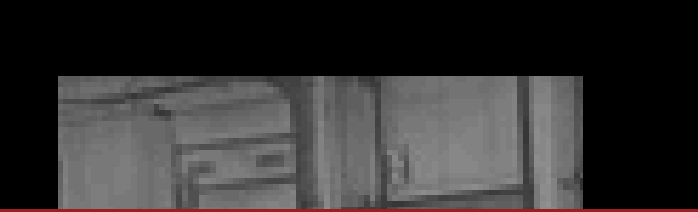
nacional y la minería, sucedidos en diferentes estados de la República mexicana. Este análisis permitirá entender el funcionamiento real en el terreno, así como el papel de los actores clave en la defensa de sus derechos y del resto de las personas trabajadoras.

El objetivo es visibilizar la necesidad de que el Estado mexicano genere medidas de protección para las personas defensoras de derechos laborales, reconociéndose como derechos humanos para su exigibilidad y justiciabilidad, garantizando dicha labor sin riesgos.

Para ello, realizamos un apartado en el que mediante un estudio de caso del sistema actual de las medidas de protección de Colombia, cuyas enseñanzas son de total utilidad para la elaboración de un sistema eficaz, sin necesidad de pasar por las limitaciones de procesos insuficientes. Somos conscientes de que el contexto, territorio y problemáticas entre México y Colombia son distintos, no obstante, consideramos importante tomar su experiencia para encontrar formas eficaces de protección que realmente garanticen la seguridad de las personas defensoras de derechos humanos laborales.

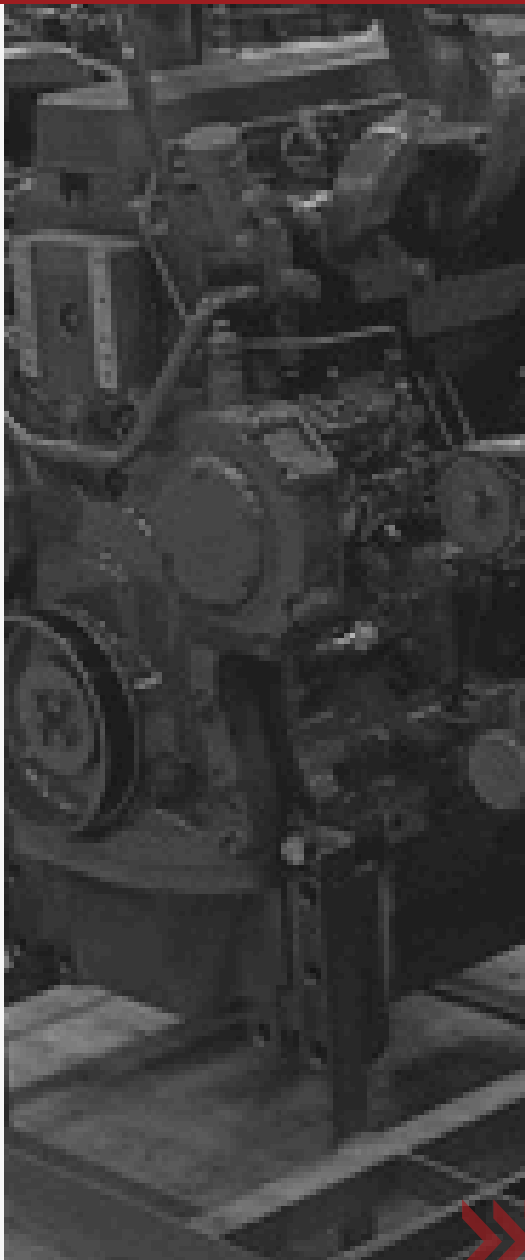
En el presente documento proponemos la creación de un **Protocolo Nacional para la Protección de Personas Sindicalistas y Defensoras de Derechos Laborales**, coordinado por una **Mesa Interinstitucional de Reacción Inmediata para Conflictos Laborales de Alto Riesgo**.





2. JUSTIFICACIÓN

El imperativo de proteger la labor sindical en México



A través de su historia, el movimiento obrero en México ha enfrentado violencia y represión del estado, las patronales y sus agentes. Desde la segunda mitad del siglo veinte, bajo la ola del estado corporativista, a través del inicio de la globalización y la época neoliberal, los sindicatos auténticos e independientes han sido marginalizados, reprimidos, desaparecidos y en casos extremos sus líderes asesinados, por el sindicalismo blanco, charril y de protección patronal. Con la Reforma Laboral de 2019 y los compromisos internacionales adquiridos y derivados del T-MEC —en particular el MLRR que opera en sectores prioritarios de minería, servicios y manufacturas— se sentaron bases legislativas robustas para democratizar el mundo del trabajo, sin embargo, la práctica cotidiana revela una brecha alarmante entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio real. La defensa de los derechos humanos laborales y la libertad sindical en México puede derivar en una actividad de alto riesgo, como lo han documentado casos recientes. Este estudio se justifica, fundamentalmente, por la urgente necesidad de visibilizar y fortalecer la protección a las personas sindicalistas y defensoras de derechos humanos laborales que, en el ejercicio de su labor y en la búsqueda de una negociación colectiva auténtica, enfrentan contextos de violencia sistémica, hostigamiento patronal y la preocupante expansión de dinámicas de macrocriminalidad en los espacios de trabajo.





2.1. Hacia una comprensión estructural de la violencia antisindical

El presente análisis busca superar la idea de que los conflictos laborales son hechos aislados o simples controversias entre particulares. Por el contrario, parte de la premisa de que la violencia política ejercida contra personas sindicalistas y defensoras de derechos humanos laborales responde a una lógica estructural persistente.

En esta dinámica convergen, al menos, tres actores centrales: las empresas que buscan preservar el control sobre las relaciones laborales mediante sindicatos de protección, comúnmente denominados como "charros", "blancos" o "de protección patronal"; las autoridades que, por tolerancia u omisión, no han garantizado de manera efectiva la integridad y los derechos de las personas trabajadoras; y, en los casos más graves, grupos vinculados a dinámicas de macrocriminalidad, que recurren a la intimidación, la violencia y el uso de la fuerza armada para inhibir cualquier intento de organización sindical autónoma.

Esta situación persiste a pesar de las reformas al marco jurídico laboral y sindical, de los compromisos asumidos por el Estado mexicano mediante los tratados internacionales firmados y de la ratificación de convenios en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La distancia entre el reconocimiento formal de los derechos y su ejercicio efectivo muestra que las reformas legales, aunque necesarias, resultan insuficientes cuando no están acompañadas de instituciones capaces de prevenir violencia, sancionar a sus responsables y garantizar condiciones reales para la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica.

Los casos documentados en este estudio correspondientes a la industria automotriz, como las luchas sindicales en General Motors, Fränkische, Manufacturas VU y Saint Gobain; la minería, con el caso de Camino Rojo, el caso de los transportistas binacionales de Hyundai y el sector hulero con Tornel, permiten identificar un patrón común de violencia contra quienes ejercen la defensa de los derechos humanos laborales y la organización sindical independiente.

Entre las prácticas registradas se encuentran la criminalización de la protesta, los despidos injustificados, la fabricación de delitos, el hostigamiento

y las amenazas directas. Lejos de constituir hechos aislados, estas agresiones forman parte de una dinámica que busca inhibir la participación colectiva, debilitar la libertad sindical y desalentar cualquier intento de transformación de las relaciones laborales.

La impunidad que rodea estas agresiones profundiza la situación de riesgo y transmite un mensaje especialmente grave: defender los derechos humanos laborales puede significar poner en peligro la vida, la integridad física y emocional, así como el sustento de las personas trabajadoras y de sus familias.

2.2. La insuficiencia de las garantías actuales

Aunque el Estado mexicano reconoce la defensa de derechos humanos como una actividad legítima, en la práctica, el Mecanismo Federal de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas (MFPPDDHP) suele desestimar los casos de sindicalistas bajo el argumento de que se trata de "conflictos laborales" o hechos delictivos. Esta clasificación resulta excluyente, pues desconoce la dimensión política y de derechos humanos de su labor y limita el acceso a medidas de protección oportunas.

Como muestra la experiencia colombiana analizada en este estudio, dejar la seguridad de las personas sindicalistas en manos de su capacidad de negociación interna es claramente insuficiente, especialmente cuando enfrentan empresas, autoridades o grupo con mayor poder económico, político o coercitivo. Ante la omisión institucional muchas personas trabajadoras se ven obligadas a acudir a instancias internacionales. Si bien estas vías han permitido resoluciones importantes, no sustituyen la obligación primaria del Estado mexicano de prevenir agresiones, proteger a quienes defienden derechos humanos laborales y garantizar su seguridad en territorio nacional.

Persiste, por tanto, una deuda institucional: Establecer protocolos que reconozcan explícitamente a los sindicalistas y defensores de derechos laborales como personas defensoras de derechos humanos, sin reducir sus demandas a asuntos administrativos, laborales o penales, de manera desvinculada. Reconocer que los derechos laborales son derechos humanos constituye una condición indispensable para avanzar hacia una justicia social todavía pendiente.

2.3. Objetivos y alcance del estudio

La presente investigación busca documentar y analizar las distintas formas de violencia ejercidas contra personas trabajadoras organizadas sindicalmente en México, particularmente en procesos de democratización sindical, huelgas, organización independiente y defensa de derechos humanos laborales. Parte de una perspectiva de derechos humanos, justicia laboral y análisis crítico del sindicalismo contemporáneo en México.

La justificación de este proyecto radica en la construcción de una propuesta técnica y normativa para la creación de un mecanismo de protección especializado. Basándose en investigación cualitativa, entrevistas con actores clave y un análisis comparativo de las políticas de protección en contextos hostiles, este estudio aspira a:

- **Identificar las dinámicas de violencia**
Que perpetúan la impunidad en los casos de violencia antisindical.
- **Señalar las omisiones institucionales**
Que impiden la consolidación de la libertad sindical y la democracia en el trabajo.
- **Proponer medidas de protección efectivas y preventivas**
Que integren enfoques de género, protección colectiva y coordinación interinstitucional.

En conclusión, este estudio es una apuesta por fortalecer la democracia en México. La protección de quienes defienden derechos humanos laborales no es un privilegio, sino una condición indispensable para que el nuevo modelo laboral sea una realidad tangible y no una promesa legislativa. Garantizar que las y los trabajadores puedan organizarse, negociar y alzar la voz sin miedo es, en última instancia, proteger los cimientos de un Estado de derecho donde el trabajo digno y la libertad sean, finalmente, el eje rector de las relaciones laborales.



Foto: Martín Espino Méndez



3. CONTEXTO

3.1. El sistema de control laboral y los sindicatos de protección patronal

Desde hace varias décadas, México se encuentra inmerso en un sistema decadente de control laboral, caracterizado por el corporativismo y los sindicatos de protección patronal y simulación en las negociaciones de condiciones de trabajo e incremento salarial.¹ Para el investigador José Alfonso Bouzas Ortiz, este es un “esquema de la responsabilidad de las autoridades, de direcciones sindicales que ponen distancia respecto de los intereses que representan y de empresarios incapaces de entrar en una franca y auténtica negociación de las condiciones de trabajo, ha repercutido a la fecha en que no exista la contratación colectiva”.² Aunque la reforma laboral del 1º de mayo 2019 fortaleció el marco jurídico orientado a transformar las relaciones de trabajo, persisten factores que reproducen un amplio control patronal. Históricamente, el poder se ha concentrado entre empresas y autoridades, pese a que la legislación reconoce un modelo tripartito que también debe garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras.

Al respecto, estudios señalan que “los trabajadores suelen enfrentarse a múltiples dificultades para organizar un sindicato autónomo, porque en la práctica los empleadores y el Estado deciden cuál es el tipo de organización que debe operar en un centro de trabajo. Desde el inicio de sus actividades los patrones escogen el sindicato de su preferencia y reprimen cualquier intento de cambio; por esta razón, el sindicalismo en general ha desvirtuado su función de representación y defensa al verse sometido a intereses ajenos a sus representados”.³

Este esquema de protección patronal no se limita a la relación entre empresas y sindicatos “a modo”. Las autoridades municipales, estatales y federales también desempeñan un papel central en la construcción de una supuesta estabilidad regional. Un ejemplo es el estado de Coahuila, donde empresarios, centrales sindicales y gobierno anualmente firman el “Pacto Coahuila”. Este acuerdo promueve la “paz laboral” y destaca la ausencia de huelgas durante más de tres décadas como factor de atracción para la inversión transnacional.

¹ Bensusan 2000.; Escobar Toledo 2021.

² Bouzas Ortiz 2009

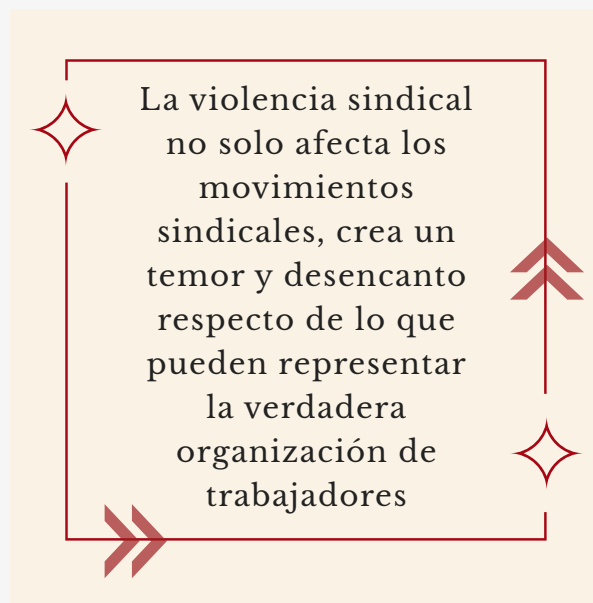
³ Alcaide Justiniani (s.f).



Sin embargo, detrás de esta armonía institucional persisten conflictos sindicales que muestran una realidad distinta. Entre ellos, se encuentran la movilización de trabajadores mineros de la empresa PKC-Arneses en Ciudad Acuña, en 2019, y el conflicto de Manufacturas VU en Piedras Negras, en 2023, ocurrido durante la negociación de su contrato colectivo de trabajo (CCT). En este último caso, la empresa cerró sus operaciones antes de reconocer plenamente la voluntad de las personas trabajadoras, en un contexto de permisividad de las autoridades.

Ambos casos, ocurridos en ciudades fronterizas de Coahuila, evidencian que la llamada “paz laboral” puede sostenerse mediante el silenciamiento de la organización democrática, la presión sobre las personas trabajadoras y distintas formas de violencia contra sindicalistas y personas defensoras de derechos humanos laborales.

Otro elemento central para comprender la permanencia de este sistema de control y corrupción es la desinformación. A pesar de la reforma laboral 2019, persisten prácticas que ocultan, distorsionan o limitan el acceso de las personas trabajadoras a información sobre sus derechos y formas de organización. Por lo que, “la violencia sindical no solo afecta los movimientos sindicales, crea un temor y desencanto respecto de lo que pueden representar la verdadera organización de trabajadores”.⁴



A ello, se le suma la persistencia del corporativismo histórico expresado en sindicatos “blancos”, “fantasmas” o “de membrete”, que facilita negociaciones orientadas principalmente a proteger los intereses patronales. En este esquema, la simulación sustituye la negociación colectiva real y excluye a las personas trabajadoras de las decisiones que afectan directamente sus condiciones de vida. El resultado es la reproducción de relaciones laborales que limitan su bienestar, deterioran su calidad de vida y generan consecuencias que alcanzan a sus familias y comunidades.

3.2 La reforma laboral de México y el capítulo laboral de T-MEC

Hace siete años, México inició la implementación de una de las reformas laborales más trascendentes de su historia reciente. Se trata de un proceso amplio y estructural cuyo propósito ha sido transformar de manera profunda las relaciones laborales, fortalecer la tutela de los derechos humanos de las personas trabajadoras y modernizar el sistema de justicia laboral. Esta transición tiene como principales pilares la reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) del 1 de mayo de 2019.

El objetivo primordial de este nuevo modelo laboral consiste en garantizar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a sus derechos humanos laborales y a la libertad sindical. Su aprobación fue resultado de una intensa presión ejercida por diversos actores nacionales e internacionales, entre ellos organismos multilaterales como la OIT, gobiernos extranjeros, sindicatos independientes en los 3 países de norteamérica, organizaciones de la sociedad civil y defensores de los derechos humanos, quienes durante años demandaron el fortalecimiento de la democracia sindical y el respeto a la dignidad en el trabajo.

⁴ Alcaide Justiniani (s.f.).

Desde esta perspectiva, la Reforma Laboral puede analizarse a partir de los siguientes ejes fundamentales:

1. Derechos Humanos Laborales

Comprenden el conjunto de prerrogativas indispensables para garantizar condiciones de trabajo digno, igualdad, libertad y bienestar para las personas trabajadoras. El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece como principios rectores la obtención de un salario suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, la estabilidad en el empleo, el acceso a la seguridad social, jornadas compatibles con el descanso, condiciones adecuadas de seguridad e higiene, así como el respeto pleno de los derechos colectivos y de la libertad sindical.

2. Libertad y Democracia Sindical

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En un sistema democrático, estas organizaciones deben promover una representación auténtica que permita mejorar las condiciones laborales mediante mecanismos legales, pacíficos y participativos. La reforma fortaleció dos principios esenciales:

Libertad sindical

Se garantiza el derecho de toda persona trabajadora a constituir organizaciones sindicales, afiliarse, permanecer o separarse de ellas libremente, sin sufrir represalias. Nadie puede ser obligado a pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato. Como parte de este proceso se eliminó la cláusula de exclusión prevista en los contratos colectivos, por lo que ningún trabajador puede ser despedido o condicionado laboralmente por ejercer su libertad de asociación (arts. 391 y 395 LFT).

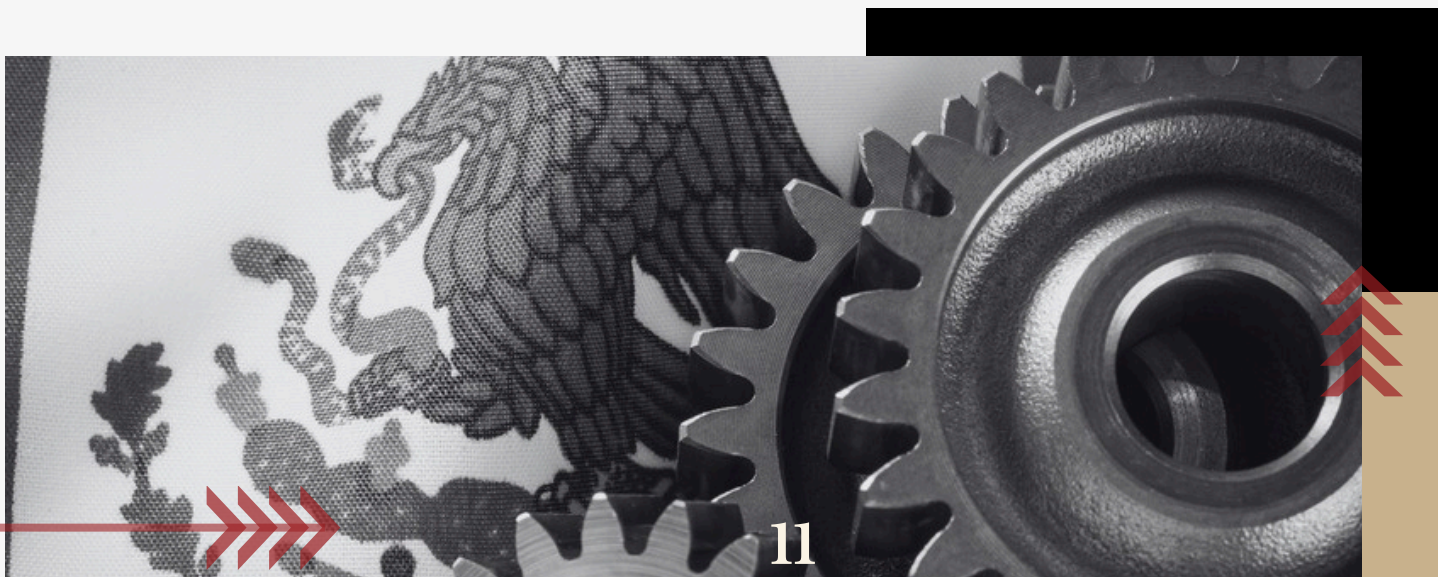
Democracia sindical

La reforma incorporó mecanismos destinados a garantizar una representación genuina de las personas trabajadoras mediante procesos transparentes, incluyentes y democráticos.

⚙️ La Representatividad Sindical

La elección de las directivas sindicales debe realizarse mediante voto personal, libre, directo y secreto, respetando además el principio de proporcionalidad de género (arts. 371 y 371 Bis LFT). En consecuencia, quedaron prohibidas las votaciones a mano alzada o mediante delegados.

Asimismo, los periodos de duración de las dirigencias no pueden establecerse de forma indefinida ni configurarse de tal manera que limiten la participación democrática de la base trabajadora. La autoridad laboral puede verificar estos procesos cuando así lo solicite el sindicato o al menos el treinta por ciento de sus afiliados. Si se acreditan irregularidades sustanciales, la elección podrá declararse nula y ordenar la celebración de un nuevo proceso electoral.



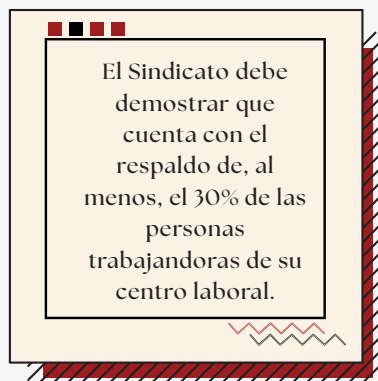


⚙️ **Constancia de Representatividad:**

Una de las principales innovaciones de la reforma fue la creación de la Constancia de Representatividad (art. 391 Bis LFT), requisito indispensable para negociar un Contrato Colectivo de Trabajo inicial.

Para obtenerla, el sindicato debe demostrar que cuenta con el respaldo de, al menos, el treinta por ciento de las personas trabajadoras del centro laboral. Cuando dos o más organizaciones sindicales solicitan la representación de un mismo centro de trabajo, la autoridad organiza una consulta mediante voto libre, personal, directo y secreto para determinar cuál cuenta con el mayor respaldo.

Sin esta constancia, ningún sindicato puede emplazar a huelga con el propósito de exigir la celebración de un contrato colectivo inicial.



⚙️ **Legitimación de los contratos colectivos existentes:**

Con el propósito de erradicar los denominados contratos de protección patronal, la reforma estableció la obligación de someter a consulta de las personas trabajadoras todos los contratos colectivos vigentes depositados ante las antiguas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Estas consultas debían realizarse mediante voto personal, libre, directo y secreto, teniendo como fecha límite el 31 de julio de 2023. Además, cada trabajador debía recibir previamente una copia física del contrato colectivo para conocer las condiciones laborales sometidas a votación.

⚙️ **Negociación colectiva auténtica**

La OIT define la negociación colectiva como el proceso mediante el cual empleadores y organizaciones sindicales acuerdan las condiciones de trabajo, empleo y relaciones laborales.

La reforma busca que los contratos colectivos respondan efectivamente a la voluntad de las personas trabajadoras, eliminando la simulación que durante décadas caracterizó a los contratos de protección. En consecuencia, ningún convenio colectivo puede celebrarse sin que las personas trabajadoras conozcan previamente su contenido y lo aprueben mediante voto personal, libre, directo y secreto antes de su depósito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral

Como parte del nuevo modelo institucional se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), organismo público descentralizado previsto en los artículos 590-A al 590-D de la Ley Federal del Trabajo.

Entre sus principales atribuciones destacan el registro nacional de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, así como la supervisión de los procedimientos relacionados con la democracia sindical y la conciliación de los conflictos laborales del ámbito federal.

El CFCRL constituye una pieza fundamental del nuevo modelo laboral, pues garantiza que los procesos sindicales se desarrollen conforme a los principios de libertad, transparencia, legalidad y democracia.

La **Conciliación Laboral es obligatoria**: se busca que de forma obligatoria trabajadores y empleadores de asistir a una audiencia de conciliación antes de iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, será responsable de la conciliación de asuntos del fuero federal, mientras que los Centros de Conciliación en las entidades federativas harán lo propio en asuntos del fuero local.





La Nueva Justicia Laboral

Otra de las transformaciones más importantes consistió en la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de los Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial.

Con ello, la impartición de justicia laboral dejó de depender de órganos de naturaleza administrativa para quedar bajo la responsabilidad del Poder Judicial, fortaleciendo los principios de independencia, imparcialidad, legalidad, transparencia y acceso efectivo a la justicia (arts. 604, 605, 610, 685 y 870 al 891 LFT).

Aunque el nuevo procedimiento laboral ha mostrado avances significativos en materia de celeridad y transparencia, la práctica cotidiana también ha evidenciado la persistencia de algunos problemas estructurales que anteriormente caracterizaban al sistema de justicia laboral y que aún representan importantes retos para su consolidación.

Perspectiva de género e inclusión

La reforma incorporó la perspectiva de género como un principio transversal del nuevo modelo laboral, buscando construir espacios de trabajo libres de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual.

La reforma incorporó la perspectiva de género como un principio transversal del nuevo modelo laboral, buscando construir espacios de trabajo libres de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual.

En este sentido, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo obliga a las personas empleadoras a implementar, en coordinación con las personas trabajadoras, protocolos para prevenir la discriminación por razones de género, atender casos de violencia laboral y erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Asimismo, el artículo 371, fracción IX Bis, dispone que la integración de las directivas sindicales deberá respetar el principio de proporcionalidad de género, promoviendo una mayor participación de las mujeres en los órganos de representación sindical.

Por otra parte, el artículo 133, fracción XV, prohíbe expresamente despedir o presionar a una trabajadora para que renuncie por motivo de embarazo, cambio de estado civil o por ejercer responsabilidades de cuidado respecto de hijas o hijos menores.

