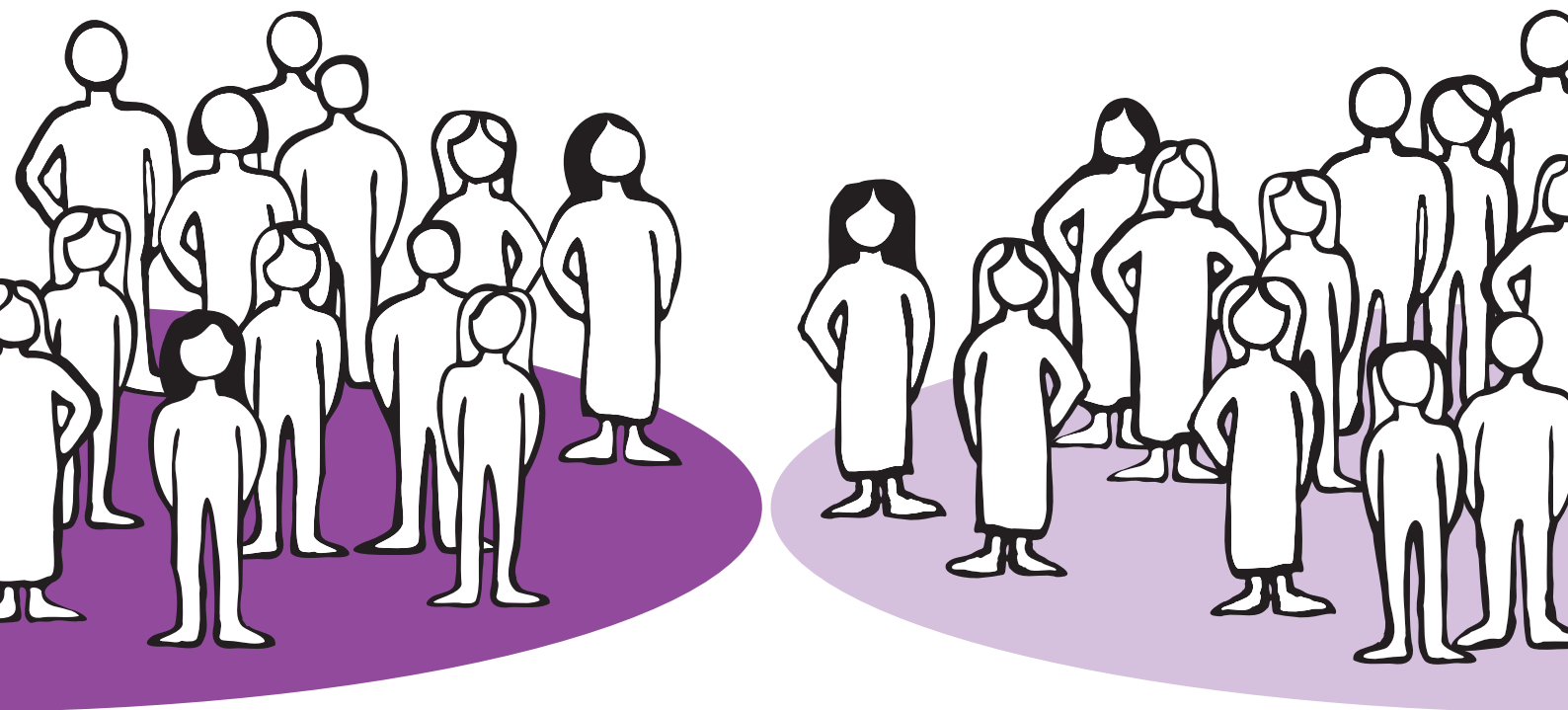


La libertad y la democracia. Principio y corazón de los sindicatos.

Pablo Franco Hernández



+ MÁS
> REFORMAS
MEJOR
TRABAJO



reddemujeressindicalistas

La libertad y la democracia. Principio y corazón de los sindicatos.

Pablo Franco Hernández

1ª edición, 2020, México

Editor: Mateo Crossa

Diseño: Enrico Gianfranchi

La elaboración e impresión de esta obra se realizó con el apoyo de Fundación C&A (2014-2019)*
Se alienta a la reproducción parcial o total del presente documento siempre y cuando se cite la fuente.
En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

*A partir del 17 de enero de 2020, C&A Foundation/Fundación C&A está operando bajo el nuevo nombre Laudes Foundation. Toda obligación pendiente de C&A Foundation/Fundación C&A será llevada a Laudes Foundation sin necesidad de ajustes, modificaciones o enmiendas. Para más información sobre Laudes Foundation, visite www.laudesfoundation.org



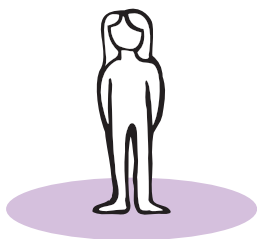
reddemujeressindicalistas

Fundación C&A
[2014-2019]

Tabla de contenidos

1. Presentación	3
2. Libertad sindical	3
2.1 ¿Qué es el derecho a sindicación?	4
3. Democracia sindical	5
3.1 Protección internacional de la libertad sindical	6
3.2 La Organización Internacional del Trabajo	6
3.3 Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	7
4. Panorama general de la situación de la libertad y democracia sindical en México	8
5. Libertad y democracia sindical en otros países	11
6. La reforma laboral 2017-2019, camino a un nuevo paradigma	12
6.1 Libertad y democracia sindical en la normativa vigente	12
6.2 Iniciativas legislativas en trámite	13
6.3 Ciudadanía laboral	14
6.4 Democratización de la vida sindical y la representación proporcional entendida como el renuevo de las dirigencias sindicales	15
6.5 La urgente necesidad de democratización laboral en el sector público	16
6.6 La constante mejora de las condiciones laborales reduce la conflictividad laboral	17
7. Conclusiones	18
Bibliografía	20

1. Presentación



¿Puede llamarse democrático a un país con un modelo económico inequitativo? Es claro que en algunos países el éxito económico y la democracia no son necesariamente complementarios. En el discurso oficial, e incluso en los textos legales, México se considera un país democrático. En efecto, desde hace décadas –y no sin cuestionamientos– se han dado pasos consistentes hacia la democracia electoral, una democracia más procedimental que, a pesar de los avances, no toca la esencia de la problemática autoritaria del sistema. En este camino, también se puede destacar que el proceso de democratización tampoco había comprendido al sector laboral.