El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

La entrada en vigor del T-MEC incorporó una dimensión inédita a la protección de los derechos humanos laborales en América del Norte. A diferencia de los mecanismos tra-





Foto: Red de Solidaridad con la Maquila

dicionales de solución de controversias previstos en los acuerdos comerciales internacionales, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) fue el primero diseñado para atender presuntas violaciones sobre la libertad sindical y la auténtica negociación colectiva en centros de trabajo específicos, factores que integran derechos humanos, por primera vez contemplados en un tratado comercial.

Previsto en el Anexo 31 del T-MEC, el MLRR este mecanismo permite focalizar acciones legales contra centros de trabajo específicos que incurran en la denegación de derechos de libertad y democracia sindical. Si una empresa infringe estas garantías y no subsana dichas violaciones, puede ser objeto de sanciones comerciales y consecuencias financieras directas.

Desde el inicio de su aplicación, el MLRR ha adquirido una relevancia considerable dentro del sistema laboral mexicano. Diversos procedimientos han permitido corregir irregularidades relacionadas con elecciones sindicales, consultas de legitimación de contratos colectivos y actos de injerencia patronal en la vida interna

de las organizaciones sindicales. A la fecha, se han admitido 46 quejas en el marco del MLRR. Sin embargo, otros casos muestran límites, omisiones y desafíos que deben ser analizados para prevenir su repetición y mejorar la eficacia del mecanismo.

Desde una perspectiva crítica, el principal reto consiste en evitar que el cumplimiento de la reforma responda únicamente a la posibilidad de enfrentar sanciones comerciales internacionales. La consolidación de la democracia sindical debe obedecer, ante todo, al mandato constitucional de proteger los derechos humanos laborales y no exclusivamente a las obligaciones derivadas del comercio internacional. En este sentido, el MLRR debe entenderse como un instrumento complementario de supervisión y no como el principal motor de la transformación institucional.

3.3 El papel de las instituciones

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la dependencia del Poder Ejecutivo Federal encargada de conducir la política laboral del país, vigilar el cumplimiento de la legislación en la materia y promover condiciones de trabajo digno. Entre sus responsabilidades se encuentran la inspección laboral, la protección de los derechos de las personas trabajadoras, la promoción de la libertad y la democracia sindical, así como el fortalecimiento de la negociación colectiva.

El fundamento constitucional de estas atribuciones se encuentra, principalmente, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil y establece las bases generales de las relaciones laborales. Asimismo, el artículo 90 constitucional dispone que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal, y sustenta la existencia de las secretarías de Estado encargadas de auxiliar al Poder Ejecutivo.

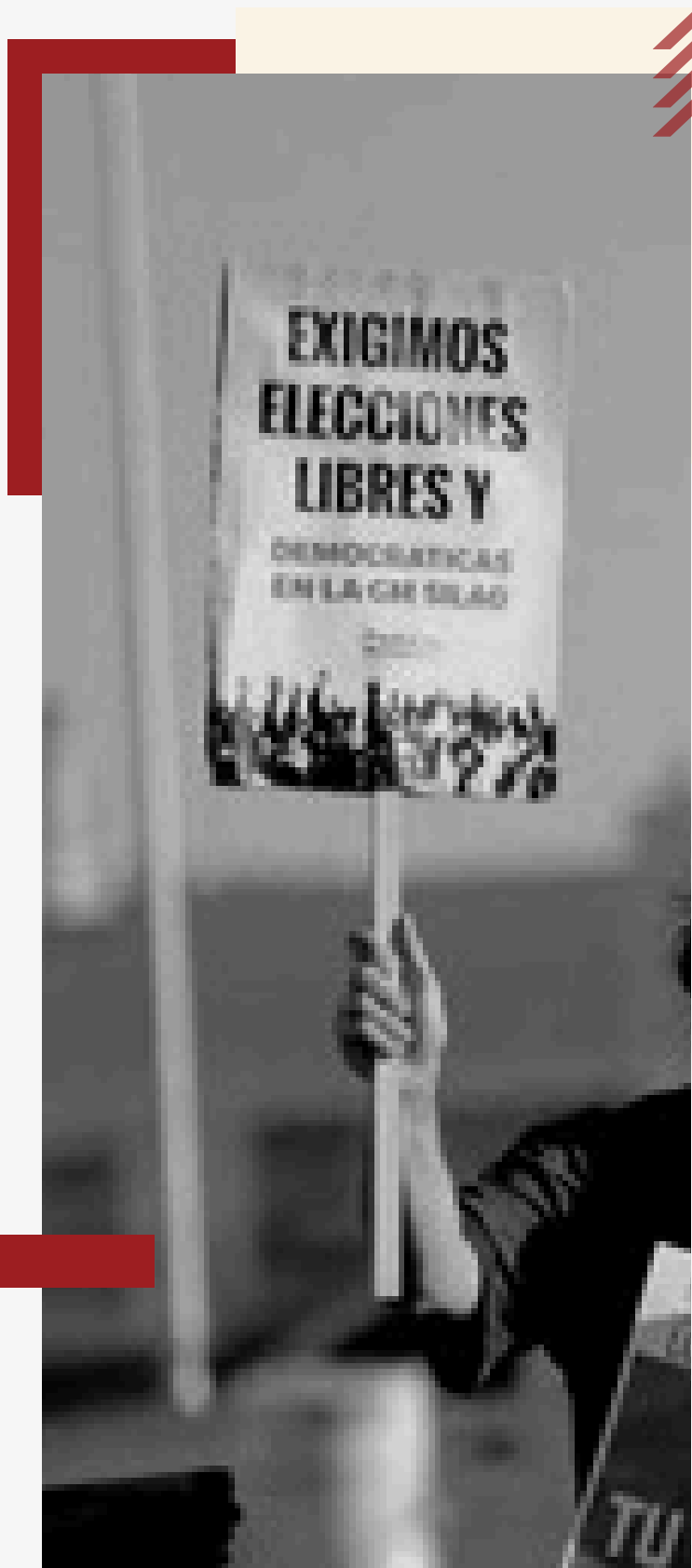
En la Ley Federal del Trabajo, la STPS es reconocida como una de las autoridades responsables de aplicar las normas laborales. El artículo 523, fracción I, la identifica formalmente como autoridad del trabajo, mientras que el artículo 524 señala que ejercerá las atribuciones establecidas en la legislación y en las disposiciones orgánicas correspondientes.

Por su parte, el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal incluye a la STPS entre las dependencias que integran la Administración Pública Federal centralizada. El artículo 40 de la misma ley desarrolla sus principales facultades, entre las que destacan:

- Vigilar la observancia y aplicación del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.
- Procurar el equilibrio entre las personas trabajadoras y empleadoras.
- Coordinar los procedimientos relacionados con la formulación y celebración de los contratos-ley.
- Promover la capacitación, el adiestramiento y el incremento de la productividad laboral.
- Impulsar las sociedades cooperativas y otras formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las autoridades competentes.
- Establecer y vigilar las medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- Promover la democracia sindical, la libertad de asociación y el acceso efectivo a la contratación colectiva.
- Dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por México en materia de derechos laborales.
- Expedir y supervisar el cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relacionadas con la seguridad y la salud laborales.

A estas facultades se suma la obligación de las personas empleadoras, prevista en el artículo 132, fracción XXXI, de la LFT, de implementar, de común acuerdo con las personas trabajadoras, protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atender los casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como para contribuir a erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

La vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones corresponde a las autoridades laborales y, particularmente, a la inspección del trabajo. Por ello, el papel de la STPS no debe reducirse a la emisión de normas o al desarrollo de procedimientos administrativos. Su responsabilidad comprende preve



nir violaciones, inspeccionar los centros laborales, corregir prácticas ilegales y garantizar que los derechos reconocidos formalmente puedan ejercerse de manera efectiva.

Desde esta perspectiva, la actuación de la STPS resulta central frente a la violencia contra sindicalistas y personas defensoras de derechos humanos laborales. Su intervención debe contribuir no sólo a resolver controversias laborales, sino también a identificar contextos de hostigamiento, discriminación, injerencia patronal y represalias que puedan poner en riesgo la libertad sindical, la integridad y la seguridad de las personas trabajadoras.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo constitucional autónomo del Estado mexicano, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Su función es proteger, observar, promover, estudiar y divulgar los derechos humanos reconocidos en el orden jurídico nacional. Su autonomía resulta esencial para vigilar la actuación de las autoridades y ofrecer a la sociedad una vía institucional frente a los abusos, omisiones y decisiones del poder público que vulneren derechos.

El fundamento constitucional de la CNDH se encuentra en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esta disposición establece que los organismos públicos de derechos humanos pueden conocer de quejas relacionadas con actos u omisiones de naturaleza administrativa atribuibles a autoridades o personas servidoras públicas, con excepción de los actos provenientes del Poder Judicial de la Federación.

La Constitución también faculta a la CNDH para conocer de las inconformidades relacionadas con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos públicos de derechos humanos de las entidades federativas. Asimismo, puede investigar hechos que constituyan violaciones graves a los derechos humanos cuando así lo determine o cuando lo soliciten las autoridades expresamente facultadas para ello.

De acuerdo con su marco normativo, entre las principales atribuciones de la CNDH se encuentran recibir e investigar quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos; formular recomendaciones públicas no vinculantes; presentar denuncias ante las autoridades competentes; solicitar medidas cautelares ante riesgos graves o de difícil reparación; promover acciones de inconstitucionalidad; y elaborar estudios, diagnósticos, informes especiales y propuestas de política pública.

También desarrolla actividades de educación, capacitación, promoción y divulgación de los derechos humanos, además de atender problemáticas que afectan de manera particular a personas y colectivos que enfrentan contextos de desigualdad, discriminación, exclusión o riesgo.

Estas atribuciones hacen de la CNDH un puente institucional entre la sociedad y los poderes públicos. Su tarea no debe limitarse a intervenir cuando las violaciones ya han ocurrido. También le corresponde visibilizar problemáticas estructurales, fortalecer la conciencia social sobre los derechos humanos e impulsar transformaciones institucionales que permitan prevenir nuevas vulneraciones.

En el ámbito laboral, la CNDH no sustituye a los tribunales ni tiene como función resolver directamente las controversias entre empresas y personas trabajadoras. Sin embargo, puede intervenir cuando los actos u omisiones de autoridades laborales, administrativas, policiales, ministeriales o de seguridad vulneran derechos humanos.

Esta intervención resulta necesaria, por ejemplo, cuando las autoridades federales toleran la injerencia patronal en la vida sindical, permiten represalias contra quienes buscan organizarse, omiten investigar amenazas o agresiones, o no garantizan condiciones efectivas para ejercer la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los derechos laborales forman parte del conjunto de los derechos humanos. La libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad, la seguridad social, la integridad personal y el derecho a condiciones dig-



nas de trabajo no son cuestiones exclusivamente administrativas o contractuales. Se encuentran vinculados con la dignidad, la autonomía y la posibilidad de que las personas trabajadoras participen colectivamente en la defensa de sus condiciones de vida.

Esta perspectiva adquiere especial relevancia frente a la violencia ejercida contra personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales. Las amenazas, agresiones, despidos como represalia, campañas de desprestigio, criminalización y fabricación de delitos no pueden reducirse a simples “conflictos laborales”. Cuando estas prácticas buscan castigar la defensa de derechos, desarticular organizaciones autónomas o inhibir la participación colectiva, adquieren una dimensión política y de derechos humanos que exige una respuesta efectiva del Estado.

Por ello, la CNDH debe fortalecer sus capacidades para recibir, documentar y analizar estos casos desde una perspectiva integral. Esto implica solicitar medidas cautelares cuando la vida, la integridad o la seguridad se encuentren en riesgo; investigar las acciones y omisiones de las autoridades; y formular recomendaciones que no se limiten a reparar casos individuales, sino que permitan identificar y transformar los patrones estructurales que hacen posible la repetición de estas agresiones.

También es necesario reconocer expresamente a las personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales como personas defensoras de derechos humanos cuando su actividad está dirigida a promover, proteger o exigir derechos reconocidos constitucional e internacionalmente. Este reconocimiento permitiría superar la separación artificial entre los derechos laborales y los derechos humanos, así como evitar que las agresiones sean desestimadas bajo el argumento de que se trata únicamente de disputas laborales o hechos delictivos aislados.

En consecuencia, el papel de la CNDH frente a la violencia antisindical no puede reducirse a la recepción y tramitación administrativa de quejas. Su mandato demanda una actuación preventiva, crítica y transformadora, capaz de contribuir a romper la impunidad, fortalecer la coordinación entre instituciones y colocar la dignidad, la integridad y la seguridad de las personas trabajadoras en el centro de la protección de los derechos humanos.

3.4. Entendiendo la estructura del poder criminal en México: la macrocriminalidad

La violencia en México escaló con la llamada “guerra contra el narco” del periodo presidencial de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), transitando de criminalidad común a un sistema de control complejo. El término de la macrocriminalidad en este documento no solo se refiere a un crimen a gran escala sino a delincuencia organizada dentro de estructuras de poder. Según la ONU se define como grupos de tres o más personas, con jerarquía y permanencia, que cometen delitos graves para obtener beneficios.⁵ La entendemos más profundamente como redes ilícitas entre criminales, agentes estatales y actores económicos para consolidar empresas criminales. Su control territorial se sostiene en poder armado, económico y político.⁶

⁵ Naciones Unidas 2000.

⁶ Patron Sanchez 2024.



La teoría de los “aparatos organizados de poder” de Claus Roxin, explica su funcionamiento: en una jerarquía criminal, donde las órdenes se cumplen aunque el ejecutor sea reemplazado. El autor material es fungible (intercambiable); quien ordena es un “delincuente de escritorio”⁷ que rara vez ejecuta. Esta figura surgió tras los Juicios de Núremberg para fincar responsabilidad a quienes ordenan sin actuar.

Kai Ambos retoma a Roxin y señala tres pilares de la macrocriminalidad: 1) Poder de mando con jerarquía clara; 2) Desvinculación del Derecho, operando con reglas propias; 3) Fungibilidad de ejecutores, donde la estructura sustituye de inmediato a quien cae.⁸

Un ejemplo de la fungibilidad, es el caso del Rancho Izaguirre dónde el Cártel Jalisco Nueva Generación (CJNG) reclutaba jóvenes con falsas ofertas de trabajo, los adiestraba y exterminaba a los “no aptos”, obligando a los reclutados a ejecutar delitos, siendo piezas necesarias pero reemplazables.⁹ El crimen organizado en México ya no es solo narcotráfico. Es un sistema de redes de gobernanza integrado por tres esferas: criminal, política y empresarial. Los grupos controlan territorios, cobran “derecho de piso”, resuelven disputas e imponen horarios de movilidad. Según el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) entre 2018 y 2025 las denuncias por extorsión subieron 53.8%, afectando desde mineras hasta pequeños productores.

Uno de los casos más conocidos donde podemos identificar la colusión de los tres órdenes de gobierno con grupos criminales, es el de la desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa,¹⁰ donde estuvieron involucrados el grupo delictivo “Guerreros Unidos” y el ejército. En este caso, la Fiscalía General de la República usó la lógica de aparatos organizados para acusar a mandos militares que, con dominio de la estructura, usaron el aparato estatal para desaparecer a los estudiantes. Sin embargo, no es el único caso, en la “Operación Enjambre” se revelaron redes similares en el Estado de México (Edomex)¹¹ y en operaciones relámpago, también en Veracruz,¹² donde funcionarios municipales facilitaban operaciones de desaparición y extorsión a cambio de financiamiento político. El mapa criminal está fragmentado. La división del Cártel de Sinaloa y la expansión del CJNG crearon células violentas que disputan estados como Guanajuato, Guerrero y Chiapas. No hay un solo líder: hay estructuras múltiples.

El 22 de febrero de 2026, tras la captura y muerte de “El Mencho”, líder del CJNG, en Tapalpa en el estado de Jalisco, se registraron 252 narco retenes en 22 estados. La estructura operó sin su cabeza: prueba de que el ejecutor es reemplazable y la orden sobrevive al mando.¹³ El problema no es falta de leyes, sino la existencia de “estados dentro del Estado” donde lo criminal es más efectivo que lo institucional. Esto impacta a sindicatos independientes,¹⁴ dado que la violencia no viene solo de la patronal, sino de grupos que controlan territorio o están vinculados con empresas y gobiernos.



⁵ Naciones Unidas 2000.

⁶ Patron Sanchez 2024.

⁷ Roxin 2006.

⁸ Ambos 2011.

⁹ Ferri 2025.

¹⁰ Ontiveros 2019.

¹¹ La Fiscalía General de Justicia del Estado de México informó que entre abril de 2024 y marzo de 2025 se judicializaron expedientes contra 580 personas servidoras públicas de 49 municipios por diversos delitos. Los funcionarios protegen a grupos como “La Familia Michoacana”, permitiéndoles controlar la venta de productos básicos, materiales de construcción y el cobro de piso a cambio de financiar sus campañas. El operativo conocido como “Operación Enjambre” desarticuló redes delictivas coludidas con autoridades locales principalmente en los municipios de Almoloya de Alquisiras, Amanalco e Ixtapan de la Sal.

¹² Durante 2025, Veracruz fue uno de los estados más disputados por el crimen organizado, a finales de 2025 se contabilizaban por lo menos seis cárteles operando en territorio Veracruzano: CJNG, Cartel de Sinaloa, Cártel del Golfo, Zetas Vieja Escuela, Cartel del Noreste y el Cartel de Caborca, además de células como Pura Gente Nueva, la Fuerza Especial Grupo Sombra y la Célula Independiente 35-Z. A principios de 2026, por lo menos 10 municipios permanecen bajo investigación federal por supuestos vínculos con el crimen organizado, ligados a extorsiones y control territorial. Fuerzas federales han arrestado por lo menos a cuatro directores de Seguridad Pública Municipal y 29 agentes municipales por presuntos nexos con el crimen organizado.

¹³ El CJNG es uno de los Carteles con más control territorial y poder fáctico en México, el domingo 22 de febrero de 2026, fuerzas especiales del Ejército Mexicano, con apoyo de la Guardia Nacional, localizaron a Oseguera en la zona serrana de Tapalpa Jalisco, quien resultó herido en el operativo y falleció mientras lo trasladaban en helicóptero para recibir atención médica. La muerte provocó reacciones violentas como narcobloqueos, quema de vehículos en 20 estados de la República.

¹⁴ A partir de la Reforma Laboral del 2019, en la que se fortaleció la democracia sindical mediante la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y las Constancias de Representatividad. Con el auge de la posibilidad de eliminar o disminuir los Contratos de Protección, llegó también la creación de nuevas formas de sindicalismo y con ello se formaron sindicatos que a diferencia de los tradicionales conglomerados de protección patronal, buscaban una representación real de las personas trabajadoras, siendo estos conocidos como Sindicatos Independientes en contraposición a los llamados Sindicatos “Charros” o de protección patronal.



3.5. ¿Quién defiende a quienes defienden?

Medidas cautelares para personas defensoras de derechos humanos en México

México continúa siendo uno de los países más riesgosos para quienes defienden los derechos humanos. De acuerdo con el Informe Anual 2025 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), ese año se recibieron 3,357 peticiones en la región. México concentró 700, la segunda cifra más alta, sólo después de Colombia. Aunque este dato comprende distintos tipos de presuntas violaciones y no se refiere exclusivamente a personas defensoras laborales, sí muestra la magnitud de los asuntos que llegan al sistema interamericano ante la falta de respuestas suficientes en el ámbito nacional. Por otra parte, durante 2025 la CIDH recibió 1,969 solicitudes de medidas cautelares en el conjunto de la región, la cifra más alta registrada hasta ese momento. Estas medidas no constituyen un privilegio, sino un instrumento de protección dirigido a prevenir daños irreparables cuando una persona o un colectivo enfrenta una situación de gravedad y urgencia. A través de ellas, la Comisión solicita a los Estados adoptar acciones inmediatas para proteger la vida, la integridad personal y otros derechos fundamentales, de quienes por su labor se encuentran en riesgo.

El recurso a estas instancias internacionales también revela una realidad preocupante: muchas personas acuden al sistema interamericano porque las autoridades nacionales no previnieron el riesgo, no actuaron con la debida diligencia o no ofrecieron una protección adecuada. Comprender el funcionamiento, los alcances y las limitaciones de las medidas cautelares permite dimensionar las condiciones en las que se ejerce la defensa de los derechos humanos en México.

En el ámbito federal, el Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas funciona desde 2012. Su creación respondió a las agresiones persistentes contra ambos grupos y a las exigencias formuladas durante años por organizaciones nacionales e internacionales. En lo local, de 32 estados solo 20 tienen normativa específica para proteger a personas periodistas y defensoras de derechos humanos,¹⁵ y de ellos solo 8 cuentan con presupuesto etiquetado y personal especializado.¹⁶

El marco legal prevé medidas preventivas, de protección y de atención urgente, así como recursos públicos para su operación. Sin embargo, la capacidad institucional continúa siendo desigual entre las entidades federativas. Aunque existen convenios de coordinación entre la Federación y diversos gobiernos estatales, no todas las entidades cuentan con estructuras locales consolidadas, personal especializado, protocolos claros ni recursos suficientes para responder de manera inmediata y eficaz ante una situación de riesgo.

Estas diferencias territoriales provocan que, en numerosos casos, la protección dependa de la capacidad administrativa y de la voluntad política de las autoridades locales, más que de instituciones estables capaces de activarse ante una emergencia. La garantía de los derechos humanos, sin embargo, no puede quedar sujeta a la buena disposición de quienes gobiernan. Requiere presupuesto suficiente, personal capacitado, mecanismos accesibles y vías efectivas para exigir responsabilidades cuando el Estado incumple sus obligaciones de prevenir, proteger, investigar y reparar.



¹⁵ Sitio web desarrollado por el Espacio de Organizaciones de la Sociedad Civil para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas (Espacio OSC), con el apoyo de la Embajada de Francia en México. <https://protegerladignidad.osc.mx>

¹⁶ El dato más actualizado de esta información es de 2022, en relación a una investigación elaborada por el Colectivo Desde Provincia a través de 115 solicitudes de información y la revisión de 143 documentos oficiales, cuyos hallazgos pueden verse en <http://piedepagina.mx/proteccion-de-papel-para-periodistas-en-mexico/> al no encontrarse en el portal original.



Foto: Centro de Derechos Humanos de la Montaña Tlachinollan

Procedimiento de solicitud del Mecanismo de protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos

Por su alcance nacional y carácter obligatorio, nos centraremos en el Mecanismo Federal de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, asimismo, hablaremos únicamente de la protección a personas defensoras de derechos humanos.

En ese sentido, se considera como persona defensora a quien, individual o colectivamente, promueve o defiende derechos humanos.¹⁷ No se requiere un título ni pertenecer a alguna organización; lo central es el activismo y su labor de defensa.

Para acceder al Mecanismo de Protección, la solicitud puede presentarse de manera escrita, verbal, telefónica o electrónica, para evitar barreras. Debe incluir: a) identificación de la persona solicitante; b) relato de la agresión y lugar; c) descripción de su labor como persona defensora; d) declaración sobre otros mecanismos de protección. Aunque se aceptan solicitudes por otras vías, cuando esta no es por escrito, debe formalizarse en ocho días hábiles, salvo impedimento grave. El Mecanismo también se activa de oficio: **cualquier autoridad que conozca un riesgo debe notificar de inmediato a la Unidad de Recepción de Casos y Reacción Rápida.**¹⁸

La contradicción del Estado mexicano: reconocer derechos, desproteger a quien los defiende

Proteger a quienes defienden los derechos humanos no constituye una concesión del Estado, sino una obligación jurídica. El artículo 1 de la Constitución mexicana establece que todas las autoridades, dentro de sus respectivas competencias, deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Esto implica no sólo abstenerse de vulnerarlos, sino también prevenir riesgos, actuar frente a las agresiones y generar condiciones para su ejercicio efectivo.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce como derechos humanos el trabajo, salario justo, las condiciones dignas, libertad sindical, negociación colectiva y la huelga.¹⁹



¹⁷ Artículo 2, Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, Publicada en el Diario Oficial de la República el 25 de junio de 2012, Última reforma del 28 de abril de 2022.

¹⁸ Mexico 2022.

¹⁹ Naciones Unidas 1966.

Cabe resaltar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 marcó un precedente histórico al incorporar derechos sociales, particularmente en materia laboral y agraria. Este reconocimiento temprano no elimina, sin embargo, la distancia que aún existe entre la protección formal de estos derechos y las condiciones reales para ejercerlos. Precisamente por ello, defender los derechos laborales sigue siendo una actividad que requiere garantías efectivas y protección institucional.

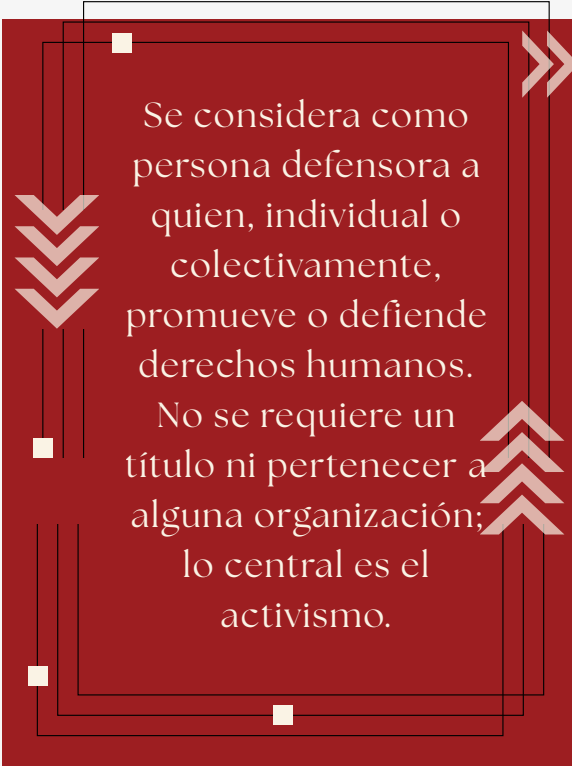
A pesar del reconocimiento formal de los derechos sociales, el Reglamento del Mecanismo permite que la autoridad analice y califique la “actividad” de quien solicita la protección.²⁰ En los hechos, cuando se trata de personas defensoras de derechos laborales y/o sindicalistas, este análisis se traduce en la negativa de admisión.²¹ Esta exclusión sistemática se ve reflejada en la búsqueda de protección internacional: en 2025 la CIDH reportó un incremento de solicitudes mexicanas con alegatos de violaciones a derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA).²²

La falta de protección deja una situación de especial vulnerabilidad a quienes exigen salarios dignos, denuncian incumplimiento en el pago de utilidades o defienden la libertad sindical. Esta contradicción se hizo más visible tras la Reforma Laboral de 2019,²³ que buscó fortalecer la democracia sindical y devolver a las personas trabajadoras la capacidad de elegir mediante voto libre y secreto. La reforma en mención permitió visibilizar el poder real de la base trabajadora y cuestionar a los sindicatos de protección y los contratos simulados, pero también agudizó la disputa entre organizaciones independientes, estructuras sindicales corporativas y empresas.

Derivado de la nueva ola de sindicalismo independiente, quienes impulsaron sindicatos independientes, promovieron legitimación de contratos colectivos y exigieron negociación auténtica enfrentaron amenazas, despidos y otras formas de violencia. El mismo marco jurídico que reconoció su derecho a organizarse no siempre ha garantizado condiciones seguras para ejercerlo.

Exigir el pago de utilidades, la rendición de cuentas sobre las cuotas sindicales o elecciones limpias, constituye el ejercicio de los derechos reconocidos en la ley. No obstante, persiste una zona de indefinición institucional, cuando hay amenazas y violencia algunas autoridades reducen estos hechos a controversias laborales, sumado a que los mecanismos de protección suelen no reconocerlos como actos de defensa de derechos humanos.²⁴

Esta falta de reconocimiento deja a los liderazgos sindicales frente a escenarios en los que convergen intereses empresariales, omisiones estatales e incluso dinámicas criminales. El resultado es un efecto inhibitorio sobre la participación colectiva y el fortalecimiento de estructuras sindicales cooptadas. Mientras la defensa de los derechos laborales no sea reconocida plenamente como defensa de derechos humanos, muchas personas seguirán recurriendo a instancias internacionales para buscar la protección que no encuentran en el ámbito nacional.



Se considera como persona defensora a quien, individual o colectivamente, promueve o defiende derechos humanos. No se requiere un título ni pertenecer a alguna organización; lo central es el activismo.

²⁰ México 2012.

²¹ La información pública existente hasta el momento, en relación a los informes estadísticos mensuales y el Informe de Actividades para el fortalecimiento del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, reflejan que no cuentan con indicadores sobre el tipo de labor que la persona beneficiaria realiza.

²² CIDH 2025.

²³ Se publicó el 1 de mayo de 2019 y cambió 569 artículos de la Ley Federal del Trabajo. Trajo 2 ejes: Eje 1: Nueva Justicia Laboral. Se eliminaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ahora la justicia laboral está en Tribunales Laborales del Poder Judicial y Centros de Conciliación federales y locales. Se volvió obligatoria la conciliación antes de ir a juicio. Eje 2: Democracia Sindical. En el que se estableció: a) Voto personal, libre, directo y secreto para elegir dirigencias sindicales; b) Legitimación de contratos colectivos: las personas trabajadoras deben votar para aprobar su contrato colectivo inicial, sus revisiones y para legitimar los ya existentes; c) Constancias de representatividad: un sindicato necesita demostrar que al menos 30% de los trabajadores lo respalda para poder negociar; y d) Fin a los contratos de protección: se busca disolver los contratos colectivos firmados a espaldas de la base trabajadora.

²⁴ STPS 2026.; Heras 2026.

3.6. Defender derechos laborales, un reto ante la macrocriminalidad en México

La violencia contra personas sindicalistas en México constituye una de las expresiones más persistentes de la violencia política y estructural contra quienes defienden derechos humanos laborales. Aunque el país ha avanzado formalmente en materia de libertad y democracia sindical, la realidad muestra que organizarse colectivamente continúa siendo una actividad de alto riesgo para muchas personas trabajadoras, especialmente cuando desafían intereses económicos, estructuras corporativas o redes de poder político y/o criminal.

La violencia antisindical no se limita únicamente a agresiones físicas. Se manifiesta también mediante amenazas, hostigamiento, vigilancia, campañas de desprestigio, despidos, fabricación de delitos, persecución, criminalización de la protesta, presión psicológica, así como las llamadas listas negras utilizadas para fichar a quienes se organizan por mejores condiciones. Estas prácticas buscan generar miedo, desmovilizar a las personas trabajadoras y debilitar las posibilidades de construir representación sindical autónoma.

En México durante décadas, muchos sindicatos han estado vinculados a estructuras políticas y económicas que limitan la participación democrática de las personas trabajadoras. En este contexto, quienes intentan construir organizaciones independientes frecuentemente enfrentan represalias laborales, exclusión o otros tipos de violencia. Aunque las reformas laborales recientes han abierto nuevas oportunidades para la libre organización sindical, también han intensificado conflictos en sectores donde las empresas y grupos de poder buscan mantener el control sobre contratos colectivos y relaciones laborales.

En los últimos años, diversos conflictos han evidenciado que la violencia antisindical puede alcanzar niveles extremadamente graves. Trabajadores organizados han denunciado presencia de grupos armados, amenazas de muerte y agresiones físicas durante huelgas o procesos de legitimación sindical. En algunos casos, organizaciones internacionales y mecanismos laborales del T-MEC han documentado intimidación y coerción contra trabajadores que buscan afiliarse a sindicatos independientes. Esta situación es particularmente preocupante porque muestra cómo la violencia laboral puede entrelazarse con dinámicas de macrocriminalidad y con contextos generales de inseguridad en el país.





México creó un sistema para
democratizar los sindicatos,
pero olvidó proteger a quienes
ejercen esa democracia.



La violencia política contra sindicalistas también ocurre mediante el debilitamiento institucional de sus derechos. Muchas personas trabajadoras enfrentan obstáculos para acceder a la justicia laboral, investigaciones deficientes cuando denuncian agresiones y falta de protección efectiva frente a amenazas. La impunidad envía el mensaje de que atacar a quienes defienden derechos humanos laborales no tiene consecuencias, generando un ambiente de vulnerabilidad permanente.

Además, las personas sindicalistas suelen desempeñar un papel fundamental en la defensa de otros derechos humanos. Las luchas laborales frecuentemente se relacionan con demandas por seguridad social, condiciones dignas de trabajo, igualdad de género, salud, vivienda y acceso a la justicia. Por ello, las agresiones contra sindicalistas no afectan únicamente a individuos concretos, sino también a comunidades laborales enteras y al ejercicio democrático en general.

Las mujeres sindicalistas enfrentan riesgos específicos. Además de las agresiones comunes contra personas defensoras laborales, muchas padecen violencia de género, acoso sexual, descalificaciones basadas en estereotipos y exclusión de espacios de decisión. En numerosos casos, las violencias buscan expulsarlas de la participación política y sindical mediante intimidación, aislamiento o desgaste emocional.

La persistencia de estas agresiones demuestra que la libertad sindical no puede entenderse únicamente como un derecho formal reconocido en la ley. Requiere condiciones materiales y de seguridad que permitan a las personas trabajadoras organizarse sin miedo a perder la vida, la integridad física o su empleo. La democracia sindical sólo puede existir plenamente cuando las personas pueden ejercer sus derechos colectivos en un entorno libre de violencia, esto es garantizar la justiciabilidad en los derechos laborales.

Por ello, resulta urgente que el Estado mexicano reconozca de manera explícita a las personas sindicalistas como defensoras de derechos humanos y establezca mecanismos especializados de prevención y protección. Esto implica garantizar investigaciones eficaces, sancionar a los responsables de agresiones, generar protocolos de atención inmediata y construir políticas públicas que protejan el derecho a la organización colectiva. Por lo que, es de urgente atención tener un ruta clara de exigibilidad y de justiciabilidad de los derechos laborales.

Defender los derechos humanos laborales no debería significar enfrentar amenazas, golpes o persecución, represión, despidos, en casos extremos la pérdida de la vida. La protección de las personas sindicalistas es una condición indispensable para fortalecer la justicia laboral, combatir la precarización y consolidar una democracia real en México.

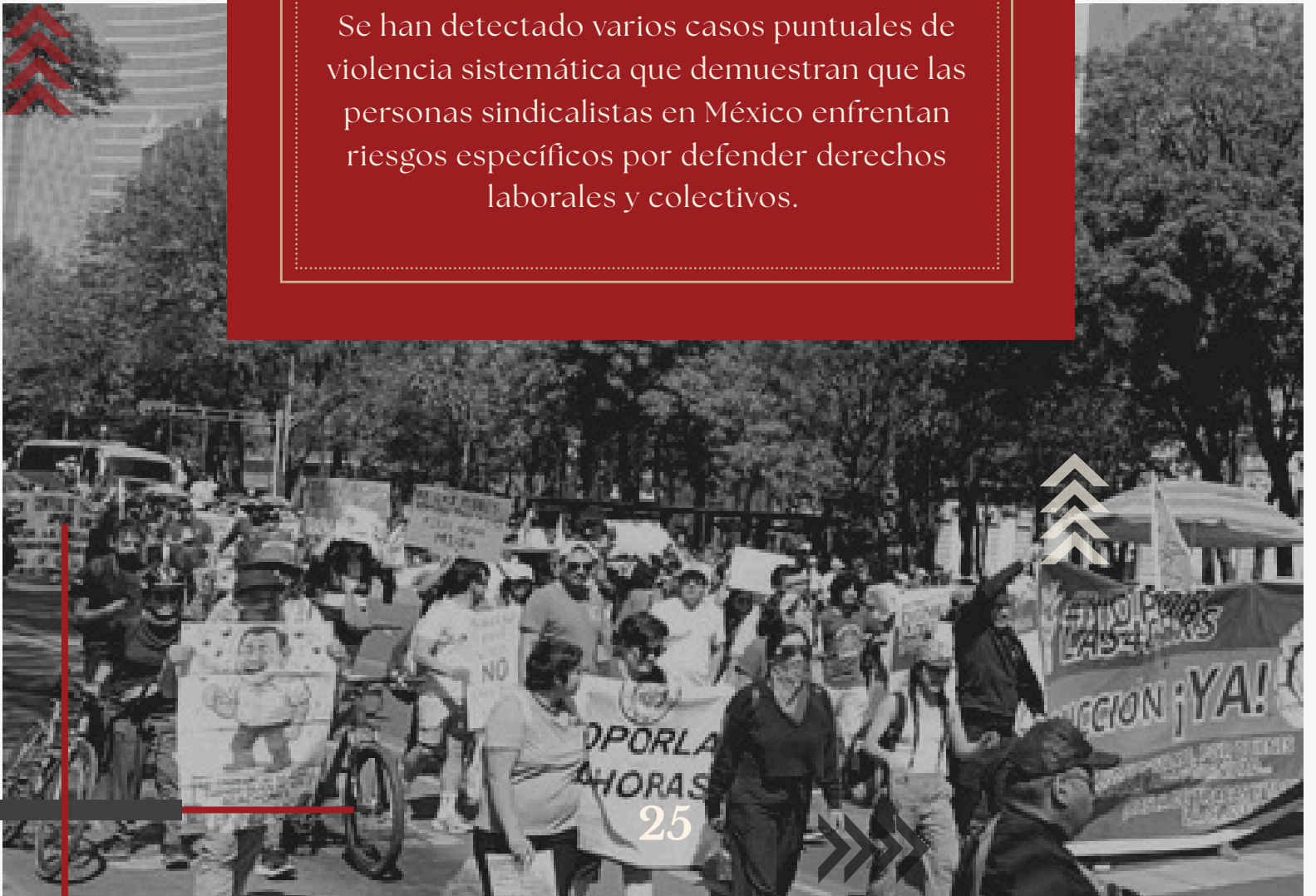
4. Violencia política en contra de sindicalistas.

**Cuando defender
derechos laborales
puede costar la vida**



En los últimos años, México ha experimentado un recrudecimiento de la violencia contra personas trabajadoras organizadas, sindicalistas y defensoras de derechos laborales. Si bien la reforma laboral de 2019 y los mecanismos previstos en el T-MEC abrieron una nueva etapa para la libertad sindical y la negociación colectiva, diversos conflictos recientes muestran que el ejercicio de estos derechos continúa marcado por amenazas, hostigamiento, despidos, agresiones físicas, criminalización y presiones ejercidas por empresas y, en algunos casos, por actores vinculados con dinámicas criminales. Lejos de tratarse de hechos aislados, estos casos revelan un patrón estructural de violencia antisindical que afecta de manera particular a quienes impulsan formas de organización democráticas e independientes. Los casos que se presentan a continuación permiten observar con mayor precisión cómo operan estas agresiones, qué actores intervienen y cuáles son las omisiones institucionales que favorecen su persistencia.

Ante este panorama, reiteramos que resulta indispensable que el Estado mexicano reconozca expresamente a las personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales como personas defensoras de derechos humanos y garantice mecanismos especializados para proteger su vida, integridad y libertad de organización. Esta protección debe incluir medidas preventivas, respuestas inmediatas frente a amenazas, investigaciones diligentes, coordinación entre autoridades laborales, ministeriales y de seguridad, así como garantías efectivas para el ejercicio de la actividad sindical. La democracia sindical no puede consolidarse mientras las personas trabajadoras deban organizarse bajo miedo, intimidación o violencia. Proteger a quienes defienden derechos laborales significa, al mismo tiempo, proteger la libertad sindical, la justicia laboral y la vida democrática del país.



Se han detectado varios casos puntuales de violencia sistemática que demuestran que las personas sindicalistas en México enfrentan riesgos específicos por defender derechos laborales y colectivos.

4.1 MANUFACTURAS VU

Y LA LIGA SINDICAL OBRERA MEXICANA



Un parteaguas histórico en la región fronteriza de Coahuila, zona con pésimos antecedentes para la democracia y libertad sindical, se suscitó cuando se obtuvo la constancia de representatividad por parte de un sindicato independiente de reciente creación frente a la consolidada CTM. Nos referimos al caso de Manufacturas VU, empresa de fabricación de interiores de vehículos. El logro no fue fácil, durante el proceso de organización se observaron patrones detallados y signos de violencia antisindical, tales como la colusión entre empresa-sindicato tradicional, la cooptación de personas trabajadoras, las amenazas e incluso daño en propiedad privada, teniendo como resultado la negación de derechos sindicales.

En el año 2021, después de un proceso de capacitación que ayudó a desnormalizar dinámicas violentas al interior del centro de trabajo, un grupo de personas trabajadoras decidió organizarse y afiliarse a un sindicato independiente, la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM), pensando que con las bondades de la reforma laboral podían mejorar sus condiciones laborales y con ello su calidad de vida.

A pesar del miedo generalizado a ser despedidos, muchas de las personas en la fábrica se empezaron a sumar al nuevo sindicato debido a las malas condiciones de trabajo. En Manufacturas VU se manejaban jornadas de 12 horas de lunes a jueves, más tiempo extra, que incrementaba la jornada dos horas, 14 horas al día, y muchas veces los viernes acudían en jornada completa, con algunos sábados de media jornada, prácticamente su vida se iba entre las líneas de producción. Este tiempo extraordinario que en la praxis era obligatorio, no se veía reflejado de forma inmediata en sus ingresos, pues solía tener un desfase, de dos a tres semanas. Esta dinámica les obligaba a cubrir constantemente las jornadas extraordinarias para tener un ingreso regular.

Cuando empezaron a organizarse, en la fábrica no había un sindicato, lo que consideraban podría ser una ventaja para conseguir la titularidad; sin embargo, una vez que la empresa se enteró que había personas trabajadoras reuniéndose y hablando sobre sus condiciones de trabajo y los cambios que les gustaría, llevó a sus instalaciones a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), caracterizada por un modelo de sindicalismo corporativo que mayoritariamente prioriza los intereses patronales y el congelamiento salarial, y que regionalmente controla gran parte de las empresas manufactureras en Coahuila, siendo un pilar para que se mantenga la antes mencionada “paz laboral”. En sinergia con la gerencia y recursos humanos de la empresa, usaron el comedor para obligarles a firmar su afiliación a la CTM. No obstante, gracias a las capacitaciones que habían recibido, sabían que la empresa no puede incidir en su afiliación sindical, y las personas trabajadoras se negaron a firmar. En julio de 2022, tras haberse negado a la imposición sindical, la empresa inició una política de violencia contra quienes buscaban una representación real en beneficio de los intereses de la clase obrera.

“

“... nos ayudó a organizarnos ... las malas condiciones laborales, el estar 12 horas en un lugar de trabajo ... salíamos a las 7:00 de la noche y al otro día entrábamos a las 7:00 de la mañana... luego nos daban tiempo extra, 2 horas más de trabajo, 14 horas y a veces el viernes y fines de semana, nos obligaban a asistir. Pero después, no nos salía el pago extra que habíamos trabajado.”

Persona ex-trabajadora en la empresa Manufacturas VU y Representante Sindical LSOM.

”

“

“Me hablaron de RH y me dijeron que estaba despedida, querían que firmara una carta de renuncia, la cual no firmé porque estaba violando mis derechos como trabajadora, fue ese un motivo muy grande para que yo siguiera en el movimiento y mi trabajo.”

Persona ex-trabajadora en la empresa Manufacturas VU y Representante Sindical LSOM.

”

Esa violencia y hostigamiento, durante los primeros meses, fue principalmente en contra de las lideresas del movimiento. Las acciones patronales incluyeron vigilancia extrema, al grado de seguirles al baño, prohibirles hablar entre compañeros en el centro de trabajo e incluso, a una compañera transgénero que se encontraba en proceso de transición, solían castigarla mandándola al sótano de la empresa al área de fundición y soldadura, bajo esta idea machista de que realizara trabajos considerados para hombres.

Otra de las formas usuales de castigo y violencia económica contra las personas trabajadoras, eran los llamados “paros técnicos”. Bajo el pretexto de no contar con los insumos o recursos, solían enviar de manera discrecional a “descansar”, con el 50% de sueldo a algunas personas trabajadoras, en un par de ocasiones se frenó toda la plantilla. Esta práctica, era común antes de empezar a organizarse, es una figura que se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, no obstante, la empresa nunca cumplió los requisitos normativos para que los paros fueran legales. Al hacerlos a discrecionalidad, cuando las personas trabajadoras empezaron con la organización sindical independiente dentro de la fábrica, estos paros fueron una herramienta de hostigamiento a líderes y lideresas, a quienes enviaban con medio sueldo frecuentemen-

te, una manera no solo de afectarles en la economía, sino también, de impedir que pudieran relacionarse y hablar con el resto de sus compañeros y compañeras dentro del centro de trabajo.

El Comité Fronterizo de Obreras y Obreros (CFO), una organización de la sociedad civil en la frontera norte con treinta años de experiencia, apoyaron a las personas trabajadores en el proceso de sindicalización con capacitaciones, acompañamiento en casos de despido u hostigamiento, asesoría y solidaridad internacional. Durante el acompañamiento organizativo, el personal del CFO también se vio alcanzado por la violencia de personas afines a la empresa, la CTM y trabajadoras y trabajadores cooptados.

“En otra ocasión, mi carro fue picado en las llantas, con un cuchillo afuera de un banco, o sea, las llantas estaban en buenas condiciones, pero cuando salí del banco, pues se notaba, que habían sido picadas con un con un cuchillo y todo eso”



–Asesora LSOM y Defensora de
Derechos Humanos Laborales CFO.

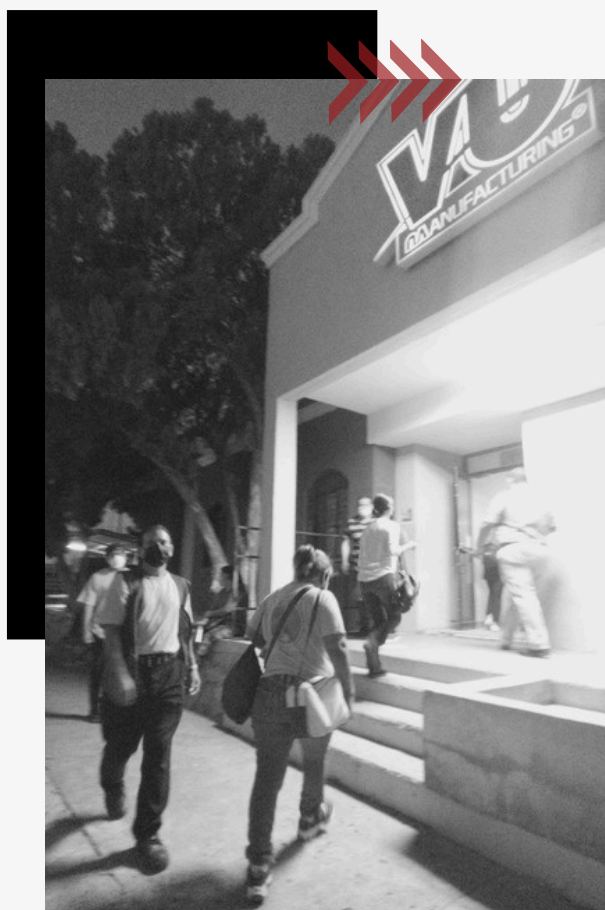


Foto: Fabiola Ramírez

Por su parte, las personas trabajadoras afirman que las agresiones se incrementaron con el paso de los meses, incluyendo presiones para evitar la afiliación, la agudización de la política de persecución y de vigilancia, llegando incluso vigilar fuera de las reuniones sindicales, así como con campañas de desprestigio dentro y fuera del centro de trabajo, que incluían difamación de índole sexual contra las compañeras más visibles.

La violencia era constante en la empresa pero también se extendía fuera de ella. Seguían a las trabajadoras, les tomaban fotos a quienes asistían a las reuniones, seguían a las personas defensoras de derechos humanos laborales que acompañaron el proceso, hubo ataques a la propiedad. En una ocasión, el sindicato de la LSOM sostuvo una conferencia de prensa en Piedras Negras, hasta ese lugar asistieron simpatizantes de la CTM e intentaron ingresar con uso de la fuerza y pancartas, con la intención de dar la impresión de las personas trabajadoras se encontraban molestas por lo que ocurría en la planta, o esperando a que los medios de comunicación se marcharan.

Gracias a la gran cantidad de evidencia recabada por parte de personas trabajadoras afiliadas a la LSOM y la organización CFO, lograron demostrar elementos necesarios para interponer una queja ante el MLRR, siendo la quinta aceptada en dicho procedimiento. La activación del mecanismo, a su vez provocó que las autoridades mexicanas también accionaran en el caso, siendo así, el 31 de agosto de 2022, se celebró una consulta para la constancia de representatividad. Con 186 votos a favor, la LSOM se llevó la mayoría, contra 101 para la CTM. Por primera vez en la región un sindicato independiente de nueva creación había ganado frente a una corporación consolidada.

”

“Dentro de la empresa, como yo era una de las organizadoras principales me tomaban fotos con mis compañeros, las subían a las redes sociales diciendo cosas sexuales como si yo tuviera que ver con las personas, se incrementó mucho la violencia en el proceso.”

Persona ex-trabajadora en la empresa Manufacturas VU y Representante Sindical LSOM”

”

El triunfo en las urnas no trajo consigo un freno al hostigamiento y violencia contra las y los representantes de la LSOM y la organización acompañante, por el contrario, incrementó. Ante ataques directos a la propiedad, se buscó acogerse al Mecanismo de Protección a Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas. La respuesta institucional no solo fue tardía, sino inadecuada, en la determinación indica: “no cumple con lo indicado con lo mismo, debido a que el riesgo al que hace referencia es competencia de otras autoridades como son el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas y de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tamaulipas. [sic]”²⁵ Denostando que ni siquiera revisaron los antecedentes del caso en concreto, pues la violencia ejercida se realizó en el estado de Coahuila, y no en Tamaulipas, sin duda una resolución nada estudiada y desestimada, posiblemente reciclada de algún otro caso paradigmático en Tamaulipas, por tratarse de personas defensoras de derechos humanos laborales.

”

“A mi familia, no le gustaba que estuviéramos en ese proceso, veían que era mucho hostigamiento nos cuidaban cuando íbamos a reuniones e incluso me seguían no les gustaba mucho y yo hablaba con mi familia y les decía que siguieran luchando hacia el final las nuevas generaciones deben tener un motivo”.

Persona ex-Trabajadora en la empresa Manufacturas VU y Representante Sindical LSOM”

”

En este contexto de desprotección institucional, el proceso de negociación colectiva para la firma del contrato se vio recrudecida. Finalmente, la empresa se negó a negociar con la Liga Sindical Obrera Mexicana y despidió a integrantes del sindicato.²⁶ Por ello, el gobierno de los EUA solicitó dos veces revisar las violaciones a la libertad sindical, incluso el gobierno mexicano concluyó que hubo “irregularidades graves” para obstaculizar la vida sindical: “En vísperas de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo entre la LSOM, cuya representatividad ganaron en agosto reciente con la empresa VU Manufacturing, en Piedras Negras, comenzaron los ataques contra esta organización gremial independiente.”²⁷

Por último, durante el año 2023, en un claro acto de que muchas veces las empresas tienen mala fe ante las personas trabajadoras, y a pesar de que existía un Plan de Remediación, que obligaba a negociar el primer Contrato Colectivo de Trabajo en la maquila de Manufacturas VU, esta prefirió cerrar operaciones, en lugar de reconocer el derecho a una vida digna con prestaciones y tiempo libre. El cierre lo hizo de forma ilegal, por las noches sacaban maquinaria y materiales para venderlos. Se fue sin liquidar a cerca de 50 trabajadores, e implementando las llamadas listas negras, donde cerca de 400 personas trabajadoras, toda la plantilla laboral, quedaron marcadas para que no fueran contratadas en otras fábricas. Hasta el día de hoy la STPS niega la existencia de esas listas negras, pero en la realidad las personas que participaron activamente no han podido regresar al trabajo en maquila.