Con la reforma laboral constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, en armonía con las obligaciones contraídas con motivo del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y el Tratado Trans Pacífico se replantea el ejercicio de los derechos laborales colectivos, lo que ha obligado a que se otorgue rango constitucional a la negociación colectiva y la libertad sindical, lo cual crea nuevas reglas del juego para los actores del mundo del trabajo, incorporando a un jugador hasta ahora marginado: la persona trabajadora.

Parfraseando a Marx, la economía es la base de la estructura social y para que se garantice la estabilidad y viabilidad de ésta en el largo plazo y de manera equitativa, se tiene que verificar un cambio en el paradigma que ha sustentado por años las relaciones laborales que facilitaron lo contrario: un proceso de desigualdad e inequidad económica. Todo cambio que implique estabilidad y viabilidad de la economía en condiciones de equidad debe garantizar el ejercicio de derechos fundamentales por parte de quienes aportan a la misma.

El deterioro del modelo sindical tradicional, resultado de la modificación de las estructuras políticas, tuvo como consecuencia que el corporativismo sindical haya dejado de ser útil como medio de control social y político, facilitando su migración a la contratación

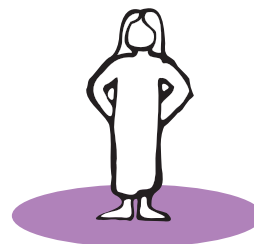
colectiva de protección patronal que, como es sabido, hace que la mayoría de los sindicatos sean ajenos – en su interior– a cualquier práctica ciudadana.

En suma, la transformación del mundo del trabajo, la nueva normativa, la inocultable precarización y las expectativas de cambio contextualizadas en la alternancia política de 2018, abren la posibilidad de un nuevo paradigma caracterizado por la creación de ciudadanía laboral y la autotutela de derechos y conquistas por las personas trabajadoras en el ejercicio de la libertad y la democracia sindical.

Es a partir de estos antecedentes y tendencias que el propósito del presente trabajo sea analizar si los efectos de la reforma laboral 2017-19 son suficientes para garantizar a las personas trabajadoras la defensa de sus intereses comunes en el ejercicio de los derechos humanos laborales.

Para ello, desarrollamos el concepto de democracia y libertad sindical, analizamos la normativa vigente aplicable a nivel internacional y local, y revisamos brevemente la actividad legislativa al respecto y lo acontecido con algunas experiencias internacionales, para evaluar el estado actual de los derechos laborales colectivos y la pertinencia de nuevas reformas en México.

2. Libertad sindical



El principio de libertad sindical representa uno de los valores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo encontramos en su Constitución (1919), en la Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Es también un Derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

La posibilidad de optar por el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras es la

base del ejercicio de la negociación colectiva y del diálogo social.

2.1 ¿Qué es el derecho a sindicación?

Es el derecho que tienen las personas trabajadoras del sector privado y del Estado, así como los empleadores, a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes sin autorización previa, con la sola condición de sujetarse a la Ley y a sus estatutos, en defensa de sus intereses.

Este derecho se encuentra garantizado en las normas internacionales y nacionales, en los Convenios 87° y 98° de la OIT, así como en la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo en México.

La Comisión de Expertos de OIT considera que la libertad de constituir organizaciones es el derecho sindical más importante y el elemento medular de las demás garantías consagradas en los Convenios 87° y 98° de dicha organización.

Los tres derechos que sustentan esta libertad consisten en lo siguiente:

- El derecho a que no se establezca distinción alguna entre los titulares del derecho de sindicación; es decir, es un derecho aplicable a todas las categorías de personas trabajadoras y empleadores.
- No caben distinciones por razones de profesión, género, color, raza, credo, nacionalidad u orientación por opinión o ambas.
- Excepción: los derechos de las fuerzas armadas y la policía estarán determinados por el Estado.

El derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, cubriendo los requisitos legales, no coarta o limita la libertad sindical. La normatividad y la práctica no deben menoscabar la estructura y la composición de la organización, el pluralismo y la seguridad sindical.

La libertad sindical comprende tres conceptos fundamentales:

1. **Autonomía sindical.** Libertad de constitución, autorregulación y estructuración de organizaciones sindicales.

2. **Autonomía colectiva.** Facultad de crear normas jurídicas para regular las relaciones de trabajo.

3. **Autotutela colectiva.** Potestad de las personas trabajadoras de proteger sus intereses mediante la acción colectiva, cuya manifestación fundamental es el derecho de huelga.

El ejercicio de la libertad sindical enfrenta obstáculos. Muchas agrupaciones por contingentes se encuentran excluidas del derecho de sindicación y en algunos países se suspenden ilegalmente a las organizaciones sindicales o hay injerencia en sus actividades. En casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados.

Las normas de la OIT allanan el terreno para la resolución de esas dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental señalado en todo el mundo: “El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social” (OIT, 2016, p. 25).

Por mandato de la Constitución de la OIT los países miembros están obligados a realizar la armonización de su marco constitucional y normativo a efecto de hacer válidas las normas internacionales del trabajo, para lo cual, les ofrece asesoría.

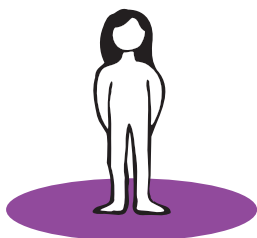
El artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Secretaría de Gobernación, 2017), establece dicha libertad y encuentra consonancia con los artículos 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo (Secretaría de Gobernación, 2019a).

La libertad de sindicación presupone establecer mecanismos de protección a dicha libertad e impedir que tanto patrones como autoridades tengan injerencia de cualquier índole sobre la vida interna de las organizaciones sindicales, como se desprende del segundo párrafo del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, también supone el respetar el derecho de quien no quiera sindicarse (libertad sindical negativa) que la misma Ley garantiza en el artículo 358, fracción I.

La libertad sindical, en su modalidad de libertad de sindicación, implica una participación democrática, a efecto de fortalecer el diálogo social, con la finalidad de evitar o reducir la polarización y crispación que

pudiese provocar una confrontación social. Para ello es necesario que los actores del mundo laboral puedan libremente organizar sindicatos, que su membresía no se encuentre condicionada a la estabilidad laboral y que la consecución de prestaciones contractuales sea extensiva, en cualquier momento, en todo sentido.

3. Democracia sindical



De manera general, la democracia es una forma de gobierno en la que el pueblo, directa o indirectamente, toma las decisiones públicas a las cuales debe sujetarse la colectividad, incluidos quienes estén en desacuerdo con ellas.