²⁵ Negativa de incorporación. MEC/CEN/NEG/038/2023. Oficio: DGPPDDHP/915/URC/0938/2023. 28 de abril de 2023. Ciudad de México: https://drive.google.com/file/d/1e2L0u0QegZx_iRvLj3pSdyj7BIS2IFx7/view?usp=drive_link

²⁶ Martínez 2023a.

²⁷ Becerra 2023.

4.2 Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA)

Casos General Motors y Fräenkische

Otro caso que estuvo marcado por la violencia, acoso e intimidación fue el del Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz (SINTTIA) quienes rompieron con 25 años de control de la CTM en General Motors (GM) Silao en febrero de 2022. Hubo un momento histórico en el cual SINTTIA obtuvo 4,192 votos. “Se emitieron 5,478 sufragios, de los cuales 5,389 fueron válidos y 89 resultaron nulos; la participación de personas trabajadoras con derecho a votar fue del 87.9%, de un padrón final de 6,232.”²⁸ Dando como resultado obtener la constancia de representatividad, y con ello la primera mujer lideresa sindical en la rama automotriz en México, la secretaria general de SINTTIA, Alejandra Morales Reynosa.

Este logro histórico no fue fácil, hubo acoso laboral y favoritismo de la empresa hacia la CTM. Incluso en 2021, la STPS tuvo que anular la primera votación realizada en mayo de 2021 por el robo y destrucción de papeletas.²⁹ Para que esto sucediera tuvo que existir una queja del MLRR, por todas las irregularidades que ocurrieron durante el proceso organizativo, en la votación previa y que a la postre los llevó a una votación histórica en GM Silao, la colusión entre RH y el sindicato titular era enorme, cuando este último denunciaba a un trabajador que alzaba la voz y defendía sus derechos, la empresa de inmediato lo daba de baja, cuando la empresa lo detectaba el sindicato lo intimidaba y amenazaba. En ese sentido una persona entrevistada manifestó:

²⁸ Martínez 2022.

²⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2021.



“ El sindicato patronal (CTM) intimidaba desde el plano psicológico hasta el plano físico, temas de llegar a golpes a los trabajadores, acoso a compañeros mensajes intimidantes en las casas o a la hora de la salida-entrada”

—Asesor y Defensor de Derechos Humanos
Laborales de SINTTIA

A través de un comunicado de prensa, la organización Casa Obrera del Bajío denunció que el domingo 30 de enero, personas sin identificarse en un vehículo sin placas, visitaron el domicilio de Alejandra Morales Reynoso, para que no se presentará al proceso de elección sindical de febrero del 2022.³⁰ Sobre el particular, el mismo día la Casa Obrera del Bajío solicitó a las autoridades: “Refrendamos nuestra lucha por la libertad y democracia sindical por la vía legal y pacífica, y el respaldo a todos los compañeros trabajadores y trabajadoras de la planta de GM en Silao y exigimos al gobernador del estado de Guanajuato Diego Sinhue Rodríguez Vallejo; al fiscal del Estado, Carlos Zamarripa Aguirre, y a las autoridades correspondientes que se garantice la seguridad de Alejandra, sus familiares, los integrantes del Comité Ejecutivo del SINTTIA y/o sus simpatizantes.”³¹

Estas violencias no solo dentro del centro de trabajo, sino hasta los hogares de los líderes sindicales, tratando de impedir que la secretaría general se presentará a las votaciones, muestra el tipo de agresión que tuvieron que afrontar durante el proceso organizativo. Sin considerar los múltiples despidos y acoso dentro del centro de trabajo, así como la dificultad de las personas trabajadoras para conseguir respaldo por parte de las autoridades que ejercen esta función:

“Los centros locales de conciliación laboral o la PROFEDET, cuando se hacen denuncias por despidos injustificados y las denuncias pueden permanecer semanas, meses sin percibir salario y cada visita cuesta dinero para acudir y dar seguimiento, y ahí las empresas aprovechaban dejar pasar el tiempo, cansar al trabajador y luego llegan y ofrecen una suma muy por debajo que le corresponde y en la desesperación los trabajadores aceptan dichas sumas muy por debajo”

Asesor y Defensor de Derechos
Humanos Laborales de SINTTIA

Foto: Sergio Maldonado



³⁰ Vazquez 2022.

³¹ Vazquez 2022.



Sin duda, la violencia económica y física que viven los trabajadores en sindicatos independientes, es continua y sistemática. Otro caso contemporáneo en el mismo municipio de Silao, Guanajuato, con participación del mismo sindicato independiente, SINTTIA, también en la rama automotriz, es el referente a la empresa Fräenksche Industrial Pipes. Donde las personas trabajadoras hartas de sus condiciones laborales, de seguridad y el poco o nulo apoyo por parte del sindicato existente, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM), el cual pertenece a la CTM, decidieron organizarse para cambiar sus condiciones dentro del centro de trabajo.

La empresa se instaló desde 2011 “como parte de una serie de inversiones automotrices con el propósito de densificar la cadena de valor para las armadoras ya instaladas y que se iban a construir en la zona del Bajío.”³² De acuerdo con Zuppa, en este caso se reprodujeron las prácticas de simulación sindical “el contrato colectivo de trabajo (CCT) se firmó con el SITIMM-CTM antes de que existiera una sola persona contratada.” por lo que, al ingresar automáticamente pasaban a ser del sindicato SITIMM.³³

Una vez que la empresa se enteró que había un grupo de personas trabajadoras inconformes y con la intención de organizarse, la empresa y el sindicato patronal amenazaron a las personas trabajadoras organizadas y realizaron varios despidos.

“Nos cansamos de los tratos y las injusticias, no teníamos suficientes prestaciones el sindicato y la empresa eran una misma. no nos pagaban bien las horas extras, y cuando decidimos organizarnos fue porque nos dieron muy poco de utilidades, a pesar que si había habido mucho trabajo y hasta horas extras, pero cuando llegaron las utilidades nos dijeron que no, que le había ido mal a la empresa”

—Representante Sindical SINTTIA
en la empresa Fraenkische

El 26 de junio de 2023, se realizó la elección para la constancia de representación. Durante el recuento, SINTTIA ganó la titularidad por mayoría de votos con 345 votos, el SITIMM afiliado a la CTM, encabezado por Alejandro Rangel Segovia, logró 314 votos a su favor.³⁴ Fue muy disputada esa elección, por las irregularidades que estuvieron marcadas y sobre todo el acoso y violencia que sufrían las personas trabajadoras, dentro de la empresa y fuera; en ese sentido, hubo despidos y se activó una queja del MLRR del T-MEC.

“Con apenas 34 votos de diferencia, los trabajadores de la empresa Fräenksche Industrial Pipes México optaron por el cambio de organización sindical, cuyo contrato colectivo lo representaba el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM).”³⁵ Este logro de libertad sindical por parte del sindicato, no fue sencillo, igual que en otros movimientos, existió intimidación, amenazas, represión y violencia antisindical.

”

“ Cuando nos organizamos, despidieron aproximadamente a 20 personas al inicio. En otra ocasión, la empresa llamó a la guardia nacional y la policía, prácticamente nos amenazaban fuertemente, en otra ocasión prácticamente golpearon a un compañero.”

—Representante Sindical SINTTIA en la empresa Fraenkische

”

³² Gomez Zuppa 2023a.

³³ Gomez Zuppa 2023a.

³⁴ Red de Solidaridad con la Maquila 2023.

³⁵ Martinez 2023b.





"...tenía miedo que me hicieran algo y que un día no llegara a mi casa, ese era mi miedo de todos los días y conforme fui parte del sindicato independiente también tenía miedo, dije en donde no ganemos, también iba a ver represalias, nos iban a correr. Ese era mi miedo. Sí no ganamos ya, estuvo qué aquí terminó mi trabajo sufrí mucho estrés por ello. Hasta la fecha RH, los gerentes siempre te van a humillar."

– Trabajadora en la empresa Fränkische.



"Desde el inicio del proceso de demanda de titularidad, como se ha visto, el SITIMM, en anuencia con Fränkische, mantuvo su estrategia de amenaza, soborno y confusión entre los trabajadores. Por ejemplo, en febrero, cuando denunció un emplazamiento a huelga por supuestas violaciones al CCT, la cuales nunca ocurrieron; o cuando, con seis meses de retraso, inició una consulta para validar el CCT que habían negociado a fines del 2022 y en la cual no habían informado nada sobre los resultados."³⁶ A pesar de que SINTTIA tenía la titularidad del CCT, las violencias continuaron en el interior del centro de trabajo. Las dirigencias sindicales ponían de su parte, se esfuerzan, pero al interior del centro de trabajo existía una violencia casi imperceptible, de hacer todo lo posible para que los cambios sean lo menos tangibles, a menudo ocasiona disputas entre la base trabajadora.

"Lo más agresivo ha sido que constantemente queremos soluciones. La empresa firma acuerdos y después no respeta lo acordado, son muy negativos a querer trabajar con un sindicato independiente como el SINTTIA."

– Trabajadora en la empresa Fränkische y Representante Sindical SINTTIA.

Es común que las empresas que deben de dialogar y negociar con sindicatos independientes se nieguen a hacerlo, no saben cómo hacerlo, no los han capacitado, por lo menos los mandos medios, desconocen la legislación laboral y sindical, por la costumbre e inercia que se tenía a lo largo de décadas y por el otro lado los sindicatos independientes buscan un verdadero cambio, en realidad mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras y sus familias, son realidades contrapuestas, lo que puede provocar resistencias y la persistencia de la violencia.



Foto: Revista Común

³⁶ Gomez Zuppa 2023b.

4.3 TRANSPORTE:

SITRABRICS EN HYUNDAI



Asimismo, en conflictos como el del Sindicato de Transportistas de las Cadenas de Suministro (SITRABICS), personas trabajadoras han denunciado prácticas de intimidación, presión patronal y represalias, despidos injustificados contra quienes buscan organizarse de manera independiente.

“Empecé a organizar a mis compañeros, pero las autoridades, [...] por lo menos son omisas, [...] siempre están de lado de las empresas, por más discursos que tengan que el pueblo y trabajadores y que ellos son diferentes, pues no. En la práctica no nos hacen caso, y los sindicatos independientes aparte de luchar con el corporativismo sindical, los poderes económicos de las empresas, tenemos que estar lidiando con las trabas que nos ponen las autoridades.”

–Secretario General SITRABICS



En el caso de SITRABICS, tras tres años de amenazas y acoso por parte del Sindicato Benito Juárez, de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), las personas transportistas presentaron una queja ante el gobierno de los Estados Unidos de América (EUA) mediante una queja del MLRR del T-MEC, por denegación de libertad sindical al existir prácticas de intimidación, presión patronal y represalias contra quienes buscan organizarse.

“El Sindicato de Transportistas de las Cadenas de Suministro, SITRABICS, constituido en Tijuana, Baja California, llevó al gobierno de Estados Unidos, de la mano de la organización estadounidense Rethink Trade, la solicitud para activar el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC, por presuntas violaciones a la libertad sindical. Expusieron que también se han registrado amenazas y acoso a más personas trabajadoras utilizando al Sindicato Benito Juárez de Trabajadores de Baja California, de la CROM, con el que tiene firmado contratos colectivos de protección patronal, negando toda posibilidad de organización”.³⁷

“La primera reacción de la empresa fue despedirme a mí y despedir a los demás líderes había otros 2-3 compañeros líderes acompañándome en este tema y los fueron despidiendo, primero fui yo y al poco tiempo el segundo e inmediatamente, el tercero y así hasta la fecha 5 años después, y siguen despidiendo gente.”

—Secretario General SITRABICS.

La hostilidad y las amenazas contra las personas trabajadoras afiliadas al SITRABICS no cesaron durante el proceso de organización sindical. Uno de los episodios más graves fue relatado por su secretario general, quien describió cómo las advertencias provenientes del entorno de la empresa generaron un clima de miedo que terminó afectando incluso sus actividades cotidianas y su exposición pública:

“

“En una ocasión, visité a un compañero a su casa ya que quería información y su esposa me comentó, lo que pasa es que tuvimos una reunión con RH y la contadora de la empresa, una persona muy violenta, (afortunadamente, ya la despidieron). Pero era muy violenta, les dijo que más valía que se calmaran porque no quería que hubiera muertitos, entonces ese tipo de situaciones me decían mis compañeros, cuídate por que te van a hacer algo e incluso compañeros que la conocen y que han sido amigos de esta persona (contadora) íntimos si es capaz de hacerte algo, porque está muy enojada contigo y conoce a delincuentes etc. A partir de ahí, empecé a moderarme un poco, a estar un poco más en el anonimato, porque, de alguna manera, sí me dio miedo verdad. Ya que se conocía que esta persona conocía personas delincuentes en toda la región.”

—Secretario General SITRABICS.

”



Foto: El economista

³⁷ Martínez 2025.



Cuatro años después de presentar una queja ante el MLRR del T-MEC, el sindicato logró ser reconocido como organización gremial en una empresa proveedora de Hyundai en Baja California. Una de las personas participantes describió el proceso de la siguiente manera: “Aunque fue un verdadero calvario encontrar justicia, finalmente lo logramos. Y cualquier trabajador que esté decidido a alzar la voz para mejorar sus derechos laborales tiene que estar dispuesto a luchar contra lo que sea”.³⁸

Sin embargo, el reconocimiento formal no puso fin a las agresiones ni a la resistencia empresarial. La experiencia de SITRABICS evidencia que la existencia legal de un sindicato independiente no implica necesariamente que la empresa acepte su presencia, respete su actividad o establezca una relación de interlocución orientada al bienestar de las personas trabajadoras. Por el contrario, pueden persistir prácticas destinadas a obstaculizar su funcionamiento y debilitar su representación. De acuerdo al secretario general “hasta el día de hoy no tenemos la titularidad del CCT a pesar de haber interpuesto la queja del mecanismo laboral de respuesta rápida, y las autoridades mexicanas brillan por su ausencia he tenido reuniones con el Dr. TAMARIS (STPS) pero brillan por su ausencia ya ni nos contesta.”

“

“Si hubiera protección, los trabajadores podrían libremente manejar su sindicato, yo me detuve por mi familia, pensando en ellos lo que les pudiera pasar.”

—Secretario General SITRABICS.

”

³⁸ Becerra 2026.



4.4 MANUFACTURA: LIBERTAD SINDICAL EN SAINT-GOBAIN

En Cuautla, Morelos, la planta de Saint-Gobain Glass México, perteneciente a la división de Sekurit, fue escenario de una histórica disputa laboral respaldada por el sindicato estadounidense Steelworkers y la federación AFL-CIO. Ambas organizaciones apoyaron una queja ante el MLRR, luego de que la empresa favoreció injustamente al sindicato de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC) frente al Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México. Durante el conflicto, el personal denunció hostigamiento, advertencias de perder sus prestaciones si no votaban por la CTC, amenazas de muerte e incluso atentados con armas de fuego.

El origen del movimiento y la Reforma Laboral

Ante la falta de una representación auténtica en 2018, la base trabajadora se organizó clandestinamente para democratizar el sindicato existente, en este proceso varias personas fueron despedidas. Fue hasta marzo de 2020, logrando sacar al Comité Ejecutivo que llevaba 8 años en el cargo, en julio de ese mismo año corren al Secretario General. Para septiembre, mediante una votación a mano alzada, eligieron a Gabriel Mendoza como nuevo Secretario General. No obstante, el 9 de abril del 2021, la CTC y Recursos Humanos le indican que “al no aceptar convenios entre el Sindicato y la empresa, fue despedido”.³⁹ Por lo que, se infiere que su despido fue debido a su firme defensa de los derechos laborales de sus compañeros.

³⁹ Información de entrevistas semi estructuradas



La injusticia, lejos de inhibir el movimiento, afianzó la organización obrera en busca de mejores condiciones laborales; para mayo 2021, las reuniones organizativas ya eran constantes. A esto se sumó un acontecimiento que causó indignación generalizada: durante la crisis sanitaria, un trabajador falleció por COVID-19 y su viuda evidenció que el Secretario General impuesto por la CTC, junto con sus asesores, la estaban extorsionando con el fondo económico destinado al apoyo por defunción, le exigían el treinta por ciento. El descontento fue total al confirmarse que el sindicato no solo pactaba convenios bilaterales a conveniencia de la empresa, sino que les faltaba el respeto aun después de haber fallecido. La Reforma Laboral de 2019, facilitó que el grupo creará su propia organización independiente y en enero de 2022 nació formalmente el Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint Gobain México.



“En ese momento, todos estábamos enardecidos, furiosos, porque por fin teníamos una verdadera representación de un Secretario General que al fin nos defendía y por eso lo despedían.”

—Persona trabajadora de Saint Gobain



Desafíos, brecha digital y violencia patronal

La consolidación del sindicato independiente enfrentó severos obstáculos financieros, familiares y físicos. El grupo debió encarar el hostigamiento de un “grupo de choque” externo, no pudieron confirmarlo pero aseguran que fue financiado por la CTC. Los fundadores recuerdan que su primera jornada de difusión en la fábrica fue tranquila porque “los agarraron desprevenidos”.⁴⁰ Sin embargo, una vez identificados, este grupo comenzó a perseguirlos, insultarlos y agredirlos físicamente, sin importar si eran hombres o mujeres, las agresiones eran parejas. En el interior de la planta, las provocaciones de otros empleados buscaban detonar reacciones violentas para justificar despidos, lo que obligó a los líderes a mantener una estricta disciplina de autocontrol, la comunicación del grupo fue fundamental para identificar estas dinámicas.

A nivel interno, la precariedad económica alejó a varios simpatizantes bajo la premisa: “yo la verdad no estoy para cooperar, voy al día, tengo mis gastos así que mejor aquí le dejo, les deseo suerte chavos, si en algún momento logran tener el registro como sindicato, cuenten con mi voto y hasta ahí” (personas trabajadora de Saint Gobain).



“

“...como le digo a mi esposa que no tengo trabajo, no tengo dinero, no tengo nada...”

—Persona ex-trabajadora de Saint Gobain

”

Foto: la Jira

⁴⁰ Información de entrevistas semi estructuradas



Adicionalmente, la digitalización de los trámites ante el CFCRL durante la pandemia profundizó las desigualdades, obligándolos a pagar servicios de cibercafé y asesoría para la digitalización de documentos en PDF, evidenciando que el olvido gubernamental de las regiones con limitado acceso a internet y una deficiente alfabetización digital.

La normalización de la violencia y la cohesión como herramienta de resistencia

A pesar de las adversidades, las personas trabajadoras narran su experiencia desde la dignidad, la organización colectiva y la capacidad de sostener el movimiento en condiciones profundamente desfavorables. No obstante, sus testimonios también dejan ver cómo la violencia llegó a normalizarse como una forma de adaptación frente a riesgos que escapaban a su control. En algunos relatos se afirma que “no hubo mayores agresiones”, aunque después se describe el ataque con arma de fuego sufrido por un integrante del sindicato mientras se

encontraba dentro de su vehículo. El hecho se mantuvo con discreción por temor a que su difusión desalentara la participación de la base trabajadora. En un contexto donde el respaldo al movimiento dependía, en buena medida, de la percepción de que el proceso podía desarrollarse con seguridad, reconocer públicamente que la integridad física de sus miembros estaba en riesgo podía debilitar la organización. Esta decisión muestra cómo las personas trabajadoras no sólo debieron enfrentar la violencia, sino también administrarla y ocultarla parcialmente para evitar la desmovilización.

Frente a este escenario, la cohesión del grupo se convirtió en una herramienta central de resistencia. La defensa del empleo y del bienestar familiar fue uno de los principales motivos para continuar: “o ganamos, o ganamos, o nos despedimos de nuestro trabajo”, expresó uno de los trabajadores de Saint-Gobain, al referirse al temor de ser despedidos, incluidos en listas informales y excluidos de futuras oportunidades laborales. A ello se sumó el ejemplo de otros sindicatos independientes, particularmente el SINTTIA, cuya experiencia fortaleció la idea de que la transformación era posible: “si ellos pueden, nosotros también”. La solidaridad interna permitió que las diferencias personales quedaran en segundo plano frente al objetivo común, hasta el punto de que el colectivo llegó a reconocerse como una “familia”. También fue fundamental el acompañamiento técnico y formativo del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) y del Solidarity Center, que brindaron capacitación, materiales y referentes de experiencias exitosas. Más que un apoyo complementario, estas redes externas contribuyeron a sostener la confianza, la organización y la continuidad del movimiento en un entorno marcado por el miedo y la incertidumbre.

El proceso fue complicado, la primera jornada electoral orientada a rechazar el contrato colectivo de la CTC requirió del resguardo de la Guardia Nacional. Tras obtener la victoria del “No”, se habilitó el derecho de disputar la titularidad del contrato. Este último proceso contó con un despliegue riguroso de seguridad y supervisión institucional que incluyó a la Guardia Nacional, cuerpos policiales municipales y estatales, observadores de derechos humanos y personal del CFCRL. Finalmente, en septiembre de 2022, el Sindicato Independiente de las y los Trabajadores Libres y Democráticos de Saint-Gobain México ganó de forma oficial la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, procediendo a la firma formal del documento en marzo del 2023. Un logro no solo para las y los trabajadores de Sekurit en Cuautla, sino para todas las personas que hoy luchan por la dignidad en el trabajo, hasta el día de hoy el sindicato independiente sigue manteniendo la titularidad y ganando derechos para sus compañeros y compañeras.



“Hay veces que
entre coperacha,
de ‘ahi estan mis
20’, ‘ahi estan mis
50’ juntabamos
justo lo del pasaje y
nos íbamos y
regresábamos sin
comer y sin
almorzar.”



—Persona ex-trabajadora
de Saint Gobain

4.5 HUELGA EN LA HULERA

TORNEL, PARAR PARA SEGUIR

En el sector hulero, tenemos la huelga en Tornel, que se sostuvo desde febrero de 2026 por condiciones laborales y respeto a sus derechos colectivos, hasta su resolución en julio del mismo año. A pesar de haber obtenido el reconocimiento de varios de los derechos establecidos en el Contrato Ley, es importante reconocer que no fue un camino fácil. El 18 de marzo hombres armados ingresaron a la zona de huelga en Tultitlán, Estado de México y agredieron físicamente a trabajadores, dejando personas heridas por armas de fuego.⁴¹ Ante esto, la Secretaría del Trabajo y el Centro Federal de Conciliación condenaron públicamente los hechos y señalaron que la violencia no puede ser utilizada para resolver conflictos laborales.⁴²

La violencia en Tornel refleja también la vulnerabilidad física en la que quedan las personas huelguistas. La huelga se sostiene con la presencia corporal de las y los trabajadores en los accesos de las plantas, muchas veces sin medidas efectivas de protección. Cuando las agresiones ocurren, las investigaciones suelen ser lentas y la impunidad favorece nuevas amenazas. Este tipo de violencia física directa busca quebrar la moral de los movimientos y disuadir cualquier intento de protesta organizada.

⁴¹ La Izquierda Diario 2026.

⁴² Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral 2026.; Urrea 2026.; Martínez 2026a.

Trayectoria Sindical y Ruptura con el Corporativismo

Hasta el año 2008, la representación sindical de la planta estuvo subordinada a la CTM. Tras independizarse ese año, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Hulera Tornel, inició un proceso de democratización que sufrió un grave revés en 2017, cuando un secretario general entregó prestaciones del Contrato Ley a la empresa. Esta entrega, sumada a la omisión en el pago de utilidades e irregularidades acumuladas, impulsó a la actual dirigencia a exigir la restitución de sus derechos, detonando la huelga reciente.

Violencia Institucional y Trabas del Aparato Estatal

Formalizar la huelga no fue sencillo, el acceso al derecho constitucional de huelga enfrentó una severa resistencia burocrática. Los testimonios confirman que las autoridades laborales mexicanas operaron de manera activa para dilatar y no reconocer la legalidad del paro, obligando a las bases a realizar movilizaciones de presión social para forzar su admisión y reconocimiento legal.

Una vez iniciada la huelga, el sesgo institucional persistió. De acuerdo con las declaraciones de los obreros, las instancias del Estado actúan de forma fáctica como "defensores públicos de las empresas", utilizando discursos que acusan a los trabajadores de "dejar mal a México" ante la inversión extranjera, actitud que ha persistido durante el proceso ante el MLRR. Asimismo, los mecanismos de protección internacional han mostrado una pasividad alarmante: la queja presentada ante el MLRR del T-MEC no ha derivado en la apertura de un panel formal, dilatando la justicia frente al desgaste económico de los huelguistas.

Asimetría de Poder y Guerra Digital de Baja Intensidad

El conflicto revela dos vertientes de desgaste patronal. Mientras en la Planta 4 se recurrió a la agresión física directa para romper las líneas de resistencia el 18 de marzo, atrayendo los reflectores de la prensa nacional,⁴³ con el resto de las personas trabajadoras se ha implementado una "violencia silenciosa" o de baja intensidad.

⁴³ La Izquierda Diario 2026.



Esta se ejecuta mediante el uso de recursos económicos de la empresa para financiar campañas donde aparenta cumplir con todas las prestaciones y apoyo social. Asimismo, fueron un grupo organizado de cuentas en línea, quizás algunos sean bots, que desprestigian el movimiento y la exigencia de derechos. El objetivo evidente de este acoso digital es criminalizar el movimiento obrero y fabricar una falsa narrativa de cumplimiento contractual, lo que profundiza la incertidumbre económica y emocional que cada huelguista vive de manera individual.

"Poner el Cuerpo": Organización de Guardias y Solidaridad de Clase

Frente a la violencia física armada, la respuesta de las bases no fue la dispersión, sino la reorganización táctica de sus plantones. Las guardias se reestructuraron estrictamente para cubrir las jornadas laborales completas, garantizando el blindaje colectivo del perímetro de las plantas y prohibiendo que los operarios se retiraran de forma aislada.

La huelga, conceptualizada por sus protagonistas como el acto de "poner el cuerpo", ha transformado las relaciones comunitarias en la fábrica. El aislamiento cotidiano previo ha sido sustituido por un tejido de solidaridad orgánica en el que trabajadores que históricamente no se comunicaban hoy integran un bloque cohesionado. A pesar de los cinco meses de resistencia y el desgaste financiero, la convicción de defender una causa justa y el horizonte de alcanzar un trabajo digno con estabilidad laboral han unificado a las bases en una experiencia de aprendizaje colectivo inquebrantable.

La resistencia ha obtenido un primer paso, el pasado 17 de julio se logró un acuerdo que contempla 15 puntos, entre los que se encuentran aumentos salariales retroactivos, el respeto a su jornada laboral de 40 horas semanales y el pago de salarios caídos. Este acuerdo fue formalizado ante las autoridades correspondientes el 24 de julio del 2026, dando por terminada la huelga.⁴⁴

La huelga en Tornel terminó formalmente el 24 de julio de 2026, tras haber firmado un acuerdo con 25 puntos, entre ellos: salarios caídos, respeto jornada de 40 horas y aumento salarial retroactivo



Foto: Egbert Méndez

⁴⁴ Laureles y Villaseñor 2026.

4.6 MINERÍA: CAMINO ROJO

Entre la violencia antisindical, el crimen organizado y la desprotección institucional

Uno de los casos más graves es el de la mina Camino Rojo,⁴⁵ en Zacatecas, propiedad de la empresa canadiense Orla Mining.⁴⁶ A principios del 2026, un panel del MLRR del T-MEC⁴⁷ concluyó que existieron amenazas, actos de intimidación y coacción contra trabajadores afiliados a la Sección 335 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (mejor conocido como el Sindicato Nacional Minero), durante el proceso de disputa sindical.⁴⁸ Diversas investigaciones documentaron que personas armadas y presuntamente vinculadas al crimen organizado fueron utilizadas para amenazar y presionar a los trabajadores a abandonar su sindicato y afiliarse a una organización afín a la empresa, perteneciente a la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI). El panel incluso determinó responsabilidad directa de la compañía por injerencia patronal y tolerancia frente a estos actos violentos.⁴⁹

⁴⁵ Laureles 2026.

⁴⁶ A partir de julio de 2026, Orla Mining fue integrado dentro de una otra empresa minera canadiense, Equinox Gold.

⁴⁷ Departamento del Trabajo de Estados Unidos 2026.

⁴⁸ Martínez 2026b.

⁴⁹ Departamento del Trabajo de Estados Unidos 2026.





El inactuar de las autoridades, una violación normalizada

El caso de Camino Rojo es especialmente alarmante porque muestra cómo la violencia antisindical en México ya no se limita únicamente a despidos o represalias administrativas, sino que puede involucrar amenazas de muerte, presencia armada y utilización de estructuras criminales para impedir la libre organización de las personas trabajadoras.⁵⁰ La gravedad del caso llevó al sindicato United Steelworkers desde sus oficinas en los Estados Unidos y Canadá, así como a autoridades internacionales a exigir investigaciones y garantías de seguridad para los trabajadores afectados.⁵¹ Lo más alarmante es la negativa de las autoridades mexicanas para hacerse cargo de un caso tan complejo, entre el no saber cómo afrontar los riesgos y el negar la existencia de los mismos, el resultado es la indefensión de las personas trabajadoras amenazadas.

Desde el testimonio directo de quienes vivieron la resistencia y represión en el terreno, las condiciones de vulnerabilidad y explotación precedieron al propio conflicto intersindical. En el día a día de la mina, los operarios se enfrentaban a jornadas extenuantes de hasta 14 horas consecutivas durante siete días, bajo esquemas rotativos de día y noche, en condiciones de alto riesgo físico asociadas a maquinaria pesada y con salarios deficientes que no correspondían a la riqueza de la zona minera. Al intentar consolidar la organización colectiva para frenar estos abusos, la respuesta patronal inmediata consistió en el hostigamiento administrativo, tales como intentos de despido injustificado antes de la entrega formal de las tomas de nota y campañas de desprestigio multimedia dirigidas a fracturar el tejido y la confianza de las bases.

⁵⁰ El CEO 2026.

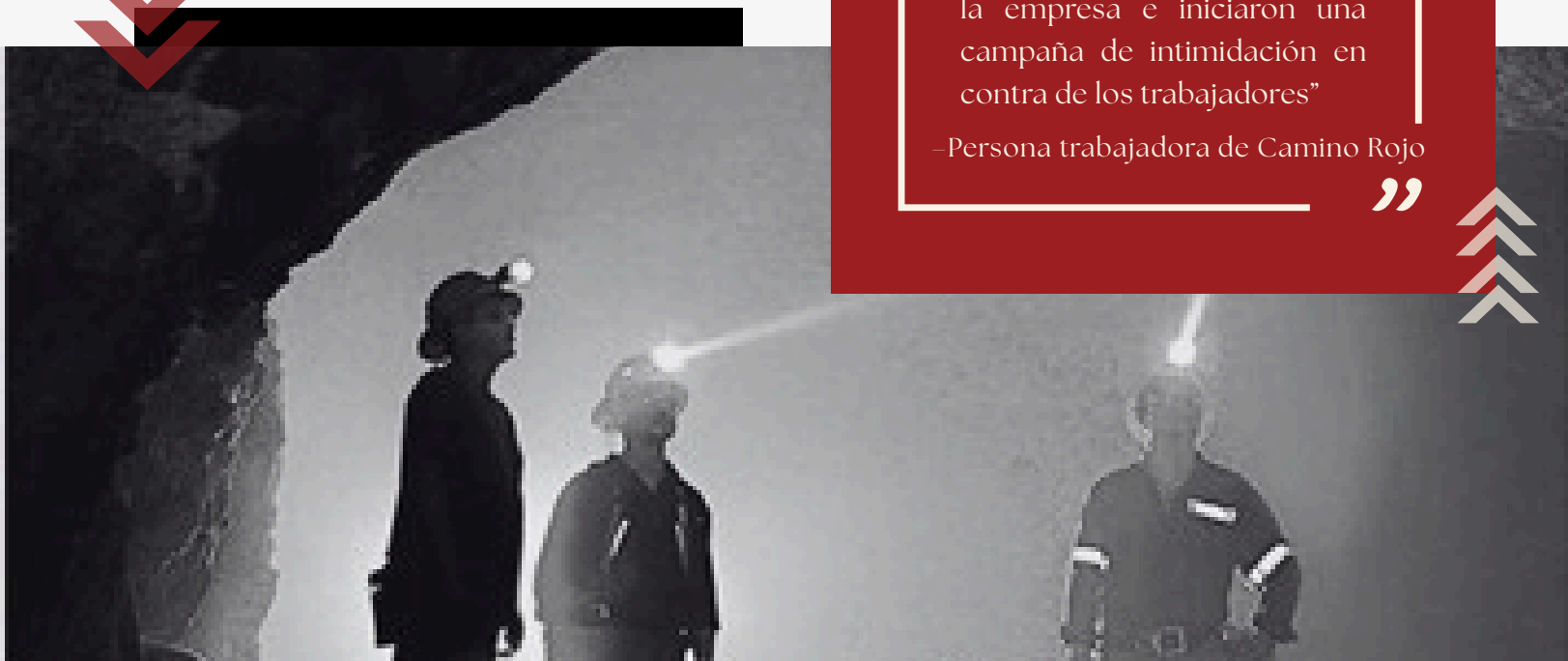
⁵¹ USW 2026.

“

“La empresa utilizó al crimen organizado para hacernos desistir en lo que la empresa ya tenía un sindicato preferido un sindicato que la empresa ya quería meter al servicio de la empresa e iniciaron una campaña de intimidación en contra de los trabajadores”

—Persona trabajadora de Camino Rojo

”





No es que no tengan, es que no están dispuestos a repartirlo

En México, las empresas mineras tienen un periodo de gracia de dos años, conocidos como la etapa de exploración, durante los cuales se les exime de pagar las utilidades a sus trabajadores, esto opera bajo el pretexto de que no se sabe que tan rentable será la mina y si habrá ganancias después de la inversión inicial para la exploración y explotación del terreno. Camino Rojo, pasó de la fase de exploración a la de explotación comercial en abril del 2022, sus principales minerales son oro y plata. De acuerdo a sus reportes oficiales en 2023 generó un total de \$233.6 millones de dólares,⁵² casi duplicando las ventas en 2024 con \$343.9 millones de dólares.⁵³ Rompiendo la barrera de los mil millones en 2025, donde su producción obtuvo \$1,057.9 millones de dólares.⁵⁴

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce en su artículo 123, apartado A, fracción IX, el derecho de toda persona trabajadora de recibir parte de las ganancias generadas por el fruto de su trabajo, el conocido PTU o reparto de utilidades. De las ganancias, las empresas deben destinar un 10% para dividirlo entre sus trabajadores y trabajadoras. En el caso de Camino Rojo, este reparto debió hacerse en 2023, pero Orla Mining no estaba dispuesta a pagar lo que les correspondía. Cuando el Sindicato Minero solicitó el reparto de PTU y noto que las cantidades no eran las que por ley les tocaba, reclamó a gerencia, quienes cínicamente dijeron “es por su bien, no están acostumbrados a ver tanto dinero junto”,⁵⁵ queriendo justificar lo injustificable.

Cuando la violencia sobrepasa al hostigamiento

Ante la insistencia del respeto a sus derechos laborales, la hostilidad patronal escaló de manera crítica mediante la cooptación de estructuras delictivas externas, y fueron visibles a partir del periodo anual de negociación sobre el PTU en la primavera de 2024. Las agresiones rebasaron los límites laborales tradicionales cuando Camino Rojo permitió el uso del crimen organizado para sembrar miedo y obligar a las personas trabajadoras a claudicar a favor del sindicato de protección corporativa. Empleados de una empresa subcontratada por Orla Mining, que fueron conocidos como miembros de una facción del Cartel Sinaloa, interrumpieron reuniones del Sindicato Minero y visitaron las casas de los trabajadores de la mina, con demandas a salir del Sindicato Minero y afiliarse al sindicato blanco, el FNSI, bajo amenazas de muerte.⁵⁶ Según los testimonios de trabajadores, las quejas de más de dos docenas de trabajadores por una línea directa de la empresa de la colaboración de la gerencia local con el crimen organizado para atacar el Sindicato Minero, fueron ignoradas.⁵⁷

Este clima de miedo generalizado y las amenazas explícitas de muerte viciaron por completo el recuento sindical, el 14 de noviembre de 2024, forzando un resultado favorable a los intereses económicos de la firma canadiense. Las secuelas humanas de este asedio son devastadoras para el comité: sus representantes legales y delegados sufrieron el desplazamiento forzado inmediato, impidiendo la entrada al estado de Zacatecas, por temor a que pudieran atentar contra su vida o la de sus familias, pues en varias ocasiones fueron a dejarles mensajes amenazantes a sus casas. Además, de arrastrar impactos emocionales profundos y verse obligados a vivir separados de sus esposas e hijos debido al peligro inminente de sufrir atentados en sus hogares, incluso esta persecución llevó a integrantes del Sindicato Nacional Minero a estar más de año y medio escondidos sin poder revelar su ubicación a su propia familia.

Frente a este panorama de violencia explícita, el aparato institucional mexicano demostró una preocupante colusión omisiva. De acuerdo con las denuncias de los afectados, la STPS actuó de manera abiertamente sesgada a favor de Orla Mining, obstaculizando las impugnaciones obreras y legitimando de forma sistemática las supuestas acciones de cumplimiento de la minera. La desprotección del Estado fue absoluta

⁵² Orla Mining 2024.

⁵³ Orla Mining 2025.

⁵⁴ Orla Mining 2026.

⁵⁵ Información obtenida de las entrevistas semi estructuradas

⁵⁶ Barrera 2026a.

⁵⁷ Barrera 2026b.



99

“Ahorita vivo separado de mi esposa por seguridad, por lo que pasó, no quiero que cuando me vayan a buscar estén ella y mis hijas temo por ello.”

–Persona trabajadora de Camino Rojo

BB

en el plano de la seguridad pública: en relación al asedio delictivo en la comunidad de San Tiburcio, municipio de Mazapil, las solicitudes formales de auxilio enviadas al Ejército Mexicano y a la Marina Armada para resguardar las asambleas extraordinarias del Sindicato Minero fueron completamente ignoradas. En lugar de las fuerzas del orden, quienes acudieron a amedrentar los espacios de deliberación fueron los grupos criminales, consolidando un escenario de impunidad donde la libertad sindical en México sigue estando supeditada al poder de las armas y al abandono de los gobiernos federal y local.

En la tramitación de las quejas, presentadas tanto ante instancias nacionales, como internacionales, la respuesta de la STPS mantuvieron un pretexto de no ser actos laborales no podían intervenir, desconociendo que lo que originó la violencia y amenazas fueron los conflictos laborales y la exigencia del respeto a sus derechos mínimos. Además, el deslinde de autoridades laborales no solo constituían revictimización, sino también una omisión a su obligación de denunciar de forma inmediata en cuanto se tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho constitutivo de delito.⁵⁸

Fue a través de la determinación de un panel internacional bajo el MLRR del T-MEC en marzo de 2026, que estas omisiones y violencias se reconocieron como parte de un sistema que atenta contra los derechos humanos laborales, y se visibilizó los riesgos que defender desde la base trabajadora puede conllevar. A pesar de la resolución internacional, la postura de las autoridades nacionales no ha cambiado, en un intento de protegerse terminan protegiendo a quien violenta a las personas trabajadoras. Un ejemplo de ello, es que pese a la resolución de la queja internacional señalando las violaciones de Orla Mining en Camino Rojo, el Estado mexicano otorgó en marzo de 2026 permisos para expandir el trabajo y avanzar un proyecto subterráneo.

En contextos como este, la defensa de derechos laborales no solo implica enfrentar a una empresa, sino navegar escenarios donde el miedo, la violencia y la ausencia del Estado pesan en cada decisión.

⁵⁸ Mexico 2026a.

5. Análisis transversal

Violaciones a los derechos
humanos laborales y la
libertad sindical



Foto: NMás, ataque a huelga en Tornel



Al realizar el análisis comparado de los casos entrevistados y documentados, se evidencia que la violencia política contra personas defensoras de derechos humanos laborales y sindicales en México no responde a hechos aislados, sino a un patrón sistemático orientado a impedir el ejercicio de la libertad sindical y la consolidación de organizaciones democráticas para conservar la desigualdad de distribución de la riqueza entre las personas trabajadoras y las empresas de capital trasnacional. A pesar de que los sectores económicos, los territorios y los sindicatos independientes involucrados son distintos, los mecanismos de agresión, los perpetuadores involucrados y las respuestas institucionales presentan coincidencias que permiten identificar prácticas estructurales de violación a los derechos humanos laborales.

5.1 Elementos comunes entre los casos

En todos los casos, la organización colectiva surge como respuesta al hartazgo de un continuo deterioro de sus condiciones laborales. Entre los principales factores desencadenantes se encuentran los bajos salarios, jornadas excesivas, incumplimiento en el pago de prestaciones y utilidades, condiciones inseguras de trabajo, despidos injustificados y la existencia de sindicatos de protección patronal que impedían una representación auténtica de las personas trabajadoras. Lo que configura un sistemático patrón de violación de derechos laborales.

Asimismo, se identificó que la respuesta al ejercicio de la libertad sindical son represalias. Cuando las personas trabajadoras deciden empezar a organizarse para cambiar las condiciones desfavorables y contrarias a derechos en sus centros de trabajo, quienes representan a la parte patronal suele responder de manera inmediata con despidos, hostigamiento, vigilancia, amenazas, campañas de desprestigio, coacción para renunciar o para incorporarles en puestos de supervisión a cambio de que dejen su actividad sindical, criminalización y distintas formas de intimidación dirigidas tanto a las personas trabajadoras y sus familias, así como a quienes asumen responsabilidades de acompañamiento en las luchas sindicales.

En todos los casos se documenta algún grado de intervención patronal en la vida sindical. Las empresas transnacionales documentadas participan directa o indirectamente favoreciendo sindicatos de protección, obstaculizando procesos democráticos, proporcionando información de personas trabajadoras, condicionando el empleo o promoviendo acciones para impedir el fortalecimiento de organizaciones independientes.

Asimismo, se identificó que la violencia política contra personas defensoras de derechos laborales suele desarrollarse de manera gradual y acumulativa. Puede comenzar con actos aparentemente menores, como la descalificación, la vigilancia, el aislamiento o las amenazas, y escalar hacia repre





salas más graves, como el despido, la criminalización, las agresiones físicas e incluso los atentados contra la vida. Esta progresión permite recuperar la idea de un semáforo de la violencia política, en el que cada nivel de alerta muestra un aumento en la intensidad del riesgo y evidencia la necesidad de intervenir antes de que las agresiones alcancen consecuencias irreparables.

Finalmente, una constante en los casos estudiados fue la insuficiente respuesta institucional ante las problemáticas planteadas, así como una nula coordinación interinstitucional para una atención integral. Aunque las víctimas acudieron a diversas instancias administrativas, laborales o de procuración de justicia, predominaron la omisión, la dilación, la falta de investigación, la ausencia de medidas de protección y soluciones limitadas al cumplimiento formal de procedimientos, sin garantizar la reparación integral ni prevenir nuevas agresiones.

5.2 Diferencias relevantes y particularidades entre los casos

Si bien existe un patrón común, la intensidad y las modalidades de violencia presentan diferencias importantes. En los conflictos de la industria automotriz y manufacturera predominan mecanismos sofisticados de control laboral, como vigilancia permanente, manipulación de procesos sindicales, campañas de desprestigio, listas negras, paros técnicos ilegales, despidos selectivos e intervención directa de recursos humanos y sindicatos de protección.

Por su parte, los casos de industrias como la minería y el sector hulero, muestran una escalada significativamente mayor hacia formas de violencia extrema. En ambos se documentan amenazas de muerte, participación de personas armadas, presunta intervención de grupos de choque o delincuencia organizada, desplazamiento de dirigentes sindicales y ataques con armas. Estos elementos reflejan que la conflictividad laboral puede transformarse en riesgos graves para la vida e integridad de quienes ejercen la defensa de derechos laborales, no solamente se tratan de hechos aislados, sino derivados de su actividad sindical.

En Fräenkische, aparecen manifestaciones específicas de violencia de género, incluyendo acoso sexual, y en Saint-Gobain, como en Manufacturas VU, se expresa una participación sustantiva de mujeres en procesos organizativos, lo que evidencia la posibilidad de riesgos diferenciados para las defensoras laborales.

Otra diferencia relevante consiste en los resultados de la organización sindical. Mientras algunos sindicatos lograron obtener la titularidad del contrato colectivo (CCT) o reinstalaciones derivadas del MLRR, en otros casos persistieron cierres de empresas, incumplimientos de acuerdos, pérdida de recuentos bajo condiciones de intimidación o procesos de remediación incompletos. Incluso hay casos que siguen en espera de una resolución. En los casos, donde no hay plebiscitos de representatividad de ningún tipo, como Tornel, donde su lucha reside en el respeto a los derechos adquiridos por el Contrato Ley y la progresividad en la protección de los mismos, la organización sindical que el Comité Ejecutivo Nacional y la base trabajadora formaron, lograron acuerdos favorables a las y los trabajadores, a pesar de que tuvieron que ejercer su derecho a huelga para alcanzarlos.

5.3 Hechos violatorios y derechos vulnerados

El conjunto de casos documenta violaciones reiteradas tanto a derechos humanos laborales como a otros tipos de derechos humanos, siendo más frecuentemente vulnerados la libertad sindical y el derecho de asociación, mediante la interferencia patronal, la imposición de sindicatos de protección y las represalias contra quienes participan en procesos organizativos.



Foto: El Informaror

También, se observa la vulneración sistemática del derecho a la estabilidad en el empleo, reflejada en despidos, listas negras y obstáculos para la reincorporación laboral. En diversos casos se afectan igualmente el derecho a condiciones de trabajo dignas, el derecho a un salario suficiente, al reparto de utilidades, a la seguridad y salud en el trabajo y a la negociación colectiva efectiva.

Un punto importante dentro del análisis realizado es el relacionado a la territorialidad de la violencia, es decir, el lugar donde se materializan los hechos. En todos los casos entrevistados, la violencia documentada trasciende al lugar de trabajo, se expande a la criminalización mediática en redes sociales y prensa local, el hostigamiento de la comunidad, el espacio público, y de forma más grave llega a amenazas directas en los domicilios de las personas trabajadoras así como ataques armados.

La violencia y las agresiones, no solamente rebasan el espacio físico de trabajo, en materia de derechos, no solo se ven afectados los derechos laborales, también, implica la violación a derechos humanos fundamentales, particularmente el derecho a la integridad física y psicoemocional, el derecho a una vida libre de violencia, la seguridad personal, la igualdad y no discriminación, el acceso a la justicia y, en los casos más graves, el derecho a la vida. Asimismo, es importante señalar que las agresiones contra dirigentes y organizadores constituyen afectaciones al derecho de defender derechos humanos, reconocido por los instrumentos nacionales e internacionales de protección.⁵⁹

5.4 El entramado de la colusión: patrones de conducta entre empresas, sindicatos de protección y autoridades

La investigación evidencia que no estamos frente a hechos aislados, sino ante un patrón institucionalizado consistente y sistemático de colusión entre empresas, sindicatos de protección y autoridades.

Las empresas recurren de manera reiterada a la interferencia en la vida sindical mediante su departamento de Recursos Humanos, supervisores y personal de seguridad. Además de realizar despidos selectivos, vigilancia, hostigamiento, campañas de desprestigio, así como manipulación de procesos internos para obstaculizar la organización independiente.

Los sindicatos patronales o de protección aparecen como instrumentos para conservar el control de las relaciones laborales. Funcionan como brazo ejecutor de la contención laboral. Entre sus prácticas recurrentes destacan la simulación de representación, intimidación de trabajadores cuando buscan una representación real, difusión de información personal que luego puede ser usada para las amenazas o desprestigio, amenazas, violencia física, coordinación con las empresas para impedir procesos democráticos y, en algunos casos, participación en campañas de criminalización y extorsión.

⁵⁹ Naciones Unidas 1998.



Los derechos que con mayor frecuencia son vulnerados son:

Libertad sindical

Asociación

Estabilidad en el empleo

Un salario suficiente

Pago de utilidades

Seguridad y salud en empleo

Negociación colectiva

Su interrelación con otros derechos tenemos también afectaciones a la integridad, física y psicoemocional, a una vida libre de violencia, a la seguridad personal, a la igualdad y a la no discriminación, así como, el derecho a la vida.



Respecto de las autoridades, el patrón predominante es la omisión. La información analizada muestra insuficiencia en la investigación, ausencia de medidas de protección oportunas, dilación de procedimientos, parcialidad hacia empresas o sindicatos de protección, falta de coordinación institucional y respuestas limitadas al cumplimiento formal de obligaciones administrativas. Incluso cuando existen resoluciones favorables, su implementación suele ser parcial o carecer de mecanismos efectivos de seguimiento. En varios casos, las autoridades argumentaban que los actos salían de su esfera de competencia, sin considerar su obligación de hacer del conocimiento a la autoridad competente y desvinculando las agresiones y violencias con la actividad sindical, aun y cuando derivan directamente de ello.

5.5 Escalada de la violencia

Como ocurre con otras formas de violencia, la violencia política antisindical no suele comenzar en sus expresiones más extremas. Se desarrolla como un proceso que puede avanzar de manera lenta o acelerada y que, al incorporarse a la vida cotidiana de los centros de trabajo, llega a normalizarse hasta volverse casi invisible. En sus primeras manifestaciones aparecen prácticas como la imposición de horas extra, los salarios precarios, las jornadas prolongadas, la falta de pago de utilidades u otras prestaciones reconocidas por la ley. Aunque con frecuencia se presentan como irregularidades laborales aisladas, estos incumplimientos pueden formar parte de un entorno más amplio de control, subordinación y simulación sindical.

A medida que las personas trabajadoras intentan organizarse, estas prácticas suelen combinarse con mecanismos más directos de vigilancia, hostigamiento, intimidación y despido, dirigidos especialmente contra quienes impulsan procesos colectivos. En muchos casos, el despido cumple una función ejemplarizante: busca convertir a la persona sancionada en una advertencia para el resto del grupo. El mensaje es claro: quien se organiza, exige o disputa el control de las relaciones laborales puede perder su empleo, ser excluido de futuras oportunidades de trabajo o quedar expuesto a nuevas represalias. Cuando estas medidas no logran desarticular la organización, la violencia tiende a escalar hacia formas más graves.

A partir de los casos analizados, es posible identificar cuatro etapas principales en este proceso de violencia política contra el sindicalismo independiente.

NIVEL 1. Afectaciones administrativas y laborales.

Riesgo bajo-moderado, violencia sutil: Impacto principalmente en el ámbito contractual, comienza en el terreno administrativo e institucional. Su objetivo es enfocar la organización antes de que tome fuerza sin parecer una agresión explícita.

a) Control de la información:

Negar el acceso a estatutos, CCT, padrones de trabajadores.

b) Aislamiento organizativo:

Modificar turnos, cambiar de área o aislar físicamente, prohibición de que hablen entre compañeros. Discriminación.

c) Trabas burocráticas:

Trampas institucionales para retrasar el otorgamiento de registro o toma de nota, rompimiento reiterado de acuerdos, bloqueo a líderes sindicales independientes.

NIVEL 2. Represalias y hostigamiento psicológico/laboral

Riesgo moderado, violencia abierta: Impacto en la estabilidad laboral, el clima de trabajo y la dignidad personal. Cuando la organización persiste, el ataque se vuelve público y busca restar credibilidad a los organizadores frente a la base trabajadora.

a) Campañas de difamación:

Esparcir rumores de que “van a cerrar la empresa”, “solo buscan dinero”, “responden a intereses extranjeros o de partidos políticos”.

b) Intimidación y vigilancia:

Supervisión externa sobre los trabajadores disidentes, levantamiento de actas administrativas infundadas o amenazas sobre la pérdida de bonos, horas extra o prestaciones.

c) Guerra psicológica:

Generar un ambiente de desconfianza, rencillas y pleitos para romper la solidaridad entre compañeros. Asustarles con que serán despedidos o estarán en las “listas negras”.

d) Económicas:

Evitar darles horas extra, bonos o incluso congelar las cuotas al sindicato independiente.