En el ámbito sindical, el “pueblo” incluye al conjunto de personas que han decidido ser parte de una organización sindical. Para ejercer el gobierno es necesario contar con procedimientos a través de los cuales la membresía tome y ejecute las decisiones que atañen a la colectividad.

En la actividad sindical cotidiana es necesario aplicar distintas formas de democracia directa o de democracia representativa. En este sentido, se consideran democráticos los métodos que se utilizan para tomar las decisiones colectivas, así como las reglas que rigen estos procedimientos que indican quién decide y cómo se decide, cuando cuentan con la participación de la mayoría y son adoptados dentro del marco legal aplicable.

Esto configura la que a veces se llama democracia formal, procedimental o política. Si bien la formalidad es importante, en el ejercicio de la democracia, para efectos de este trabajo, debemos considerar como básico el concepto de democracia sustancial, el cual podemos resumir en las fórmulas “gobierno del pueblo para el pueblo” y “gobierno para el pueblo” (no necesariamente del pueblo).

En la primera fórmula (gobierno del pueblo para el pueblo) encontramos mecanismos de una constante

participación directa y cotidiana de la membresía en las decisiones que atañen a la colectividad. En ésta, la legitimidad de las decisiones de los representantes debe refrendarse de manera regular, ya que el ejercicio del mandato es supervisado y dirigido por decisiones colectivas.

En la segunda fórmula (gobierno para el pueblo) los representantes y sus mandatos son legitimados por el hecho de ser electos por la colectividad. El ejercicio de la dirección sindical es ostentada por una persona o un grupo que se elige con tal fin y ejecuta el mandato otorgado de manera cíclica por la membresía, sin tener la obligación de consultar a sus representados en diversas decisiones que les atañen, en el entendido de que se ha obligado a ejecutar el mandato bajo cierto marco ético y jurídico.

Por tanto, la democracia es una forma de gobierno que dicta lo que se decide (programa de lucha, plan de trabajo, acciones de autotutela), es decir, los límites sobre lo que se puede y lo que no se puede decidir, según los procedimientos de la democracia formal, o según otros procedimientos, dependiendo del modelo de democracia que se adopte.

La democracia, más que un procedimiento de toma de decisiones colectivas, debe ser una fórmula de ejercicio igualitario de los derechos fundamentales. Por ello, la mayoría no puede tomar decisiones en torno a acciones o reglas que violen los derechos fundamentales, sino que se debe decidir cuál es la mejor forma de implementar y ejercitar de manera colectiva los derechos fundamentales.

Pueden considerarse elementos fundamentales de democracia:

(1) La deliberación y participación de los ciudadanos, en el mayor grado posible, en los procesos de toma de decisiones, para que respondan lo más fielmente posible a la voluntad popular (2) La igualdad, para que cada ciudadano participe con igual peso respecto de otro (3) La garantía de ciertos derechos fundamentales, principalmente, de libertades de expresión, información y asociación (4) El control de órganos electos, que implica la posibilidad real y efectiva de que los ciudadanos puedan elegir a los titulares del gobierno, y de removerlos en los casos que la gravedad de sus acciones lo amerite (TEPJF, 2005).

La práctica sindical debe incorporar estos elementos para promover la construcción de ciudadanía en el mundo del trabajo.

La libertad es tan importante como la democracia sindical. Los beneficiarios últimos de ella son las personas físicas y morales participantes en el mundo del trabajo. Una productividad justa solo es posible con una negociación colectiva auténtica, por lo que es inaceptable una vida sindical sin el concurso libre y democrático de las personas trabajadoras.

3.1 Protección internacional de la libertad sindical

La libertad y democracia sindical cuentan con la tutela de todos los sistemas de protección de los derechos humanos en el mundo. Entre los instrumentos pertinentes a su ejercicio y defensa encontramos los siguientes:

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala en el artículo 23, numeral 4 "Protege el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse" (Naciones Unidas, 1948).
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual compromete, en su artículo 8, numeral 1, a "Los Estados Parte a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática y el derecho de huelga..." (Naciones Unidas, 1976).
3. La Carta Social de las Américas, en su artículo 8, promueve "El respeto de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998" (OEA, 2012a), de vital importancia para la libertad y democracia sindical, como veremos.
4. La Convención Americana sobre Derechos Humanos que suscribió y emitió la Convención Americana sobre Derechos humanos (Pacto de San José), en su artículo 16, indica que "todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines... laborales..." (1969).

3.2 La Organización Internacional del Trabajo

La OIT es la agencia de la Organización de las Naciones Unidas encargada de promover y proteger los derechos humanos laborales. La libertad sindical es uno de los valores centrales de la OIT. Está consagrada y reconocida en su Constitución (1919), en la que se considera que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, que existan condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales y que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente al principio de libertad sindical.

A nivel internacional, la importancia del mundo laboral es evidente por la cantidad de normas emitidas por diversos organismos multilaterales. En dichos instrumentos destacan el respeto, la consolidación, la promoción y la progresión de los derechos humanos en lo general y de los derechos humanos laborales en materia colectiva en lo particular.

En mayo de 1944, La Conferencia General de la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT. Para los efectos del presente trabajo cabe resaltar lo siguiente:

(a) El trabajo no es una mercancía (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante (c) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común (OIT, 1974, p. 1).

En ella se reconoce la obligación de la OIT de promover programas que permitan "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia

en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas” (1974, p. 1).

3.3 Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Las políticas generales de la OIT son dictadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual se lleva a cabo cada año en junio, en Ginebra, Suiza. La Conferencia reúne a delegados de gobiernos, personas trabajadoras y empleadores de los Estados y emite Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Estas normas son fundamentalmente convenios, protocolos y recomendaciones que adoptan otros instrumentos jurídicos como declaraciones y resoluciones que enuncian los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En su sesión de 1998, esta instancia declaró que los países miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso, derivado de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. Por ello, calificó como fundamentales diversos convenios que también son conocidos bajo el término de «normas fundamentales» en el trabajo, entre ellos el Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98) (OIT, 1998).

Surge entonces el concepto de “derechos fundamentales”, entre los cuales debemos incluir a la Libertad Sindical como derecho fundamental aplicable a todos los pueblos. La OIT promueve su aplicación universal con atención especial en la negociación colectiva, principalmente a través de los siguientes instrumentos:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ratificado por México en 1950.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ratificado por México en 2018.
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) ratificado por México en 1974.

- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) ratificado por México en 1978.
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) no ha sido ratificado por México.
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) no ha sido ratificado por México.

Dichos convenios tienen como finalidad garantizar la libertad de las personas trabajadoras para organizarse libremente, afiliarse al sindicato de su conveniencia y negociar los términos en que habrá de prestarse el servicio, en igualdad de condiciones con su empleador.

Las NIT adoptadas y supervisadas por la OIT constituyen un importante punto de referencia para las legislaciones internas de aquellos países que buscan el fortalecimiento de sus sistemas de relaciones laborales. Su influencia no se limita al aspecto legislativo, sino que constituyen una herramienta que puede servir para alentar el desarrollo de la jurisprudencia nacional en temas relativos al derecho del trabajo.

El sistema interamericano de derechos humanos cuenta con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual

“recibe, analiza e investiga peticiones individuales en que se alegan violaciones de derechos humanos, tanto respecto de Estados Miembros de la OEA que han ratificado la Convención Americana, como de aquellos Estados que aún no la han ratificado” (OEA, 2012b).

La OIT cuenta con órganos de control a los que se puede recurrir, como el caso central del Comité de Libertad Sindical, órgano tripartito al que le corresponde atender quejas por violación a los principios de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Para la OIT, la libertad sindical y la democracia son dos conceptos indisolubles, ya que el primero no se cumple si no existe el segundo. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que “el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales” (OIT, 2006, p. 13).

4. Panorama general de la situación de la libertad y democracia sindical en México



La crisis de representatividad del sindicalismo tradicional en México obedece primordialmente a la falta de espacios de participación para la población trabajadora, tanto en la elección de los representantes, como en la parte sustantiva de la actividad sindical: la discusión, negociación y administración cotidiana de los contratos colectivos de trabajo.

A lo largo del siglo XX, el sindicalismo corporativo tuvo un papel significativo en la consolidación institucional, para lo cual requería de interacción con la base, mostrar interés en la defensa de los logros laborales y desarrollar modestas prácticas de participación como asambleas de centro de trabajo. Sin embargo, con el deterioro económico nacional, la influencia de este sindicalismo tiene el mismo comportamiento que su importancia política (la diputación obrera en el PRI pasó de 31.4% en 1979 a 9.5% en el 2000 como expresión de su cada vez menor participación en el control político y logro de la “paz laboral”) (Cfr. Bensusán, Alcalde, 2006).

Conforme se impone un modelo laboral precario, especialmente a partir de los años ochenta, los sindicatos corporativos pierden terreno ante el modelo de protección patronal desarrollado inicialmente por sindicatos promovidos por la patronal. Este modelo se fortalece con la reforma laboral de 1980, especialmente con el artículo 923 que señala: “No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando... no obstante existir ya uno depositado en la Junta” (Secretaría de Gobernación, 1980, p. 226). Como resultado, las centrales sindicales tradicionales migraron al modelo de contrato de protección, como bien lo indican las estadísticas oficiales (STPS, 2020) que señalan un promedio aproximadamente de 98 nuevos contratos en el quinquenio de

1981 a 1985, llegando a un promedio de 848 en el cuatrienio 2016-2019. De igual manera, destaca que 45% del universo sindical registrado ante la misma dependencia esté agrupado en la CTM, CROC y CROM (STPS, 2017).

En este modelo corporativo, las prácticas democráticas, de suyo escasas, resultan innecesarias, puesto que para la celebración del pacto colectivo se puede omitir la participación de las bases. Esta suerte de sindicalismo de papel fue funcional a la política económica que ofrecía trabajo precario como ventaja comparativa sobre otros países para atraer inversión. Dicha competitividad entendida como oferta de trabajo precario, en muchos países requirió reformas legales que implicaron retrocesos en los derechos colectivos, lo cual no fue el caso de México, ya que el acuerdo de la mayoría de los sindicatos con la política oficial y con los intereses patronales las hacía innecesarias.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 valida ese razonamiento, pues no hizo modificaciones sustanciales en el campo sindical. Así lo señala Graciela Bensusán: “los cambios en el régimen de la relación Estado-trabajadores a partir del 2000 han sido sorprendentemente modestos” (Bensusán, Middlebrook, 2012, p. 801).

El neoliberalismo creó nuevos centros de poder e incluso nuevos modelos de control corporativo a través de, por ejemplo, programas sociales y con un modelo de protección patronal. Las principales centrales obreras han visto mermada su importancia y membresía, por lo que ya no garantizan control ni votos, pero, curiosamente, mantienen o incrementan los contratos colectivos que solo existen en el papel y representan importantes ingresos para quienes logran hacerse del control de un registro sindical.

Por ello, el señalamiento a la antidemocracia en el mundo del trabajo fue constante, tanto en los órganos de control de la OIT como en la negociación de acuerdos económicos. Esto no significa que no existan experiencias sindicales con prácticas democráticas, pero, lamentablemente, son una minoría si asumimos que el noventa por ciento de los contratos colectivos de trabajo celebrados pueden considerarse de protección patronal. El corporativismo, primero, y, más recientemente, el contratismo de protección patronal, han sido la constante en el sector productivo, siempre con la justificación de mantener una “paz laboral”.

Es imposible sostener que el mundo del trabajo en México sea democrático, más aún si se entiende a la democracia como lo señala la Constitución en el artículo Tercero, fracción II, inciso a): "no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo" (Secretaría de Gobernación, 2017). La constante en el ambiente laboral, en cambio, son las prácticas antidemocráticas o de simulación.

Como espejo de ellos, las instituciones del ámbito laboral en nuestro país se caracterizan por ser democráticas en la teoría; sin embargo, la práctica cotidiana demuestra lo contrario. Según la OIT, "México ha tenido un papel protagónico en su devenir. Representantes gubernamentales y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores han contribuido muy significativamente en la obtención de resultados eficaces de los medios de acción de la OIT" (2013) y ejerce "un tripartismo, institucionalizado, que ejerce un impacto real sobre la creación de políticas y con una representación sindical fuerte e independiente" (Fraile, 2014, p. 3).

En ese tripartismo institucional, la legitimidad de las representaciones sectoriales se caracteriza por la discrecionalidad con que se les designa. Por ejemplo, en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el reglamento interior faculta al presidente de la República quien, sin que exista el mínimo asomo de participación democrática, "establecerá las bases para determinar las organizaciones de trabajadores y de patrones que, por su representación legal o por representar el interés mayoritario (...) deban intervenir en la designación de los miembros de la Asamblea General, en términos del artículo 259 de la Ley" (Secretaría de Gobernación, 2006).