NIVEL 3. Coacción, Persecución Legal e Institucional

Riesgo alto, violencia directa: Afectación grave a la libertad personal, derechos políticos sindicales, seguridad psicológica y jurídica mediante el uso o abuso de estructuras formales e informales.

a) Despidos selectivos:

Despedir a las personas más visibles o líderes identificados para enviar un mensaje al resto de la plantilla.

b) Violencia de género:

Cruza transversalmente todos los niveles, acoso sexual, hostigamiento, esparcir rumores para dañar su imagen.

c) Económicas:

Implementación de listas negras para que las y los trabajadores despedidos no puedan encontrar trabajo, coacción para firmar renunciias.

d) Criminalización:

Judicialización, amenazas, uso de las fuerzas de seguridad para intimidar.

NIVEL 4. Riesgo Extremo y Amenaza a la Vida/Integridad Física

Riesgo crítico, la violencia es abierta, directa y criminal: Es el nivel más crítico, se utiliza cuando las prácticas anteriores han fracasado. Se tratan de afectaciones directas e irreversibles a la vida, la seguridad física extrema y el desplazamiento de entornos seguros.

a) Acecho y persecución:

Amenazas telefónicas, persecución a líderes fuera del horario de trabajo, incluso llegando a ir a sus casas, vandalismo en sus domicilios, envío de imágenes de su familia para amenazar.

b) Uso de grupos externos:

Presencia de personas ajenas al centro de trabajo para intimidar, golpear o disuadir asambleas, votaciones, huelgas o volantes. Los llamados grupos de choque. Pero es extrema cuando no solo se usan grupos de choque, sino se acude a los grupos de delincuencia organizada para que dañen a los líderes del movimiento sindical independiente.

c) Agresiones a la integridad:

Extorsiones, amenazas de muerte, violencia física, ataques con armas, intentos de homicidio.

d) Desplazamiento forzado:

Es una violación combinada de diversos factores que obliga a la persona afectada a estar lejos de su familia y su hogar, afectando diversas esferas de quien se ve obligado a hacerlo; tales como, la psicológica, emocional, familiar, económica, entre otras.

e) Ataque letal y silenciamiento definitivo

Constituye la cúspide de la escala de violencia ejercida contra la representación laboral. La privación de la vida de un sindicalista no debe entenderse únicamente como un delito individual, sino como una estrategia deliberada de amedrentamiento colectivo. Busca la desarticulación inmediata de la organización, la eliminación de liderazgos clave y la imposición del terror como mecanismo para paralizar la exigencia de derechos laborales. Es el intento final por silenciar la voz colectiva mediante el exterminio de sus integrantes.

La violencia antisindical documentada no es impulsiva ni reactiva, sino una estrategia deliberada de desgaste. Opera mediante un mecanismo de culpabilización en el que la empresa y el sindicato corporativo responsabilizan a las personas trabajadores organizados por “poner en riesgo a sus compañeros”, invisibilizando que la represión es ejercida por la propia patronal.

Esta inversión de responsabilidades, sumada a la impunidad sistemática frente a las arbitrariedades, ha generado en parte de la base trabajadora una normalización de la violencia que inhibe la organización colectiva.

En este sentido, la violencia no solo busca castigar a quienes se organizan, sino disciplinar al conjunto: enviar el mensaje de que organizarse tiene un costo más alto que soportar la injusticia.

5.6 Respuesta institucional

La revisión transversal permite concluir que la respuesta del Estado mexicano continúa siendo insuficiente para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia contra personas defensoras laborales y sindicalistas.

Las autoridades laborales y de procuración de justicia son señaladas de manera recurrente por actuar con demora, privilegiar soluciones procedimentales, no investigar integralmente los hechos, no garantizar medidas efectivas de protección y permitir la continuidad de prácticas antisindicales.

En conjunto, los casos analizados muestran que la violencia antisindical constituye un fenómeno estructural caracterizado por la actuación coordinada o concurrente de empresas, sindicatos de protección y omisiones institucionales. Esta situación genera un entorno de riesgo permanente para quienes ejercen la defensa de los derechos laborales y evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos nacionales de prevención, protección y acceso a la justicia desde un enfoque de derechos humanos.

La siguiente sección revisa el caso colombiano, donde frente a extremas niveles de violencia antisindical y campañas nacionales e internacionales para la justicia, el estado desarrolló un sistema de medidas de protección para sindicalistas y defensores de derechos laborales. Hasta la fecha, Colombia tiene el sistema nacional más comprensivo de esas medidas en América Latina. A pesar de que el contexto mexicano es distinto al colombiano en diversos sentidos, hay lecturas relevantes para el diseño de un programa en México.

La violencia
antisindical no debe
entenderse
únicamente como
un delito individual,
sino como una
estrategia
deliberada de
amedrentamiento
colectivo.

6. Políticas y herramientas del Estado colombiano para la protección de sindicalistas:

Balance institucional y aplicación sectorial



Foto: IndustriAll

Esta sección fue elaborada por investigadores del Instituto Nacional Sindical de Colombia. Agradecemos su participación en este informe.

Violencia antisindical en Colombia entre 1973 y 2020:

15317 hechos victimizantes
 3277 homicidios
 428 atentados
 253 desapariciones forzadas
 7541 amenazas de muerte
 1952 desplazamientos forzados

(Agencia de Información Laboral, 2021)



6.1 Introducción

La experiencia colombiana resulta especialmente relevante para este análisis. Frente a décadas de violencia antisindical y a la presión sostenida de organizaciones nacionales e internacionales, el Estado desarrolló uno de los sistemas de protección más amplios de América Latina para sindicalistas y personas defensoras de derechos laborales. Aunque las condiciones históricas y políticas de Colombia y México son distintas, su revisión permite identificar aprendizajes, límites y riesgos útiles para pensar el diseño de una política especializada de protección en el contexto mexicano.

Colombia ocupa, desde hace más de dos décadas, el vergonzoso lugar de ser uno de los países más peligrosos del mundo para el ejercicio de la actividad sindical. El Índice Global de los Derechos 2025 y 2026 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) mantiene al país en el grupo de calificación 5 sobre 5, "derechos no garantizados", y lo incluye entre las naciones donde se han asesinado sindicalistas en años recientes.⁶⁰

Entre 1999 y 2009, el 63 % de los homicidios de trabajadores sindicalizados registrados en el mundo ocurrieron en Colombia.⁶¹ A una escala más amplia y de largo plazo, el Sistema de Información de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical (Sinderh) documentó, entre 1973 y 2020, 15317 hechos victimizantes contra sindicalistas, entre ellos 3277 homicidios, 428 atentados, 253 desapariciones forzadas, 7541 amenazas de muerte y 1952 desplazamientos forzados.⁶²

Frente a esta realidad, el Estado colombiano ha desarrollado, particularmente desde mediados de la década de 2010, un conjunto de normas e instituciones orientadas a prevenir y responder a la violencia contra sindicalistas: el Sistema de Protección Individual coordinado por la Unidad Nacional de Protección (UNP), un programa de protección colectiva surgido del Acuerdo de Paz de 2016, y una arquitectura jurisprudencial que ha ido incorporando enfoques diferenciales y territoriales. Sin embargo, el diseño normativo convive con una implementación desigual, cuya evaluación depende en gran medida del trabajo de organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales que documentan de forma independiente los resultados reales de estas políticas.

En el siguiente apartado revisamos las políticas y herramientas que el Estado colombiano ha desarrollado para la protección de sindicalistas, y presentar ejemplos de su aplicación en sectores específicos, tomando como caso ilustrativo el sector petrolero, concretamente la empresa estatal Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera, el sindicato más grande y antiguo del sector. La espera es que la experiencia colombiano pueda ofrecer algunas lecturas para el contexto mexicano.

⁶⁰ CSI, 2025; Infobae 2026.

⁶¹ Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, s.f.

⁶² Agencia de Información Laboral, 2021.



6.2 Marco normativo

El eje normativo del sistema de protección individual es el Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, que compiló la dispersa normativa preexistente y consolidó a la Unidad Nacional de Protección (UNP) como la entidad encargada de coordinar y ejecutar la protección de personas en situación de riesgo extraordinario o extremo derivado, entre otras causas, de "liderazgo sindical".⁶³ El decreto, por medio del artículo 2.4.1.2.40, define un procedimiento ordinario que va desde la solicitud de protección hasta la recomendación de medidas por parte del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM), pasando por el trabajo de campo del Cuerpo Técnico de Recopilación y Análisis de Información (CTRAI) y, hasta su fusión con el CERREM en 2021, del Grupo de Valoración Preliminar (GVP).⁶⁴ Este diseño ha sido modificado en numerosas ocasiones por medio de varios decretos, sin que el núcleo del modelo, centrado en la evaluación individual del riesgo y en medidas materiales como esquemas de seguridad, chalecos antibalas o vehículos blindados, haya cambiado sustancialmente.

Ese enfoque individual, reactivo y esencialmente centrado en la persona amenazada, ha sido objeto de crítica reiterada por organizaciones de derechos humanos, que señalan la necesidad de una protección más preventiva y colectiva.⁶⁵ En respuesta, el Gobierno expidió el Decreto 660 de 2018, que creó el Programa Integral de Seguridad y Protección para las Comunidades y Organizaciones en los Territorios.⁶⁶ Este programa, reglamentado, busca adoptar medidas preventivas y de protección con un enfoque colectivo, diferencial y territorial dirigidas a comunidades, organizaciones sociales y sus liderazgos, incluidos explícitamente los sindicales, en lugar de responder únicamente al riesgo individual ya materializado.



La ruta de protección colectiva tiene, además, un origen jurisprudencial preciso que conviene señalar con cuidado y precisión. La Sentencia T-025 de 2004 de la Corte Constitucional, dio origen a una arquitectura de seguimiento judicial estructural, con autos posteriores de enfoque diferencial, territorial y de género, que sentó un precedente decisivo sobre la protección colectiva de poblaciones en riesgo.⁶⁷ En desarrollo de ese precedente, y en cumplimiento de una orden expresa de la Sección Tercera del Consejo de Estado (sentencia del 31 de agosto de 2017, radicación 41187), que exhortó al Gobierno a adoptar "con carácter urgente e imperioso" medidas de protección colectiva para organizaciones defensoras de derechos humanos, se expidió el Decreto 2078 de 2017, que incorporó formalmente la ruta de protección colectiva.

En síntesis, el marco normativo colombiano combina dos lógicas complementarias, pero desiguales en su desarrollo: un sistema individual, consolidado desde 2015 y ampliamente utilizado, aunque criticado por su carácter reactivo, y un sistema colectivo y preventivo, de origen más reciente, 2017-2018.

⁶³ Función Pública de Colombia, s.f.-b; Unidad Nacional de Protección, s.f.

⁶⁴ Función Pública, s.f.-a.

⁶⁵ Hacemos Memoria 2024.

⁶⁶ Función Pública de Colombia, s.f.-c.

⁶⁷ Corte Constitucional, 2004; Dejusticia, 2023

6.3 La ruta institucional de protección

En la práctica, cuando un sindicalista es objeto de una amenaza o atentado, la ruta institucional colombiana articula al menos tres entidades. En primer lugar, el Estado exige la formulación de una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, en la cual se deja constancia de la calidad de sindicalista de la víctima; esta calificación acelera, en teoría, el trámite posterior. A partir de esa denuncia, es frecuente que en el plazo de un mes la persona sea citada para una ampliación de versión ante la Fiscalía, tras lo cual el caso se remite a la instancia correspondiente para la evaluación de medidas de protección.⁶⁸

Un elemento crítico de esta ruta es la voluntariedad de la información que se traslada a la UNP: el ingreso al programa de protección exige el consentimiento libre y expreso de la persona solicitante,⁶⁹ lo que significa que si la persona amenazada no responde a los requerimientos de información adicional que solicita la Unidad, el esquema de protección puede no llegar a otorgarse, incluso si el riesgo es real. Este diseño, pensado para proteger la autonomía y la seguridad de la información de los solicitantes, tiene como efecto colateral introducir demoras y potenciales vacíos de protección en casos de urgencia.

Las evaluaciones más recientes de la UNP, elaboradas por organizaciones de la sociedad civil, son notablemente críticas. Astrid Torres, coordinadora del Programa Somos Defensores, ha señalado que la Unidad mantiene una concepción "militarista" de la protección y que aproximadamente el 80% de sus medidas prácticas están tercerizadas a operadores privados de seguridad, además de carecer de un enfoque étnico y de género adecuado a la realidad de los territorios.⁷⁰ En la misma línea, Front Line Defenders describió en 2024 a la UNP como una entidad en "crisis estructural", incapaz de entregar medidas de protección efectivas, lo que ha llevado a que defensores y defensoras abandonen sus territorios, debilitando la resistencia de sus comunidades.⁷¹ La Corte Constitucional, por su parte, ha declarado inconstitucional que los beneficiarios de esquemas de protección deban asumir directamente los costos de alimentación, alojamiento y transporte de sus propios escoltas.⁷²

Estas falencias no son sólo teóricas. El caso de Ludivía Galíndez Jiménez, asesinada en su vivienda tras haber quedado sin el esquema de protección de la UNP, ilustra cómo la interrupción o insuficiencia de una medida ya otorgada puede tener consecuencias fatales.⁷³ A un nivel más agregado, la Revista RAYA documentó que, entre 2001 y 2022, se acumularon más de 6.000 denuncias y amenazas contra sindicalistas ante la Fiscalía General de la Nación, de las cuales apenas dos casos habían llegado a etapa de juicio para ese momento.⁷⁴ Esta enorme brecha entre denuncia y judicialización constituye, en sí misma, uno de los principales indicadores de la debilidad estructural de la ruta institucional: el sistema recoge información, pero investiga y sanciona de forma marginal.



Foto: Infobae

⁶⁸ Función Pública de Colombia, s.f.-a

⁶⁹ UNP 2019.

⁷⁰ Hacemos Memoria 2024

⁷¹ Mongabay 2024.

⁷² Mongabay 2024.

⁷³ Mongabay 2024.

⁷⁴ Revista RAYA, s.f.

6.4 Medidas sectoriales: el caso Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera

El sector petrolero, y en particular la relación entre Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera (USO), ofrece un caso paradigmático para observar cómo opera la protección sindical por fuera, y en ocasiones en sustitución, del aparato estatal. La USO nació el 10 de febrero de 1923 en Barrancabermeja, Santander, en el marco de la explotación petrolera liderada inicialmente por la Tropical Oil Company; Ecopetrol, por su parte, se creó el 25 de agosto de 1951 tras una intensa movilización sindical y campesina en el Magdalena Medio, entre ellas la llamada "huelga patriótica" de enero de 1948, que convocó a más de 10.000 personas.⁷⁵ Desde entonces, ambas partes han suscrito 27 convenciones colectivas de trabajo.⁷⁶

Esa larga historia de negociación ha estado acompañada de una violencia sostenida: la Comisión de la Verdad documentó 865 hechos victimizantes contra integrantes de la USO entre 1986 y 2019, entre ellos al menos 125 homicidios de dirigentes sindicales, sin que hasta la fecha exista un proceso de reparación estatal específico para estas víctimas.⁷⁷ La USO ocupa el tercer lugar entre las organizaciones sindicales más victimizadas del país, únicamente superada por Fecode, perteneciente al sector magisterial y Sintrainagro del sector agroindustrial.⁷⁸

Frente a esta realidad, Ecopetrol ha desarrollado, de manera paralela al sistema estatal de protección, medidas internas propias: cuando un líder sindical es amenazado, la empresa puede otorgar esquemas de seguridad y vehículo, así como facilitar la reubicación o incluso la salida temporal del país. Esta lógica de protección corporativa se ha profundizado en años recientes: en el pliego de peticiones que la USO presentó a Ecopetrol el 17 de abril de 2026 para la negociación de la nueva convención colectiva, el sindicato incluyó explícitamente una solicitud de "auxilio de seguridad" trimestral, 212,4 millones de pesos colombianos (aproximadamente 1.15 millones de pesos mexicanos) para la junta directiva nacional, y montos menores para otros comités, justificada expresamente en la persistente situación de orden público.⁷⁹ Este hecho, confirma que la protección negociada colectivamente por vía de convención sigue siendo, treinta años después de los primeros esquemas informales, un mecanismo central de la seguridad sindical en el sector petrolero.

Este modelo, sin embargo, tiene límites evidentes. Su cobertura se restringe a los trabajadores de empresas con sindicatos suficientemente fuertes y con capacidad real de negociación colectiva, lo que excluye, de entrada, a la inmensa mayoría de los sindicatos del país, particularmente en sectores agroindustriales o de servicios con baja tasa de sindicalización. Además, el informe presentado por el Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo (CAJAR) a la Comisión de la Verdad documenta el reverso histórico de esta misma dinámica: empresas que, en distintos momentos del conflicto armado, introdujeron agentes de seguridad privada o estatal para vigilar a dirigentes sindicales considerados "críticos", en algunos casos hasta aliarse con estructuras paramilitares para su eliminación física, como ocurrió de manera extrema con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), que registra 694 homicidios de sus afiliados.⁸⁰ Un patrón sectorial similar, aunque de menor escala, se documentó también en la industria palmera del Cesar, donde 112 sindicalistas de Sintraproaceites fueron asesinados entre 1971 y 2018.⁸¹ El caso Ecopetrol-USO muestra, entonces, ambas caras de la seguridad privada empresarial: puede operar como complemento legítimo de la protección sindical cuando es negociada colectivamente por un sindicato con poder de negociación, o como instrumento de vigilancia y represión cuando el poder de negociación recae del lado del empleador.

Ecopetrol ha desarrollado, de manera paralela al sistema estatal de protección, medidas internas propias: cuando un líder sindical es amenazado, la empresa puede otorgar esquemas de seguridad y vehículo, así como facilitar la reubicación o incluso la salida temporal del país.

⁷⁵ Comisión de la Verdad 2022; Infobae 2022

⁷⁶ El Espectador 2023.

⁷⁷ El Espectador 2023.

⁷⁸ El Espectador 2023.

⁷⁹ Infobae 2026; Portafolio 2026

⁸⁰ Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, s.f.

⁸¹ Centro Nacional de Memoria Histórica, s.f.



6.5 El rol de las organizaciones no gubernamentales

Ante las limitaciones documentadas del sistema estatal, buena parte del trabajo de monitoreo, documentación y denuncia de la violencia antisindical en Colombia ha recaído históricamente en organizaciones no gubernamentales, cuya producción de información es hoy la fuente más citada tanto por medios de comunicación como por organismos internacionales.

La Escuela Nacional Sindical (ENS), a través del SINDERH, constituye la base de datos histórica más completa sobre violencia antisindical en el país, con series que se remontan a la década de 1970. Sus registros muestran que los picos históricos de homicidios ocurrieron en 1988, 138 casos, y entre 1996 y 1997, cerca de 300 casos, coincidiendo con la consolidación de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), señaladas por la propia ENS como el actor armado con mayor número de acciones perpetradas contra el movimiento sindical.⁸² Los datos de la ENS también permiten observar que la violencia no es un fenómeno exclusivamente histórico: entre 2021 y 2022 los casos documentados pasaron de 153 a 287, un incremento del 46,68%, con un aumento paralelo de los homicidios, de 14 a 21.⁸³

Foto: @cajar.colombia
Reconocimiento con la Orden de Boyacá al
Colectivo de Abogados y Abogadas José
Alvear Restrepo



El Programa Somos Defensores, a través de su Sistema de Información sobre Agresiones contra Personas Defensoras de Derechos Humanos en Colombia (SIADDHH), complementa este panorama con un enfoque más amplio sobre liderazgos sociales y defensores de derechos humanos. Su informe anual de 2024, titulado "Sin protección", documentó 727 agresiones durante ese año y concluyó que la leve reducción de las cifras frente a periodos anteriores no permite sostener que la situación de las personas defensoras esté mejorando de manera consistente.⁸⁴ Su informe semestral "La Espera", correspondiente a enero-junio del 2023, había registrado, por su parte, 466 agresiones y 85 homicidios, un incremento del 6% frente al mismo periodo de 2022.⁸⁵

⁸² Periferia Prensa 2022.

⁸³ AIL 2023

⁸⁴ Somos Defensores 2024.

⁸⁵ Somos Defensores 2023.

“

"*Sin protección*", informe anual 2024 del Programa Somos Defensores, documento 727 agresiones durante ese año.

”

En el plano internacional, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia (OACNUDH) presenta un informe anual al Consejo de Derechos Humanos de la ONU con recomendaciones específicas al Estado colombiano. Su informe temático más reciente sobre el periodo 2022-2025 concluye que, pese a que el Gobierno de Gustavo Petro reconoce y prioriza el problema de la violencia contra personas defensoras, el Estado en su conjunto no ha logrado revertir las tendencias ni superar los obstáculos para garantizar una protección integral y sostenida; la Oficina señala explícitamente que la respuesta estatal sigue fragmentada, sin una coordinación eficaz entre los niveles nacional, departamental y municipal, siendo este último "el eslabón más frágil" del sistema de garantías.⁸⁶

A ello se suma el trabajo del Centro de Investigación y Educación Popular (CINEP/PPP), cuyo Banco de Datos de Derechos Humanos y Violencia Política, publicado semestralmente en la revista **Noche y Niebla** desde 1988, ofrece un análisis territorial y político de la violencia que trasciende el enfoque más cuantitativo y legalista del Estado.⁸⁷ Finalmente, la Confederación Sindical Internacional (CSI), a través de su Índice Global de los Derechos, sitúa a Colombia entre los diez países con peor calificación del mundo para los trabajadores; en su edición de 2026 documentó el asesinato, el 28 de abril de 2025 en Valledupar, de Walberto Quintero Medina, vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en el Cesar y militante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos (Sinaltrainal).⁸⁸

El conjunto de esta evidencia revela una tensión estructural: mientras el diagnóstico técnico más detallado y sistemático del fenómeno proviene de organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales, y buena parte de la implementación material de la protección estatal está tercerizada a operadores privados, el Estado conserva la función normativa y de coordinación general, pero no necesariamente el rol de garante directo y más informado de la protección. Esta configuración plantea, cómo se desarrolla en la siguiente sección, una tensión entre el principio de subsidiariedad que debería regir la acción estatal y una forma de facto de tercerización de la seguridad hacia actores no estatales.

6.6 Diagnóstico crítico del sistema

La revisión del sistema colombiano permite identificar cuatro problemas estructurales. El primero es la fragmentación institucional: existen numerosas normas y entidades con responsabilidades de protección, pero sin una coordinación suficientemente clara entre el Ministerio del Interior, la Unidad Nacional de Protección, la Fiscalía, la Unidad para las Víctimas y los gobiernos territoriales. Esta dispersión genera rutas paralelas que no siempre

⁸⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia 2026.

⁸⁷ Revista Noche y Niebla / CINEP-PPP 2024.

⁸⁸ Infobae 2026.



se articulan y dificulta una respuesta integral. A ello se suma un enfoque predominantemente reactivo. El Comité de Evaluación del Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) suele intervenir cuando la amenaza ya se materializó, mientras que los instrumentos orientados a la prevención colectiva, como el Decreto 660 de 2018, han tenido una aplicación limitada. Aunque en años recientes se anunciaron ajustes presupuestales y de diseño, todavía no existen suficientes evaluaciones independientes que permitan afirmar que estas medidas han transformado de fondo el funcionamiento del sistema.

El tercer problema es la insuficiencia de la reparación colectiva para el sindicalismo, pese a su reconocimiento como sujeto histórico de violencia. Existen avances formales, pero éstos no se han traducido en medidas materiales proporcionales a la magnitud de los daños documentados. Finalmente, la impunidad continúa debilitando cualquier política de protección: buena parte de los homicidios, amenazas y agresiones contra sindicalistas permanece sin investigación ni sanción efectiva. En estas condiciones, las medidas de seguridad funcionan como una respuesta parcial al riesgo, pero no desmontan las causas que sostienen la violencia antisindical. En conjunto, la fragmentación, el carácter reactivo, la reparación incompleta y la impunidad explican por qué, a pesar de contar con un marco normativo amplio, Colombia sigue siendo uno de los países más peligrosos para ejercer la actividad sindical.

6.7 Conclusiones

La experiencia colombiana ofrece elementos relevantes para pensar el caso mexicano, aunque ambos contextos no sean equivalentes. Colombia ha atravesado durante décadas niveles extremos de violencia política y armada contra el movimiento sindical, vinculados con el conflicto interno, el paramilitarismo y otras formas de control territorial. México presenta una trayectoria distinta, pero los casos analizados en este estudio muestran señales que no deben minimizarse: amenazas, despidos como represalia, hostigamiento, criminalización, agresiones físicas y, en algunos conflictos, la presencia o posible intervención de actores vinculados con dinámicas criminales. La comparación, por tanto, no busca equiparar mecánicamente ambas realidades, sino advertir que la ausencia de una respuesta temprana puede permitir que la violencia antisindical se profundice, se normalice y adquiera formas cada vez más graves.

La principal lección para México es que un mecanismo de protección no debe limitarse a reaccionar cuando la amenaza ya se ha consumado. La experiencia colombiana evidencia la necesidad de articular medidas individuales y colectivas, fortalecer la prevención territorial, asegurar la coordinación entre autoridades laborales, de seguridad y procuración de justicia, y reconocer expresamente a las personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales como personas defensoras de derechos humanos. También muestra que la protección no puede depender del tamaño del sindicato, de su capacidad de presión o de la posibilidad de recurrir a instancias internacionales.

En este sentido, México tiene la oportunidad de aprender de los avances y de los límites del modelo colombiano. Más que reproducirlo de manera automática, se requiere construir una respuesta adecuada al contexto nacional, capaz de intervenir desde las primeras señales de hostigamiento, atender los riesgos vinculados con la organización sindical y evitar que la violencia escale. El desafío consiste en pasar de una protección fragmentada y excepcional a una política pública preventiva, coordinada y con recursos suficientes. Proteger a las personas sindicalistas no significa únicamente resguardar su integridad individual; implica garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la posibilidad de que las personas trabajadoras defiendan sus derechos sin poner en riesgo la vida, el empleo o el bienestar de sus familias.