Esto ocurre a pesar de que el Comité de Libertad Sindical de la OIT establece que "los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas tiene que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso" (OIT, 1985, p. 78). En México predomina la tendencia de simular la participación de los sectores o bien excluirlas. No existe en la normativa aplicable una elección democrática ni un criterio de medición de la representatividad sindical, sino que se tiende a otorgar al Poder Ejecutivo la determinación de quién resulta representativo. Mientras no se cuente con una legítima representación de los sectores, las instituciones tripartitas resultan ilegítimas.

Se puede hacer un diagnóstico similar en los actos fundamentales de la vida laboral, que deberían contar con el ejercicio de los derechos ciudadanos por parte de la población trabajadora.

Sobre el tema de la negociación colectiva, se debe considerar que la mayoría de los contratos colectivos de trabajo se firman sin el conocimiento de las personas trabajadoras a las que supuestamente habrá de proteger, razón por la que se puede argumentar que no existe democracia en el mundo del trabajo, si nos atenemos al concepto de democracia contenida en la tesis de jurisprudencia ya mencionada.¹

Para que un contrato colectivo de trabajo pueda ser democrático, es indispensable que se celebre después de un proceso de deliberación y participación de las personas trabajadoras en los procesos de toma de decisiones: definición del clausulado en un ambiente de igualdad, donde participen con igual peso respecto de sus pares en su definición, con la garantía de sus derechos fundamentales de libertad de expresión, información y asociación, teniendo en todo momento la posibilidad de controlar a los integrantes de los órganos electos para representar al sindicato.

La negociación colectiva, a nivel de centro de trabajo, puede ser la expresión más acabada del diálogo social, sólo posible mediante la democracia sindical. La propia Ley propiciaba una negociación colectiva de la que se excluía a la persona trabajadora, al otorgar a la representación sindical el monopolio de dicha negociación, con sustento en el mismo texto de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386 (Secretaría de Gobernación, 2019a).

Pierde legitimidad la negociación colectiva cuando la organización sindical se convierte en patrimonio privado de un grupo o familia que "controla" uno o varios registros sindicales, usufructuando la facultad de suscribir contratos colectivos sin consultar a las personas trabajadoras. Esto resulta más grave cuando ni siquiera están obligados a que haya afiliación al sindicato, lo cual constituye una característica fundamental de los contratos de protección patronal.

Debido al origen corporativo de las agrupaciones obreras, éstas han funcionado con un esquema de participación que pudiera parecer democrático. No obstante, las prácticas cotidianas en un gran número de esas agrupaciones indican que, por ejemplo, las asambleas son protocolarias y se rigen bajo un

1. Nos referimos a la tesis del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación citada con anterioridad.

esquema de verticalidad que impide la expresión de opiniones contrarias a las sostenidas por las mesas directivas o únicamente por el Secretario General.

La mayoría carece de una vida sindical real; son agrupaciones registradas, legalmente existentes, aunque sea simplemente de papel, pues si bien existe un registro ante las autoridades correspondientes, cuentan con la aceptación de las empresas, administran contratos colectivos depositados ante las autoridades, y la mayoría de las personas trabajadoras a las que cubren esos pactos ignoran la existencia de dicha agrupación dentro de su propio centro de trabajo. Bajo estas condiciones, se prescinde del ejercicio de la democracia.

Los sindicatos con asociados medianamente enterados y proactivos con sus derechos y obligaciones sindicales, procedimientos internos democráticos y formación sindical para sus agremiados cuentan con contratos colectivos robustos y salarios remuneradores, pero son, lamentablemente, una minoría.

Se atribuye al pensador francés Louis Blanc el haber dicho que “no se puede tener república en las calles y monarquía en las fábricas” (Fernández, 2009, p. 391). A pesar de contar con los instrumentos legales que proclaman la democracia y una cultura democrática, el mundo del trabajo resulta antidemocrático, en perjuicio de las personas trabajadoras, a quienes, como hemos visto, se ha privado de su derecho a participar en actos que les incumben de manera natural.

Por esta razón, resultaba indispensable llevar a cabo una reforma laboral democrática, que restituya la ciudadanía laboral y devuelva a las personas trabajadoras el poder de decisión y gestión que les ha sido arrebatado con el pretexto de la paz social o laboral. De ahí la relevancia de la reforma Constitucional del 5 de febrero de 2017 y la reforma legal del 1° de mayo de 2019.

El proceso de acercamiento entre democracia sindical y democracia política, derivado de la evolución de la libertad sindical, entendida en un sentido tanto positivo como negativo, resulta evidente en la reforma laboral mexicana de 2017-19, en la cual se concede mayor importancia a la condición de representado con respecto a la de asociado, fenómeno que Umberto Romagnoli define como “el crecimiento de la instancia de relegitimación democrática de la representación sindical como consecuencia del proceso

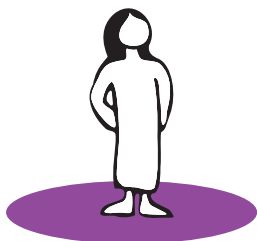
de institucionalización de la figura del sindicato más representativo” (Romagnoli, 1989, p. 248).

Los sindicatos tienen completa autonomía para redactar sus estatutos, por lo que la participación de los agremiados debe ir dirigida a desarrollar y proponer mecanismos de participación democrática, tanto para la periódica renovación de la representación como para la participación individual y colectiva en los temas que le competen como coalición, principalmente la administración de la relación laboral colectiva, lo cual obliga a una participación democrática a lo interno.

Derivado de esta reforma, además de la actividad interna, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo está obligado a realizar una actividad también al exterior, pues al tener la facultad de representar y negociar los derechos de sus agremiados, el sindicato titular debe, primero, garantizar la participación activa y propositiva de su membresía, a efecto de garantizar su apoyo a las propuestas que surjan de la misma. Al mismo tiempo, debe buscar la aquiescencia a esas propuestas por parte de quienes se encuentran cubiertos por el pacto colectivo sin pertenecer al sindicato.