7. Garantías de no repetición

Rutas para la protección integral



Foto: VU Manufacturing,
Archivo



Los casos documentados en esta investigación demuestran que la violencia contra personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales no responde a hechos aislados, sino a un patrón sistemático que articula prácticas empresariales antisindicales, sindicatos de protección, omisiones de las autoridades y, en algunos contextos, la intervención de grupos criminales. Esta violencia se sostiene en la impunidad y en la falta de mecanismos que reconozcan que la defensa de los derechos laborales es, también, una defensa de los derechos humanos.

Aunque la Reforma Laboral de 2019 fortaleció la democracia sindical, no fue acompañada de políticas públicas para proteger a quienes hacen posible ese proceso. Mientras el Estado impulsa la libertad sindical, quienes la ejercen continúan enfrentando despidos, amenazas, campañas de desprestigio, vigilancia, agresiones e incluso atentados contra su vida, sin una respuesta institucional efectiva.

La repetición de la violencia sin consecuencias genera normalización de las agresiones. En los conflictos laborales esto se traduce en la aceptación del despido, la intimidación o la criminalización como consecuencias "naturales" de organizarse, debilitando la denuncia y fortaleciendo la impunidad. En el mismo sentido, Judith Butler advierte que esta falta de protección refleja una jerarquización de las vidas: cuando el Estado no actúa frente a la violencia antisindical, transmite que la vida de quienes defienden derechos laborales vale menos que los intereses económicos que confrontan.

Frente a esta realidad, las garantías de no repetición deben partir del reconocimiento de que la violencia antisindical representa una amenaza para la democracia y el Estado de derecho. Las siguientes recomendaciones no son sólo propuestas de política pública, sino exigencias para que el Estado mexicano cumpla con sus obligaciones de prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar estas violaciones. Porque los derechos laborales son derechos humanos.

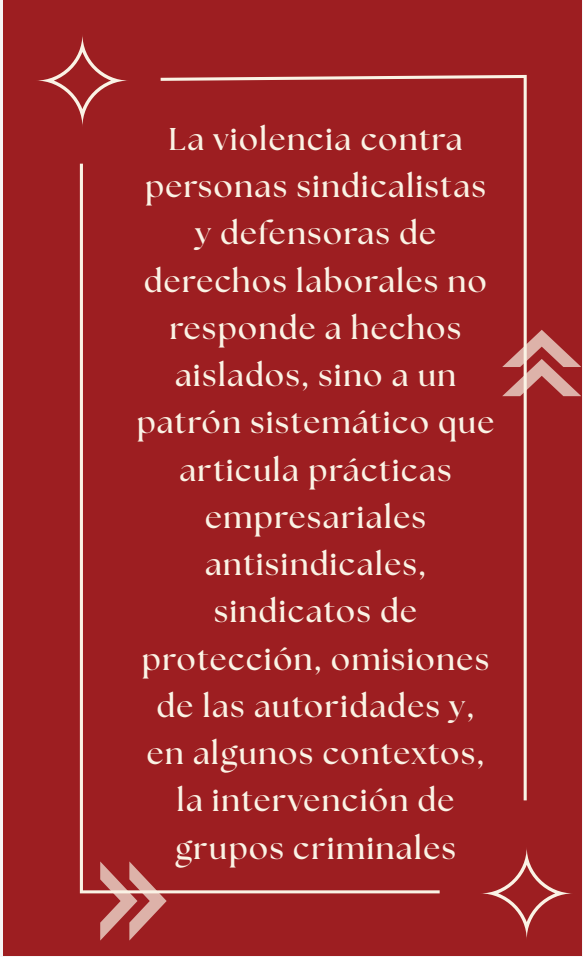


7.1 Nombrar para proteger: reconocimiento jurídico

El primer paso para revertir la impunidad, es romper con la invisibilización de las personas defensoras laborales como defensoras de derechos humanos. Reconocer expresamente que las personas sindicalistas y quienes defienden derechos laborales son personas defensoras de derechos humanos. La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga no pueden garantizarse si quienes los ejercen permanecen excluidos de los mecanismos especializados de protección.

Resulta indispensable que la Secretaría de Gobernación y la Junta de Gobierno del Mecanismo para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas modifiquen los criterios administrativos y lineamientos internos que, en la práctica, han permitido excluir los conflictos laborales del ámbito de protección del Mecanismo. La naturaleza laboral del conflicto nunca puede utilizarse como argumento para negar medidas de protección cuando existen riesgos para la vida, la integridad o la libertad de quienes ejercen actividades de defensa de derechos humanos.

Asimismo, la política nacional de protección debe incorporar expresamente un enfoque de derechos laborales, como colectivos, de igual forma, reconociendo que la defensa de condiciones de trabajo dignas constituye una forma de defensa de derechos humanos protegida por la Constitución, los tratados internacionales y los convenios de la OIT.



La violencia contra personas sindicalistas y defensoras de derechos laborales no responde a hechos aislados, sino a un patrón sistemático que articula prácticas empresariales antisindicales, sindicatos de protección, omisiones de las autoridades y, en algunos contextos, la intervención de grupos criminales

Los tribunales laborales y el Poder Judicial también deben asumir un papel activo. La protección judicial no puede limitarse a resolver controversias individuales o colectivas de trabajo; debe reconocer que las agresiones dirigidas contra representantes sindicales afectan directamente el ejercicio de derechos fundamentales y la democracia sindical. En consecuencia, los órganos jurisdiccionales deben incorporar estándares reforzados de protección cuando conozcan asuntos relacionados con violencia antisindical, represalias o injerencia patronal.

7.2 Proteger a quien protege

El Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, actualmente no reconoce a quienes defienden derechos laborales ni a personas sindicalistas como beneficiarias de su protección. Su objetivo es implementar y operar medidas de prevención, protección y urgentes que garanticen la vida, integridad, libertad y seguridad de las personas que con motivo de su labor de defensa se encuentren en riesgo. Negar que las y los sindicalistas que luchan contra un sistema arcaico que se niega a desaparecer, no se encuentran en riesgo por su labor de defensa de derechos es un sin razón.



Foto: Desinformemonos

No obstante, es imperativo reconocer, que las medidas actuales resultan insuficientes para atender los riesgos específicos que enfrentan las personas sindicalistas. La protección continúa diseñada bajo esquemas individualizados que no responden a la naturaleza colectiva de la actividad sindical ni a las dinámicas propias de los conflictos laborales. Sin que esto signifique que su exclusión está justificada, por el contrario, nos invita a pensar en formas diversas de protección para quienes protegen derechos.

De tal manera, exigimos a las autoridades correspondientes la inclusión expresa en la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, que las personas sindicalistas y defensoras de derechos humanos laborales forman parte de las beneficiarias directas del Mecanismo. La integración expresa constituye un primer paso indispensable e innegociable, pero insuficiente por sí mismo. La experiencia documentada demuestra que la situación de quienes defienden derechos laborales presenta aristas y complejidades propias; como lo son la naturaleza colectiva del conflicto (que también ocurre con procesos de defensa de tierra y territorio), la existencia de sindicatos de protección patronal (quienes pueden simular agresiones y pedir protección), la colusión de la empresa y la criminalización de la organización colectiva. Estas complicaciones han sido el pretexto para negarles el reconocimiento como personas defensoras y, en consecuencia, negar el acceso a medidas de protección.

Por ello, consideramos indispensable la elaboración e implementación de **un Protocolo Nacional para la Protección de Personas Sindicalistas y Defensoras de Derechos Laborales**, coordinado por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el Consejo de la Judicatura Federal (Tribunales Laborales Federales), la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y la Fiscalía General de la República, Sindicatos, especialistas en derechos humanos y laborales, así como la CNDH.



Foto: La Izquierda Diario

La experiencia documentada demuestra que la situación de quienes defienden derechos laborales presenta aristas y complejidades propias. Por ello, consideramos indispensable la elaboración e implementación de un Protocolo Nacional para la Protección de Personas Sindicalistas y Defensoras de Derechos Laborales.

Este protocolo deberá incorporar metodologías especializadas de análisis de riesgo que contemplen factores frecuentemente invisibilizados por los mecanismos tradicionales de protección. Las medidas de protección tampoco pueden seguir concibiéndose exclusivamente desde una lógica individual. La experiencia documentada demuestra que las agresiones suelen dirigirse contra procesos organizativos completos. Si bien, las agresiones más fuertes son para quienes visiblemente lideran los movimientos o ejercen una vocería, la realidad es que un proceso democrático sindical conlleva articulación colectiva.

En consecuencia, el Estado debe desarrollar medidas de protección colectivas que permitan salvaguardar sedes sindicales, Comités Ejecutivos Nacionales, comités organizadores, brigadas de información, asambleas, procesos de consulta, huelgas, elecciones sindicales y actividades de formación. Siendo importante considerar especial atención los momentos de mayor riesgo: campañas de sindicalización, legitimación de contratos colectivos, elecciones sindicales, estallamientos de huelga, negociaciones colectivas y conflictos de alta visibilidad pública. Durante estas etapas, las autoridades laborales y de protección deben actuar de manera preventiva y no únicamente reactiva.

Con este propósito, se propone la creación de **una Mesa Interinstitucional de Reacción Inmediata para Conflictos Laborales de Alto Riesgo**, integrada por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, la Fiscalía General de la República, las fiscalías estatales competentes, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el Mecanismo Federal de Protección, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y la participación de expertas y expertos, tanto en materia de organización laboral como en defensa de derechos humanos. Esta instancia deberá activarse automáticamente cuando existan indicios de amenazas, violencia física, desapariciones, hostigamiento sistemático o cualquier situación que comprometa la vida o integridad de personas sindicalistas o defensoras laborales.



La experiencia comparada demuestra la importancia de adoptar esquemas especializados de protección, como aquellos desarrollados en contextos de alto riesgo. Si bien los modelos no son trasladables de manera automática, sí ofrecen una lección fundamental: la protección efectiva requiere coordinación interinstitucional, respuestas inmediatas, análisis diferenciados de riesgo y reconocimiento explícito de la actividad sindical como una labor de defensa de derechos humanos.

El Estado mexicano no puede seguir esperando a que las amenazas se conviertan en homicidios para reconocer la existencia del riesgo. La protección debe comenzar cuando aparecen los primeros indicios de violencia y no cuando el daño resulta irreversible.



7.3 De la omisión a la debida diligencia: Investigación y justiciabilidad

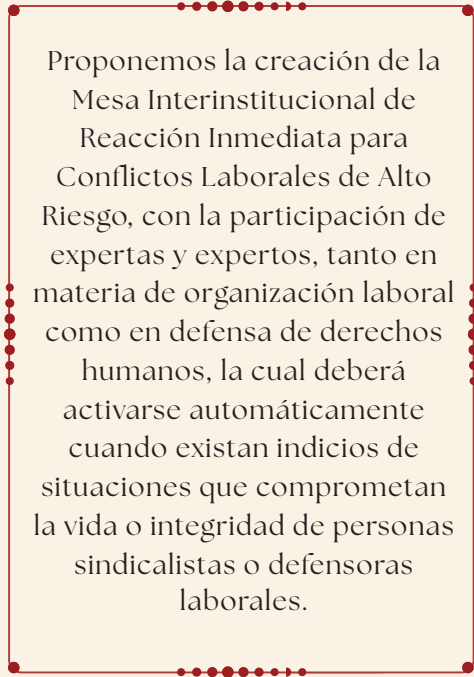
La impunidad constituye el principal incentivo para la repetición de la violencia antisindical. Cuando las amenazas, agresiones, despidos injustificados, campañas de intimidación o incluso los atentados contra la integridad física de personas sindicalistas no generan investigaciones diligentes ni sanciones efectivas, el mensaje que reciben las empresas, los sindicatos de protección y otros actores responsables es claro: la violencia sigue siendo un mecanismo útil y de bajo costo para impedir el ejercicio de la libertad sindical.

Las entrevistas documentadas para esta investigación muestran una preocupante constante: incluso cuando las autoridades laborales conocen violaciones graves a la libertad sindical o reciben denuncias sobre amenazas y actos de intimidación, la respuesta institucional suele limitarse a la atención de los aspectos estrictamente laborales del conflicto, sin reconocer que detrás de estas conductas puede existir un riesgo inminente para la vida, la integridad y la seguridad de las personas defensoras laborales. Esta fragmentación institucional ha permitido que múltiples agresiones escalen sin que ninguna autoridad asuma plenamente su responsabilidad de prevenir daños mayores.

Por ello, resulta indispensable que la Fiscalía General de la República y las Fiscalías de las entidades federativas desarrollen e implementen protocolos encaminados a la protección contra la violencia antisindical, que contengan perspectiva de derechos humanos y libertad sindical. Dicho protocolo debe reconocer que las agresiones contra personas sindicalistas no constituyen únicamente delitos comunes, sino posibles ataques dirigidos a impedir el ejercicio de derechos fundamentales protegidos por la Constitución y los tratados internacionales. Esto a pesar de que el artículo 49, fracción V, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en complementación con el 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales, imponen a cualquier autoridad el deber de informar de inmediato al Ministerio Público cualquier indicio de actos constitutivos de un posible delito.

Las investigaciones deberán contemplar de manera obligatoria la posible participación o responsabilidad de empresas, sindicatos de protección, personal directivo, despachos especializados en estrategias antisindicales, funcionarios públicos y, cuando existan indicios suficientes, grupos criminales o grupos de choque utilizados para ejercer violencia contra las organizaciones de trabajadores.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales Laborales Federales y la Comisiones, estata



Proponemos la creación de la Mesa Interinstitucional de Reacción Inmediata para Conflictos Laborales de Alto Riesgo, con la participación de expertas y expertos, tanto en materia de organización laboral como en defensa de derechos humanos, la cual deberá activarse automáticamente cuando existan indicios de situaciones que comprometan la vida o integridad de personas sindicalistas o defensoras laborales.

les y/o nacional, de Derechos Humanos deben asumir una responsabilidad activa en la protección de quienes defienden derechos laborales. Su actuación no puede agotarse en la tramitación de procedimientos administrativos o conciliatorios. Cuando cualquiera de estas instituciones tenga conocimiento de amenazas, hostigamientos, vigilancia, agresiones físicas, desapariciones, desplazamientos o cualquier otro riesgo para personas sindicalistas, deberá existir la obligación legal de activar de manera inmediata los mecanismos de protección y dar vista a las autoridades competentes.

Esta obligación debe quedar incorporada en el Protocolo Nacional de Protección y articularse con la Mesa Interinstitucional de Reacción Inmediata propuesta en el apartado anterior, estableciendo tiempos máximos de respuesta, intercambio obligatorio de información y mecanismos permanentes de seguimiento de los casos.

Combatir la impunidad implica también investigar las responsabilidades por omisión. Las autoridades que, teniendo conocimiento de situaciones de riesgo, incumplan deliberadamente sus obligaciones de prevención o permitan por acción u omisión la continuidad de actos de violencia deberán ser sujetas a responsabilidades administrativas, civiles y penales. La corrupción y la negligencia institucional también producen violencia y no pueden permanecer sin consecuencias.

7.4 Proteger antes del daño

La prevención constituye el componente más débil de la política pública mexicana en materia de protección de personas defensoras. En la práctica, las instituciones suelen intervenir únicamente cuando la violencia ya se ha materializado, ignorando los patrones previos que permiten anticipar escenarios de alto riesgo. O se realizan capacitaciones aisladas que no influyen realmente en la transformación de los procesos sociales que encarnan la violencia.

La evidencia presentada en este informe demuestra que las agresiones contra personas sindicalistas siguen patrones identificables. Los despidos a líderes o masivos de personas organizadoras, las campañas de miedo, la contratación de grupos de choque, la vigilancia constante, la difusión de listas negras, las amenazas y la estigmatización pública rara vez aparecen de manera aislada; forman parte de procesos escalonados de violencia que pueden ser detectados oportunamente si existen mecanismos adecuados de monitoreo.

En consecuencia, se exige el monitoreo de sectores económicos, regiones, empresas y procesos sindicales con antecedentes de violencia, permitiendo activar medidas preventivas antes de que ocurran agresiones irreparables.



Foto: Martín Espino Méndez
Trabajador herido durante la huelga en Tornel



“

ERRADICAR
CUALQUIER
DISCURSO QUE
CRIMINALIZA LA
ORGANIZACIÓN
SINDICAL

”

Asimismo, resulta indispensable implementar programas permanentes de capacitación integral y coordinada, dirigidos al personal del CFCRL, la STPS, la PROFEDET, las fiscalías, los cuerpos policiales y el Poder Judicial sobre libertad sindical, negociación colectiva, derechos humanos y protección de personas defensoras laborales, en la que se reconozcan los riesgos que las omisiones de las autoridades pueden provocar a la vida e integridad y la importancia de la coordinación interinstitucional.

La prevención también exige transformar las narrativas institucionales. Durante décadas, las huelgas, las movilizaciones sindicales y la organización independiente han sido presentadas como amenazas para la inversión, la productividad o la estabilidad económica. Estas narrativas no son neutras: contribuyen a justificar socialmente la violencia y favorecen la estigmatización de quienes ejercen derechos constitucionales.

Por ello, el Estado mexicano debe asumir compromisos públicos para erradicar cualquier discurso que criminaliza la organización sindical y desarrollar campañas nacionales de sensibilización que reconozcan públicamente la legitimidad de la defensa de los derechos laborales como una actividad esencial para la democracia.

Finalmente, se requiere la creación de un sistema nacional de información que documente, sistematice y publique estadísticas oficiales sobre violencia contra personas sindicalistas y defensoras laborales. Lo que no se registra oficialmente permanece invisible para las políticas públicas.

7.5 Obligación empresarial de respetar los derechos humanos

Las empresas, los centros de trabajo y la patronal, tienen la obligación de respetar los derechos humanos, independientemente de la capacidad o voluntad del Estado para hacerlos cumplir. Este deber deriva de nuestra Constitución y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos⁸⁹ y comprende la adopción de medidas eficaces para prevenir, identificar, investigar y reparar cualquier afectación derivada de sus actividades.

⁸⁹ Naciones Unidas, 2011.



En consecuencia, todas las empresas que operan en México deben incorporar procesos obligatorios de debida diligencia en materia de derechos humanos laborales, incluyendo evaluaciones periódicas de riesgo relacionadas con libertad sindical, negociación colectiva y violencia antisindical. De igual manera, la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 16 de enero de 2026,⁹⁰ establece la obligación de la parte empleadora de incluir en sus planes y programas capacitación en materia de violencia contra las mujeres y la discriminación, así como, condiciones laborales dignas y entornos libres de violencia.

Asimismo, es indispensable que adopten políticas internas de tolerancia cero frente a cualquier forma de intimidación, hostigamiento, espionaje, vigilancia ilegal, elaboración de listas negras, contratación de grupos de choque o cualquier otra práctica destinada a obstaculizar la organización colectiva de las personas trabajadoras.

La injerencia patronal en la vida sindical no puede seguir siendo tratada como una simple irregularidad administrativa. Cuando las empresas interfieren deliberadamente en la constitución de sindicatos, financian organizaciones de protección patronal, manipulan procesos de legitimación o ejercen represalias contra trabajadores organizados legítimamente, están atentando contra derechos humanos fundamentales y deben enfrentar sanciones efectivas, proporcionales y suficientemente disuasorias.

De igual forma, el Estado debe investigar y sancionar a las personas servidoras públicas que, mediante actos de corrupción, negligencia o complicidad, permitan la continuidad de estas prácticas. La simulación institucional también constituye una forma de violencia contra la libertad sindical.

Finalmente, las empresas deben garantizar condiciones de igualdad para todas las organizaciones sindicales, absteniéndose de favorecer organizaciones afines o impedir el acceso de sindicatos independientes y minoritarios a los centros de trabajo.

7.6 La clase obrera no tiene fronteras

La transformación democrática del mundo del trabajo en México no habría sido posible sin el acompañamiento constante de organizaciones internacionales, sindicatos globales, agencias de cooperación y mecanismos multilaterales comprometidos con la defensa de los derechos laborales.

Este informe reconoce especialmente el respaldo del Fondo Humanitario de los United Steelworkers Canadá, cuya contribución hizo posible la presente investigación y refleja la importancia de la solidaridad internacional para fortalecer la defensa de los derechos humanos laborales.

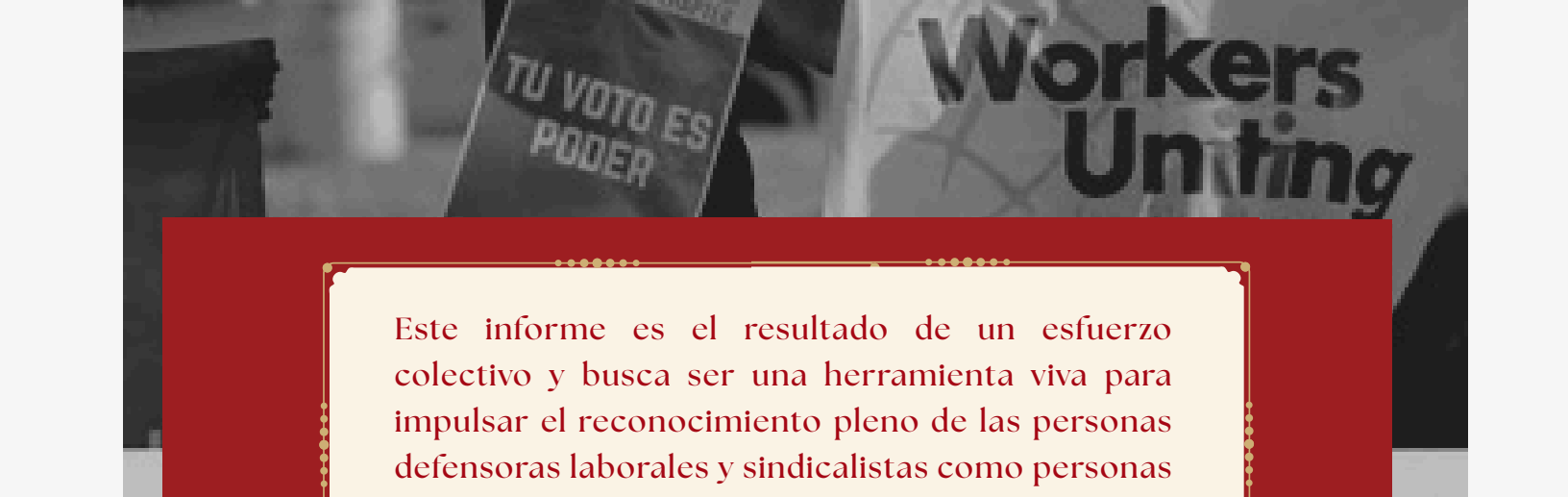
En el contexto de las revisiones periódicas del T-MEC, resulta indispensable fortalecer el monitoreo del MLRR, asegurando que su funcionamiento continúe privilegiando la protección efectiva de la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica. Las futuras evaluaciones del tratado representan una oportunidad para incorporar indicadores específicos sobre violencia antisindical, protección de personas defensoras laborales y respuesta institucional frente a riesgos contra la vida e integridad de quienes ejercen actividades sindicales.

7.7 Lo que el capital desarticula, lo colectivo lo repara

Este informe es el resultado de un esfuerzo colectivo y busca ser una herramienta viva para impulsar el reconocimiento pleno de las personas defensoras laborales y sindicalistas como personas defensoras de derechos humanos.

⁹⁰ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2026





Este informe es el resultado de un esfuerzo colectivo y busca ser una herramienta viva para impulsar el reconocimiento pleno de las personas defensoras laborales y sindicalistas como personas defensoras de derechos humanos.

Los testimonios documentados muestran una realidad innegable: en México, ejercer la libertad sindical sigue implicando riesgos como despidos, amenazas, agresiones e incluso asesinatos. Mientras organizarse para defender derechos continúe teniendo ese costo, la democracia sindical seguirá siendo una promesa incumplida.

El Estado mexicano tiene hoy una oportunidad histórica para demostrar que la Reforma Laboral de 2019 no se limita a transformar procedimientos administrativos, sino que constituye un verdadero compromiso con la dignidad humana. Ese compromiso exige reconocer que las personas sindicalistas son personas defensoras de derechos humanos y que, como tales, deben acceder a mecanismos especializados de protección, investigación y reparación.

Exhortamos a la Secretaría de Gobernación, a la Junta de Gobierno del Mecanismo para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a la PROFEDET, a la CNDH y las comisiones estatales, a las fiscalías, al Poder Judicial, al sector empresarial y a todos los niveles de gobierno a asumir su responsabilidad. No existe impedimento jurídico para incorporar expresamente a las personas defensoras laborales y sindicalistas al Mecanismo de Protección; lo que ha faltado es voluntad política para responder a una violencia ampliamente documentada.

Modificar el Mecanismo ya no es una recomendación, sino una obligación del Estado mexicano. Proteger a quienes defienden los derechos laborales es proteger la democracia, la justicia social y el derecho de las personas trabajadoras a organizarse libremente, sin miedo.

Este informe marca el inicio de una exigencia colectiva. Convocamos a sindicatos, organizaciones, personas defensoras, academia y organismos nacionales e internacionales a respaldar esta iniciativa y contribuir a la construcción de una propuesta para reformar el Mecanismo Federal para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, sumando sus casos, propuestas y adhesiones a la solicitud que será presentada formalmente ante las autoridades.



8. REFERENCIAS

8.1 Nomenclaturas

AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
CATEM	Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo
CDMX	Ciudad de México
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CFO	Comité Fronterizo de Obreras y Obreros, A.C.
CJNG	Cartel Jalisco Nueva Generación
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CoIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CTC	Confederación de Trabajadores y Campesinos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
DESCA	Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales
EDOMEX	Estado de México
FGR	Fiscalía General de la República
FNSI	Federación Nacional de Sindicatos Independientes
GEI	Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes
GM	General Motors
LFT	Ley Federal de Trabajo
LSOM	Liga Sindical Obrera Mexicana
MLRR	Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (Anexo 31 del T-MEC)
MFPPDHP	Mecanismo Federal de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SESNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
SINTTIA	Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Automotriz
SITIMM	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz Similares y Conexos de la República Mexicana
SITRABICS	Sindicato de Transportistas de las Cadenas de Suministro
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
T-MEC	Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá





8.2 Fuentes consultadas

- Alcaide Justiniani, Arturo. (s. f.). Transparencia sindical. Fundar. <https://fundar.org.mx/mexico/pdf/pdfsderechoasaber/sec3%20arturo%20alcalde.pdf>
- Ambos, Kai. (2011). Sobre la “organización” en el dominio de la organización. InDret, Revista para el Análisis del Derecho. <https://indret.com/sobre-la-organizacion-en-el-dominio-de-la-organizacion/?hl=es-US>
- Baltazar Cerros, Carlos Daniel, et al. (2026). Reporte anual de seguridad e incidencia delictiva 2025. Observatorio Nacional Ciudadano de Seguridad, Justicia y Legalidad. https://onc.org.mx/public/onc_site/uploads/reportes/Anual2025.pdf
- Bensusan Areous, Graciela. (2000). El modelo mexicano de regulación laboral. Plaza y Valdés.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso. (2009). Contratación colectiva de protección. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (9), 29–52. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9592/11622>
- Buitrago Ruiz, Ángela María, et al. (2023). Informe Ayotzinapa VI: Hallazgos, avances, obstáculos y pendientes. Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes. https://drive.google.com/file/d/1_mRYLO9soOW5RoV8dLP2y1CkjlP8PIH1/view?usp=drivesdk
- Centro Nacional de Memoria Histórica (2018). Todo pasó frente a nuestros ojos. El genocidio de la Unión Patriótica 1984-2002. Centro Nacional de Memoria Histórica. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/todo-paso-frente-a-nuestros-ojos-genocidio-de-la-union-patriotica-1984-2002/>
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2020). Y a la vida por fin daremos todo... Sindicalismo en el sector palmero del Cesar. Centro Nacional de Memoria Histórica. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/tag/sindicalismo/>
- Centro Nacional de Memoria Histórica (2018). Todo pasó frente a nuestros ojos. El genocidio de la Unión Patriótica 1984-2002. Centro Nacional de Memoria Histórica. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/todo-paso-frente-a-nuestros-ojos-genocidio-de-la-union-patriotica-1984-2002/>
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2020). Y a la vida por fin daremos todo... Sindicalismo en el sector palmero del Cesar. Centro Nacional de Memoria Histórica. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/tag/sindicalismo/>
- Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo. (s.f.). Resumen ejecutivo. Informe a la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. Business & Human Rights Resource Centre. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/resumen_ejecutivo_informe_a_la_cev.pdf
- Confederación Sindical Internacional (2025). Índice Global de los Derechos 2025 de la CSI. Confederación Sindical Internacional. <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2025-ES>
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (2025). Índice Global de Derechos de la CSI 2025: Derrumbe de los derechos laborales en las Américas. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 4 de junio. <https://csa-csi.org/2025/06/04/indice-global-de-derechos-de-la-csi-2025-derrumbe-de-los-derechos-laborales-en-las-america-la-region-alcanza-su-peor-calificacion-historica/>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Opinión Consultiva OC-27/21: Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/resumenes-sentencias-coidh/2022-02/Opini%C3%B3n%20consultiva%20OC-27-21.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2026). Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2025. Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2025/Capitulos/IA2025_2_ES.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2026). Segundo informe de seguimiento de recomendaciones: Situación de personas defensoras de derechos humanos y líderes sociales en Colombia (OEA/Ser.L/V/II). Colombia. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2026/2doisr-defensores-colombia.pdf>



Escobar Toledo, Saúl. (2021). El camino obrero: Historia del sindicalismo mexicano, 1907–2017. Fondo de Cultura Económica.

Gereffi, Gary. (2025). Oportunidades y dificultades del nearshoring in México. Foro Internacional, 16. Duke University. <https://forointernacional.colmex.mx/index.php/fi/es/article/view/3129/3261>

Goodfriend, Hilary Catherine. (s. f.). El sindicalismo de protección patronal en los call centers de Atento en México y El Salvador (2008–2014). Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.97456>

Indepaz / CACEP (2019). Informe implementación Decreto 660 de 2018. Colombia, <https://indepaz.org.co/wp-content/uploads/2019/08/INFORME-IMPLEMENTACION-DECRETO-660-DE-2018.-CACEP.pdf>

López, Solayner. (2024). El deber de la memoria del conflicto armado: pasar del “yo” al “nosotros” en la sociedad colombiana. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/153/15381408001/html/>

Luna de la Mora, Tadeo, et al. (Coords.). (2024). Alternativas hacia la paz con reconciliación: Propuestas desde el Sistema Universitario Jesuita. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. <https://editorial.iteso.mx/index.php/PI/en/catalog/view/62/60/2556>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia (2026).

Informe temático sobre la situación de las personas defensoras de derechos humanos en Colombia (2022–2025). Naciones Unidas, 19 de marzo https://www.hchr.org.co/historias_destacadas/informe-tematico-sobre-la-situacion-de-las-personas-defensoras-de-derechos-humanos-en-colombia-2022-2025/

Orla Mining. (2024). Orla Mining reports fourth quarter and year end 2023 results. <https://orlaminig.com/news/orla-mining-reports-fourth-quarter-and-year-end-20-9224/>

Orla Mining. (2025). Orla Mining reports fourth quarter and year end 2024 financial results. <https://orlaminig.com/news/orla-mining-reports-fourth-quarter-2024-financial-results/>

Orla Mining. (2026). Orla Mining reports fourth quarter and year end 2025 financial results. <https://orlaminig.com/news/orla-reports-q4-2025-financials/>

Patrón Sánchez y Mario Ernesto (2024). Evolución de la macrocriminalidad, en Alternativas hacia la paz con reconciliación: propuestas del Sistema Universitario Jesuita, Universidad Iberoamericana, México.

Pares (Fundación Paz y Reconciliación) (2023). Gobierno anuncia rediseño del decreto 660 del 2018: ¿En qué consiste? Colombia, 11 de julio. <https://www.pares.com.co/post/gobierno-anuncia-redise%C3%B1o-del-decreto-660-del-2018-en-qu%C3%A9-consiste>

Periferia Prensa (2022). El país de los 3.240 sindicalistas asesinados. Colombia, 5 de diciembre. <https://periferiaprensa.com/el-pais-de-los-3-240-sindicalistas-asesinados/>

Portafolio (2026). Sindicato de Ecopetrol lanza pliego de 150 páginas con millonarias exigencias para evitar ir a paro. Colombia. <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/uso-lanza-pliego-de-150-paginas-con-fuertes-exigencias-a-ecopetrol-aumento-del-20-y-reduccion-de-la-jornada-492308>

Programa Somos Defensores (2025). Informe anual 2024: Sin protección. Colombia, 4 de noviembre. <https://somosdefensores.org/informe-anual-2024-sin-proteccion/>

Programa Somos Defensores (2023). Informe semestral enero-junio 2023: La espera. Colombia 23 de octubre. <https://somosdefensores.org/informe-semestral-la-espera/>

Red de Solidaridad con la Maquila, Solidarity Network, noviembre 2023. <https://maquilasolidarity.org>
Revista Noche y Niebla / CINEP-PPP. (2024). Revista Noche y Niebla N.º 68. <https://www.nocheyniebla.org/?p=1981>

Revista RAYA. (2024). El sindicalismo amenazado: más de 6 mil denuncias en Fiscalía y solo dos casos en juicio. Colombia 03 de mayo. <https://revistaraya.com/el-sindicalismo-amenazado-mas-de-6-mil-denuncias-en-fiscalia-y-solo-dos-casos-en-juicio.html>



Roxin, Claus (2006) *El dominio de organización como forma independiente de autoría mediata*, Chile: Revista de Estudios de Justicia, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

Secretaría de Gobernación. (2024). *Informe de actividades para el fortalecimiento del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/965034/Informe_de_Activiades_Septiembre_2024_VP.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021, 11 de mayo). *STPS resuelve reponer el proceso de legitimación del contrato colectivo de la planta de General Motors en Silao, Guanajuato* [Comunicado 0007/2021]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-0007-2021>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social & Secretaría de Economía. (2023, 31 de marzo). *Gobiernos de México y Estados Unidos acuerdan plan de reparación para Manufacturas VU en el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del TMEC* [Comunicado conjunto 026/2023]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/gobiernos-de-mexico-y-estados-unidos-acuerdan-plan-de-reparacion-para-manufacturas-vu-en-el-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapida-del-tmec>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, & Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2026, 18 de marzo). *Autoridades laborales condenan agresión contra trabajadores en huelga de la empresa Tornel* [Boletín conjunto]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/autoridades-laborales-condenan-agresion-contra-trabajadores-en-huelga-de-la-empresa-tornel?idiom=es>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2026, 26 de marzo). *Panel del T-MEC publica informe final en el caso Camino Rojo del MLRR en instalaciones específicas* [Boletín 25/2026]. <https://www.gob.mx/stps/prensa/panel-del-t-mec-publica-informe-final-en-el-caso-camino-rojo-del-mlrr-en-instalaciones-especificas?idiom=es>

Marco Normativo

Colombia, Unidad Nacional de Protección. (2015). Decreto Único Sectorial: Decreto 1066 de 2015. <https://www.unp.gov.co/normativa/decreto-unico-sectorial-decreto-1066-%E2%80%8B26-%E2%80%8B%E2%80%8Bde-mayo-2%E2%80%8B015/>

Función Pública de Colombia. (2011). Decreto 1139 de 2021. Gestor Normativo. Colombia <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=171486>

Función Pública de Colombia. (2018). Decreto 660 de 2018. Gestor Normativo. Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85922>

México. (2012). Reglamento de la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas. Diario Oficial de la Federación. <https://www.gob.mx/defensorasyperiodistas>

México. (2021). Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (Tomo II). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf

México. (2022). Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas. Diario Oficial de la Federación, 25 de junio de 2012; última reforma publicada el 28 de abril de 2022. <https://www.gob.mx/defensorasyperiodistas>

México. (2026a). *Código Nacional de Procedimientos Penales* (art. 222). Gobierno de México.

México. (2026b). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 22 de julio de 2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

México. (2026c). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970. Cámara de Diputados. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

México. (2026d). Ley General de Responsabilidades Administrativas (arts. 62–63).

Ministerio del Interior de Colombia (2004). Sentencia T-025 de 2004. Colombia <https://www.mininterior.gov.co/direccion-de-asuntos-indigenas-rom-y-minorias/sentencia-t-025-de-2004-siic/>



Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado en Nueva York, Estados Unidos, el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D50.pdf>

Naciones Unidas. (1998). Declaración sobre los defensores de los derechos humanos. Resolución 53/144 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2000). Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Convención de Palermo). Resolución 55/25 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Hemerográficas

Agencia de Información Laboral (2023). *La Escuela Nacional Sindical presentó su Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical*. Colombia, 26 de abril. <https://ail.ens.org.co/informe-especial/la-escuela-nacional-sindical-presenta-su-informe-de-coyuntura-laboral-y-sindical/>

Alemán, Alba. (2025). “Nexos con el crimen organizado: Alcaldes y políticos señalados en Veracruz,” *E-Veracruz*. 1 de octubre <https://e-veracruz.mx/nota/2025-10-01/estado/nexos-con-el-crimen-organizado-alcaldes-y-politicos-senalados-en-veracruz>

Barrera, Jorge (2026a). “Mexico probes allegation Sinaloa faction threatened workers at Canadian-owned gold mine before union vote,” *CBC News*. April 14. <https://www.cbc.ca/news/world/canada-omla-mine-mexico-sinaloa-cartel-9.7163883>

Barrera, Jorge (2026b). “Canadian firm ignored worker complaints over drug cartel-management links at Mexican gold mine, sources say,” *CBC News*. April 17. <https://www.cbc.ca/news/world/mine-hotline-ignored-9.7167497>

Barria, Cecilia. (2026). “‘Parecía una zona de guerra’: La jornada de violencia que se vivió en Puerto Vallarta y otras localidades de México tras la captura de ‘El Mencho,’” *BBC News Mundo*. 23 de febrero <https://www.bbc.com/mundo/articles/c9dn0lz8eq2o>

Becerra, Bertha. (2023). “Sindicato independiente acusa amenazas en empresa de Coahuila arrebatada a CTM,” *El Sol de México*. 6 de noviembre. <https://oem.com.mx/elsoldemexico/mexico/sindicato-independiente-acusa-amenazas-en-empresa-de-coahuila-arrebatada-a-ctm-16712276>

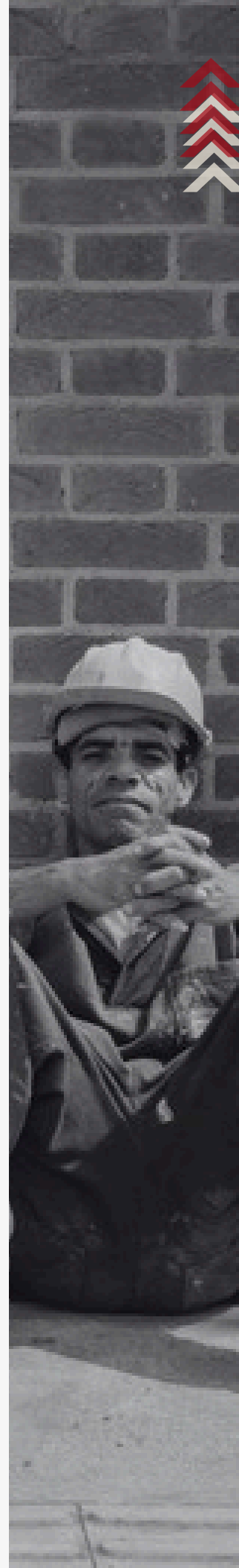
Becerra, Bertha. (2026). “Sindicato de proveedor de Hyundai logra reconocimiento tras queja ante el T-MEC: Fue un calvario, pero lo logramos,” *El Sol de México*. 9 de febrero. <https://oem.com.mx/elsoldemexico/finanzas/aunque-fue-un-verdadero-calvario-finalmente-lo-logramos-28274723>

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. (2026). “Comunicado: Panel del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC determina una “grave” denegación de derechos en la mina Camino Rojo de Orla Mining,” Departamento del Trabajo de Estados Unidos. 26 de marzo <https://mx.usembassy.gov/es/respuesta-rapida-tmec-orlaming/>

El CEO (2026) “Panel de T-MEC falla contra minera Camino Rojo por intimidación sindical; hubo presencia criminal, amenazas y coacción,” *El CEO*. 29 de abril. <https://elceo.com/negocios/panel-del-t-mec-falla-contra-minera-camino-rojo-por-intimidacion-sindical-hubo-presencia-criminal-amenazas-y-coaccion>

El País (2026) “Así le contamos la muerte de Nemesio Oseguera, El Mencho”, *El País*. 24 de febrero <https://elpais.com/mexico/2026-02-24/la-muerte-de-nemesio-oseguera-el-mencho-en-vivo.html>

El Espectador (2020). “Violencia contra los sindicatos: 14 informes fueron entregados a la Comisión de la Verdad,” *El Espectador*. 6 de junio. <https://www.elespectador.com/colombia-20/paz-y-memoria/informes-sobre-violencia-antisindical-fueron-entregados-a-la-comision-de-la-verdad-article/>



El Espectador (2023). “Historia de la Unión Sindical Obrera USO: 100 años de la violencia sindical petrolera,” El Espectador, 11 de febrero
<https://www.elespectador.com/colombia-20/paz-y-memoria/historia-de-la-union-sindical-obrera-uso-100-anos-de-la-violencia-sindical-petrolera/>

Ferri, Pablo (2025). “En el rancho del horror en México: “Cuando lo vi, no pude hablar porque empecé a llorar”, *El País*. 16 de marzo.
<https://elpais.com/mexico/2025-03-16/en-el-rancho-del-horror-en-mexico-cuando-lo-vi-no-pude-hablar-porque-empece-a-llorar.html>

Gomez Zuppa, Willebaldo (2023a). “Lucha Sindical y Violaciones de Derechos: El Caso de Fränkische Parte I,” *Revista Común*. <https://revistacomun.com/blog/lucha-sindical-y-violaciones-de-derechos-parte-1/>

Gomez Zuppa, Willebaldo (2023b). “Lucha Sindical y Violaciones de Derechos: El Caso de Fränkische Parte II,” *Revista Común*. <https://revistacomun.com/blog/lucha-sindical-y-violaciones-de-derechos-parte-2/>

Guillen, Beatriz (2026) “México, un país en alerta tras la caída del Mencho,” *El País*. 22 de febrero
<https://elpais.com/mexico/2026-02-23/mexico-un-pais-en-alerta-tras-la-caida-del-mencho.html>

Heras, Antonio, et al (2026). “Reitera STPS desacuerdo con conclusiones de panel del T-MEC sobre injerencia patronal en mina de Zacatecas,” *La Jornada*. 9 de abril.
<https://www.jornada.com.mx/noticia/2026/04/09/politica/stps-rechaza-incluir-temas-no-laborales-en-resoluciones-de-paneles-del-tmec>

Infobae (2022). “La lucha sindical que derivó en la creación de Ecopetrol y la posterior persecución que sufrieron obreros y campesinos,” *Infobae*. 18 de noviembre.
<https://www.infobae.com/america/colombia/2022/11/18/la-lucha-sindical-que-derivo-en-la-creacion-de-ecopetrol-y-la-posterior-persecucion-que-sufrieron-obreros-y-campesinos/>

Infobae (2026). “Sindicato de trabajadores de Ecopetrol reveló sus condiciones para evitar una huelga en las próximas semanas,” *Infobae*. 19 de abril.
<https://www.infobae.com/colombia/2026/04/19/sindicato-de-trabajadores-de-ecopetrol-revelo-sus-condiciones-para-evitar-una-huelga-en-las-proximas-semanas-pidieron-hasta-camionetas-4x4/>

Infobae (2026). “Malas noticias para los trabajadores en Colombia: informe pone al país entre los peores para ellos porque “no tienen derechos garantizados”,” *Infobae*. 3 de junio.
<https://www.infobae.com/colombia/2026/06/02/malas-noticias-para-los-trabajadores-en-colombia-informe-pone-al-pais-entre-los-peores-para-ellos-porque-no-tienen-derechos-garantizados/>

La Izquierda Diario (2026). “Ataque gangsteril. Represión a los huelguistas de Tornel en la planta de Tultitlán, hay cuatro heridos,” *La Izquierda Diario*. 18 de marzo.
<https://www.laizquierdadiario.com.bo/Represion-a-los-huelguistas-de-Tornel-en-la-planta-de-Tultitlan-hay-cuatro-heridos>

Laureles, Jared (2026) “Minera en Zacatecas usó al narco contra afiliados a sindicato metalúrgico,” *La Jornada*. 9 de abril <https://www.jornada.com.mx/noticia/2026/04/09/politica/minera-en-zacatecas-uso-al-narco-contr-a-afiliados-a-sindicato-metalurgico>

Laureles y Villasenor (2026). “Trabajadores de Tornel alcanzan acuerdo que contempla aumentos salariales; huelga no termina de inmediato,” *La Jornada*. 17 de julio.
<https://www.jornada.com.mx/noticia/2026/07/13/politica/trabajadores-de-tornel-alcanzan-acuerdo-que-contempla-aumentos-salariales-huelga-no-termina-de-inmediato>

Línea Por Línea (2025). “Capturan a funcionarios municipales involucrados con el crimen organizado,” *Línea Por Línea*. 9 de abril <https://lineaporlinea.com/2025/04/09/capturan-a-funcionarios-municipales-involucrados-con-el-crimen-organizado/>

USW (2026). “Labour violations, criminal allegations at Canadian-owned mine in Mexico: Steelworkers demand action from Canadian government,” *United Steelworkers*. <https://usw.ca/orla-mining-cusma-investigation/>

Lobo, Adriana (2026). “Sentencian a 20 exfuncionarios de Edomex detenidos durante “Operación Enjambre”, *El Sol de México*. 24 de abril.
<https://oem.com.mx/elsoldemexico/mexico/sentencian-a-20-exfuncionarios-de-edomex-detenidos-durante-operacion-enjambre-29653382>



Martínez, María del Pilar (2022). “Sindicato independiente SINTTIA gana elección en planta de GM en Silao,” *El Economista*. 3 de febrero. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sindicato-independiente-SINTTIA-gana-la-eleccion-en-planta-de-GM-en-Silao-20220203-0038.html>

Martínez, María del Pilar (2023a). “VU Manufacturing “huye” e incumple Mecanismo Laboral del T-MEC: USTR,” *El Economista*. 10 de octubre. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/VU-Manufacturing-huye-e-incumple-Mecanismo-Laboral-del-T-MEC-USTR-20231010-0140.html>

Martínez, María del Pilar (2026a). “STPS y Centro Laboral condenan “enérgicamente” agresión contra huelguistas de Tornel,” *El Economista*. 19 de marzo. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/stps-centro-laboral-condenan-energeticamente-agresiones-huelguistas-tornel-20260319-804961.html>

Martínez, María del Pilar (2026b). “Amenazas y violencia se identificaron en el panel laboral contra Camino Rojo: Departamento de Trabajo de EU,” *El Economista*. 27 de marzo. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/amenazas-violencia-identificaron-panel-laboral-camino-rojo-departamento-trabajo-eu>

Martínez, María del Pilar (2023b). “Trabajadores de Fränkische Industrial Pipes elijen al SINTTIA como organización sindical,” *El Economista*. 27 de junio. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Fränkische-Industrial-Pipes-elijen-al-SINTTIA-como-organizacion-sindical-20230627-0056.html>

Martínez, María del Pilar (2025). “Transportistas de carga llevan queja laboral a Estados Unidos por frenos a libertad sindical,” *El Economista*. 11 de junio. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/transportistas-carga-llevan-queja-laboral-estados-unidos-frenar-libertad-sindical-20250611-763298.html>

Mongabay (2004). “Violencia en Latinoamérica: el 80 % de los asesinatos contra defensores de derechos humanos ocurrió en la región,” *Mongabay*, 6 de junio. <https://es.mongabay.com/2024/06/violencia-latinoamerica-asesinatos-contra-defensores-informe/>

Ontiveros Alonso, Miguel (2019) *La desaparición forzada de 43 estudiantes de Ayotzinapa: ¿un caso de autoría mediata por dominio de la voluntad en aparatos organizados de poder?*, Revista Ciencia Jurídica, División de Derecho, Política y Gobierno. Departamento de Derecho. Universidad de Guanajuato, Año 8, Número 16.

Páez, Samantha (2022) “Protección de papel para periodistas en México,” Pie de Página. 28 de agosto. <https://piedepagina.mx/proteccion-de-papel-para-periodistas-en-mexico/>

Palacios, Diana (2026). “Caída de “El Mencho”. Operativo en Jalisco: el Triunfalismo oficial y la subordinación de México a la agenda de seguridad de EE. UU.,” *La Izquierda Diario*. 22 de febrero de <https://www.laizquierdadiario.mx/Operativo-en-Jalisco-el-triunfalismo-oficial-y-la-subordinacion-de-Mexico-a-la-agenda-de-seguridad>

Patron, Mario (2025). “Rancho Izaguirre: la continuidad del terror,” *La Jornada*. 20 de marzo <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/03/20/opinion/rancho-izaguirre-la-continuidad-del-terror>

Ravelo, Ricardo (2025). “Edomex: Alcaldes y policías, brazos armados del crimen,” *Sonora presente*. 16 de enero <https://sonorapresente.com/2025/01/edomex-alcaldes-y-policias-brazos-armados-del-crimen/>

Rodríguez, Alma (2025) “Ejercen acción penal contra 580 funcionarios en Edomex,” *El Universal*. 1 de mayo. <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/ejercen-accion-penal-contra-580-funcionarios-en-edomex/>

Sánchez López, José (2025). “Veracruz: la guerra que viene,” *La Opinión de México*. 24 de septiembre <https://laopiniondemexico.mx/veracruz-la-guerra-que-viene/>

Urea, Adriana (2026) “STPS condena agresión contra trabajadores en huelga de Tornel,” *Amexi*. 18 de marzo. <https://elceo.com/negocios/panel-del-t-mec-falla-contra-minera-camino-rojo-por-intimidacion-sindical-hubo-presencia-criminal-amenazas-y-coaccion>

Vázquez, Luciano (2022). “Asoman amenazas en torno a las nuevas votaciones en GM Silao,” *El Financiero*. 31 enero. <https://www.elfinanciero.com.mx/estados/2022/01/31/asoman-amenazas-en-torno-a-las-nuevas-votaciones-en-gm-silao/>



Datos Abiertos del Gobierno de México

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública <https://www.gob.mx/sesnsp>

Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas
<https://www.gob.mx/defensorasyperiodistas>

Material audiovisual

El País (2026). “La muerte del Mencho: Cronología del operativo contra el líder del CJNG,” El País 23 de febrero. <https://youtu.be/TmlovrZ6Mpo?si=EZ3hOyPKeeV57nHO>

Serie Hacia la Verdad. (2025) Universidad Iberoamericana Campus Puebla, México 2025.
<https://youtube.com/playlist?list=PLyjflqtWfYpQOzew8maPKThPyiv0ZsQgH&si=xCjX7Ea49bRnhIIn>

Colef Press, (2025) “Campos de exterminio: lecciones desde Teuchitlán y Reynosa,” Colegio de la Frontera Norte. 14 de marzo. <https://www.youtube.com/watch?v=C3Jma-q4OiY>

Orozco López, Hernán Darío (2020) “¿Autoría mediata en virtud de aparatos organizados de poder? Déficit e inconsistencias de la teoría del dominio de la organización de Roxin,” Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Colombia 2020.
<https://youtu.be/aLorYjanUYE?si=x3OKydnjJ6QBgNW9>