La función política de la negociación colectiva es evidente. Además de su función tradicional de fijación de condiciones de trabajo, en el nuevo modelo de participación ciudadana se obliga a los sindicatos a ejercer parcialmente el poder de la empresa frente a todas las personas cubiertas por el contrato colectivo, sean o no sindicalizadas. Esto obligará a las dirigencias sindicales a realizar un trabajo político sindical constante para garantizar el apoyo mayoritario a sus negociaciones; la reforma promueve una cultura democrática, novedosa en el mundo del trabajo.

5. Libertad y democracia sindical en otros países



La reforma constitucional de febrero de 2017 eleva la democracia sindical y la negociación colectiva al marco constitucional de las relaciones laborales, incorpora los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y da certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, lo cual resulta armónico con la legislación de otros países: “Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto” (Secretaría de Gobernación, 2017).

En España, por ejemplo, el artículo 28-1 de la Constitución de 1978 reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente». Por su parte, el artículo 37 Constitucional prevé que la Ley debe garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios, reconociendo, además, el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo (BOE, 1978).

Este reconocimiento a la libre sindicación como derecho fundamental se complementa con la Ley de Libertad Sindical de 1985 (BOE, 1985). Se incorpora un régimen democrático que se expresa en la elección de los delegados de personal y/o miembros del Comité encargados de representar a las personas trabajadoras frente a la empresa; además, establece plazos y requerimientos mínimos para promover elecciones, autoridades electorales, propaganda y campaña, proceso de votación, resultados del proceso electoral y notificación a la autoridad pertinente según el articulado 67 al 76 (BOE, 1994). Por otro lado, la elección de dirigentes sindicales está regulada por el Estatuto de los Trabajadores, donde se señala el proceso que se debe seguir para elegirlos mediante la sección del procedimiento electoral en el artículo 67.

Las prácticas democráticas se desarrollan de manera regular y el régimen democrático exigido por la Constitución se expresa en los estatutos de las organizaciones. En el caso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) se puede ubicar en su estatuto los mecanismos para elección de los integrantes de sus órganos dirigentes y proporcionalidad de género en la integración de las planillas contendientes (2017).

En cuanto a los procesos electorales, se promueven criterios de unidad por medio de candidaturas únicas y cerradas. De no alcanzarse una lista única, la elección se rige por reglas básicas encaminadas a garantizar el equilibrio de la representación plural de la Confederación de acuerdo con el artículo 11 (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, pp. 23-24). Esto responde a que, si bien se reconoce la diversidad de expresiones al interior de la organización, estas expresiones deben también priorizar la unidad general a su existencia minoritaria como lo estipula el artículo 12 (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2017, p. 24).

Asimismo, encontramos prácticas democráticas en Italia, cuya constitución, en su artículo 39, establece que:

la organización sindical será libre y no se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos (República Italiana, 1947).

De esta forma, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL por sus siglas en italiano) es la agrupación sindical italiana más antigua e importante que plasma en sus estatutos los principios de democracia interna, representación de la mayoría sin dejar de atender los intereses de la minoría, preparación de los cuadros sindicales para la renovación generacional de los agremiados y proporcionalidad de género expresados en sus principios constitutivos (CGIL, 2019a).

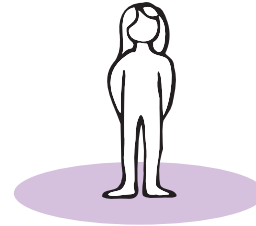
El proceso de elección en la CGIL es secreto y tiene un periodo estatutario de 4 años, en los cuales los representantes sindicales pueden ser reelectos en dos ocasiones como máximo, según el artículo 21 de esos principios (CGIL, 2019b, p. 19).

De igual forma, en el caso de Argentina, su Constitución reconoce en el artículo 14 bis:

la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo (CSJN, 2010, p. 18).

La Central de Trabajadores de Argentina (CTA) fue fundada en 1992, siendo de las organizaciones más representativas del país. En su última reforma estatutaria, en mayo de 2015, se hacen las adecuaciones a lo señalado en el artículo constitucional 14 bis, previamente citado, donde se señala el principio de democracia. Asimismo, incluye la democracia paritaria y la afirmativa de minorías en el artículo 24, así como la consulta democrática de los afiliados para la toma de decisiones de acuerdo al artículo 25, y un proceso de elección libre, personal y secreto en apego a lo señalado por el artículo 29, todos estos del estatuto (Central de Trabajadores de Argentina, 2015).

6. La reforma laboral 2017-2019, camino a un nuevo paradigma



6.1 Libertad y democracia sindical en la normativa vigente

La legislación vigente sienta las bases para el ejercicio de la libertad y democracia sindical, incorpora la obligación de que las personas trabajadoras participen en la vida sindical de manera democrática y ratifiquen el contenido de los contratos colectivos de trabajo en sus diferentes etapas, a saber, firma, revisión y terminación. Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, creado en la reforma constitucional del 5 de febrero de 2017 garantizar y promover los principios democráticos en el trabajo. La nueva disposición:

- I. Armoniza el contenido de la ley con el Convenio 98 de la OIT para garantizar la libertad de sindicación y la autonomía sindical, en el que se indica que tanto los patrones como las personas trabajadoras pueden organizarse mediante sindicatos para la defensa de sus intereses en común, derecho que queda estipulado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo (Secretaría de Gobernación, 2019a). Incorpora la posibilidad de que las personas trabajadoras se organicen libremente, derecho que queda asentado en el artículo 360 de la ley.
- II. Para la elección de directivas sindicales, se genera un nuevo derecho electoral laboral a efecto de que la definición en la integración de las directivas sindicales se encuentre regida por prácticas democráticas, buscando garantizar el derecho a votar y ser votado, de acuerdo con el procedimiento contenido en el inciso a) fracción IX del artículo 371. Este procedimiento estará sujeto a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos que podrá ser invocado por los directivos sindicales o por los afiliados (por lo menos el treinta por ciento).

- III. Incorpora la legitimación negocial obtenida mediante el voto personal, libre y secreto de las personas trabajadoras como garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva.² En este sentido, para negociar un pacto colectivo inicial, el sindicato pretendiente deberá acreditar su representatividad en la fuente de trabajo mediante una constancia expedida por el centro.³ La representatividad se obtiene con el apoyo del treinta por ciento de los cubiertos por el contrato, salvo que más de un sindicato pretendiera la representatividad, en cuyo caso, la constancia respectiva se otorgará al que tenga el apoyo mayoritario de las personas que habrán de ser beneficiadas por el contrato, las cuales serán consultadas mediante voto personal, libre, secreto y directo.⁴ Los acuerdos a que llegue la representación sindical sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión serán ratificados de la misma forma.⁵
- IV. Se hace obligatorio que los conflictos sindicales sean resueltos por medio de principios democráticos. Además, se incorporan reglas claras para el desahogo de la prueba de recuento a efecto de que las personas trabajadoras puedan, en su caso, mediante voto personal, libre, directo y secreto, manifestar su voluntad de respaldar un movimiento de huelga u optar por la representación de un sindicato u otro.⁹
- V. Incorpora mecanismos para garantizar la libertad y seguridad en la emisión del voto, lo cual deriva de los antecedentes de intervención de la patronal para forzar el voto a favor del sindicato de su preferencia, aún por medio de la violencia, ordenando que se “dé vista, incluso, de los hechos a las autoridades penales y administrativas correspondientes para su sanción” (Secretaría de Gobernación, 2019a)¹⁰ y tomen previsiones para evitar prácticas de extorsión y demandas por titularidad de negociación colectiva sin el conocimiento de las personas trabajadoras a las que dicen representar. Se prevé incluso la pérdida del registro del sindicato que incurra en estas prácticas.¹¹

Los contratos celebrados con anterioridad al 1° de mayo de 2019 deberán legitimarse también mediante voto personal, libre, secreto y directo de las personas cubiertas por el mismo,⁶ dentro de un plazo de cuatro años contados a partir de esa fecha. Este proceso obliga a hacer del conocimiento de las personas trabajadoras su contenido para darles la oportunidad de respaldar o rechazarlo mediante un proceso democrático. El fenómeno de contrato de protección patronal hace que la inmensa mayoría de los pactos colectivos existentes, si bien son legales, carezcan de legitimidad. Por ello, la importancia de que la autoridad registral (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) verifique que el contrato sea de conocimiento público por las personas trabajadoras a las que cubre y que el mismo cuente con el respaldo de la mayoría de estas mediante voto personal, libre y secreto.⁷

Al término del plazo señalado, el contrato que no haya sido sujeto a consulta se dará por terminado, quedando vigentes las prestaciones y condiciones de trabajo del contrato no consultado, condiciones de trabajo y prestaciones que deberán ser superiores a las de Ley y que se vuelven obligatorias.⁸

- VI. Incorpora la proporcionalidad de género en la elección de directivas sindicales a efecto de combatir las condiciones de discriminación en que se da la participación de las mujeres.¹²

6.2 Iniciativas legislativas en trámite

Previo al 1° de mayo de 2019 se presentaron en la Cámara de Diputados iniciativas relativas a la libertad y democracia sindical, las cuales fueron dictaminadas en bloque y algunas formaron parte de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de esa fecha.

Es innegable que la reforma laboral mencionada es un gran paso hacia un nuevo paradigma en el mundo del trabajo. Sin embargo, hace falta desarrollarla y complementarla, tanto en la práctica cotidiana como en el ámbito legislativo, donde ya hay nuevas iniciativas dirigidas al tema.

1. Iniciativa que reforma y adiciona los artículos 371 y 376 de la Ley Federal del Trabajo, en materia

2. Artículo 386 bis. En adelante todos los artículos citados en este apartado corresponden a la Ley Federal del Trabajo promulgada en mayo de 2019.

3. Artículo 387.

4. Artículo 390 Bis.

5. Artículo 390 Ter.

6. Transitorio décimo primero y 400 Bis.

7. *Ídem*.

8. Transitorio décimo primero.

9. Artículo 371, fracción III.

10. Artículo 897-G.

11. Artículo 369, fracción III.

12. Artículo 371, fracción IX bis.

de democracia sindical (Cámara de Diputados, 2019). Presentada por el Partido Morena el 5 de septiembre de 2019, propone la modificación de la fracción IX bis al artículo 371 de la Ley de la materia para que el aspirante renuncie al cargo sindical, si cuenta con cargo, con una antelación de seis meses de la nueva elección. Modificación del párrafo final del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que impide la reelección en el cargo sindical.

2. Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios de dirigentes sindicales (Cámara de Diputados, 2020). Presentada por el Partido del Trabajo el 11 de febrero de 2020, propone modificar la parte final del artículo 359 para que los estatutos asienten de forma expresa la obligación de administrar el patrimonio sindical de forma transparente. Agrega la fracción IV y V al artículo 371 bis para que los funcionarios electos presenten declaración patrimonial, fiscal y de conflicto de interés ante las autoridades respectivas y que los funcionarios sindicales tengan un salario máximo del 50% respecto al salario percibido como trabajador, siendo apartado A, y del 25% siendo apartado B. Adiciona un párrafo final al artículo 376 que obliga a los funcionario sindicales a abstenerse de buscar u obtener beneficios personales durante su gestión y adiciona la fracción IV al artículo 377 para que en la redacción de los estatutos se establezca la obligación de la directiva a llevar una administración transparente y equitativa, artículos todos de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, en el Senado de la República se presentó una iniciativa relacionada al tema:

3. Proyecto de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional (Cámara de Senadores, 2020). Presentada por el Partido Morena el 24 de marzo de 2020, propone la modificación de la fracción II del artículo 358, para que los periodos estatutarios no sean indefinidos o tan largos que impidan la renovación directiva. Adiciona un segundo y tercer párrafo al artículo 359, para que los estatutos establezcan el respeto de los derechos humanos de sus integrantes, así como el respeto de votar y ser votado. Modificación de la fracción IX y de los incisos e, f y g del artículo 371

para que en el proceso de elección se respete el derecho a votar y ser votado, así como establecer reglas para la identificación de los votantes en el proceso electivo. Modificar la fracción VIII del artículo 378 para impedir que en los procesos electorales se bloquee el derecho a ser votado mediante requisitos ilegales o sin fundamento, todos estos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, propone adicionar un segundo y tercer párrafos al artículo 69 para que el proceso de elección de las directivas sea democrático, libre, secreto y personal; modificar la fracción V y adicionar la fracción VI, VII y un párrafo final al artículo 79 que establece como prohibiciones para los funcionarios sindicales la evasión de cuotas, emitir constancias electorales falsas e impedir la libre participación democrática de las personas trabajadoras, ambos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional.

A la par que se promueve su ejercicio, es necesario desarrollar la normativa a efecto de profundizar los espacios de participación democrática.

6.3 Ciudadanía laboral

Hace falta un cambio de paradigma que sitúe a la persona trabajadora como sujeto activo de la vida cotidiana del trabajo, que la reconozca como un ciudadano con derechos plenos en la fuente de trabajo y todo lo que de ello derive y se relacione con su carácter de trabajador (Alonso, 2007, p. 15). Las más recientes reformas constitucional y legal en la materia son un importante punto de partida para ello. En este sentido, es importante poner en valor la ciudadanía laboral como un camino a la justicia social ya que,

cuando la administración de la industria, como la de todas los demás aspectos de los asuntos humanos, está en manos de expertos especializados, que trabajan de acuerdo con deliberadas normas generales; y cuando la decisión última de la política no reposa en otras manos que en las de los ciudadanos mismos, es cuando puede alcanzarse el máximo desarrollo agregado del intelecto y del carácter individual de la comunidad en su conjunto (Webb y Webb, 2014, p. 24).

Debemos considerar a la ciudadanía laboral como sinónimo de ciudadanía social, ciudadanía industrial, ciudadanía en la empresa, y otros conceptos similares, refiriéndola a los derechos de la persona trabajadora en la fuente de trabajo, empresa y en la sociedad, ante el patrón, ante el Estado o ante la sociedad.

Esta ciudadanía solo se alcanzará una vez que la relación contractual entre personas trabajadoras y empleadores haya salido del plano de la subordinación y dependencia para entrar en el ámbito de la inclusión igualitaria. Una reforma laboral solo puede ser democrática si recupera, para las personas trabajadoras, el concepto de ciudadanía laboral, como primer paso para superar el esquema actual en que son excluidos de las decisiones que les corresponden asumir, como la contratación colectiva.

El beneficio de una negociación colectiva que implique una participación democrática no supone un peligro para la estabilidad y viabilidad de la fuente de trabajo. Por el contrario, coincidimos con la opinión de María Luz Rodríguez (2016, p.4) en el sentido de que “cuanto mejores sean las condiciones de trabajo que se convengan en la negociación colectiva, mayor es la producción de la empresa.”

La inserción o inclusión en la reciente reforma normativa de modelos de participación democrática al seno de la fuente de trabajo y los sindicatos ha sido una necesidad de estos, al haber sufrido desgaste por la adopción de las malas prácticas a que nos hemos referido y con el fin de evitar el anquilosamiento, debilitamiento y pérdida de membresía. Es evidente que dicha necesidad no es producto del momento ni una moda pasajera, sino la imperiosa necesidad de garantizar su credibilidad como instrumentos de convivencia social y autotutela de derechos.

La obligación de legitimar los pactos celebrados con anterioridad a la reforma dará pie a que surjan organizaciones auténticas o a que los sindicatos existentes lleven a cabo una actividad tendiente a obtener una auténtica representación. La necesidad del diálogo colectivo en una sociedad democrática está fuera de discusión; sin embargo, es imposible su práctica si no se cuenta con organizaciones verdaderamente representativas, autónomas y democráticas, por lo que se hace urgente terminar con un modelo en el que la base social de uno de sus interlocutores, la población trabajadora, ha sido excluida de toda participación democrática.

Para el Diálogo Social se requiere la participación y la libertad de asociación, de ahí que sea un fin en sí mismo en las sociedades democráticas. Resulta igualmente fecundo con fines de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real en la política. Es el medio gracias al cual se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general (OIT, 200, p. 5).

Para insertarse de manera competitiva en un mundo globalizado, México requiere, no precarizar el empleo, sino crear empleo de calidad, para lo cual se requiere un compromiso social y político con la democracia.

La fatiga respecto de la globalización, expresada por el desempleo, se asocia con un cierto desencanto con la democracia y ello no es bueno. Mucha gente define su propia relación con la globalización en función de su empleo (oportunidades de obtenerlo, calidad del mismo, seguridad social a la que le permita acceder, participación y diálogo en el lugar de trabajo y en la formulación y ejecución de políticas que inciden sobre él mismo). Ahí parece radicar el núcleo esencial de una globalización exitosa para todos. Por ello, la gran tarea de las sociedades para combatir la pobreza y la exclusión, así como para promover la gobernabilidad democrática, parece ser la convergencia de políticas en torno a la generación de más y mejores empleos. En dicha tarea, el protagonismo de empleadores y trabajadores es central y los gobiernos no son convidados de piedra (Levaggi, 2006, p. 26).

6.4 Democratización de la vida sindical y la representación proporcional entendida como el renuevo de las dirigencias sindicales

El modelo sindical mexicano, caracterizado mayoritariamente por su verticalismo, no está preparado para la vida democrática, y es evidente su resistencia al cambio. Baste mencionar que frente a la reciente reforma laboral, el sindicalismo tradicional reaccionó impugnando legal y políticamente la incorporación de las prácticas democráticas que hemos descrito.

Esta reacción confirma lo alejada que está la mayoría de las dirigencias sindicales de la cultura democrática, pero no sólo en las dirigencias, sino también en las bases de las organizaciones, acostumbradas a ser ignoradas en la toma de decisiones y/o a delegar su poder en líderes que, en ocasiones, se eternizan en la dirigencia sindical.

La democracia implica el derecho de toda la ciudadanía a ser protagonista y tomar parte activa en la toma de decisiones, es decir, en el ejercicio del poder, sea desempeñando funciones y cargos públicos, o decidiendo quién va a ejercer legítimamente el poder.

Es indispensable incorporar mecanismos de representación proporcional a efecto de que las diferentes sensibilidades al interior, organizadas o no, se puedan expresar y participar libremente, ofreciendo a las bases diferentes visiones de cómo abordar los requerimientos de la vida laboral y sindical.

También es indispensable incentivar el surgimiento de liderazgos auténticos para formar una nueva generación de sindicalistas, capaces de renovar las formas organizativas del sindicalismo actual, fortalecerlo, apartarlo de los vicios del burocratismo y acercarlo de nuevo a las luchas de sus bases y a la movilización social.

La exclusión de la mujer de la vida sindical, tanto por causas culturales como de intereses, es grave. Más grave aún es la simulación que se presenta en muchas organizaciones, donde la presencia de las mujeres en las directivas sindicales es solo en el papel, donde en ocasiones se le designa solo para tener alguien "de confianza". La mayoría de los sindicatos son patrimonio de grupos políticos o familiares, sin que en los hechos haya liderazgo real. Se da el lamentable caso de que, por un supuesto control, se incluye a algún familiar o empleada como "dirigente", cuando en realidad no desempeña ninguna actividad sindical. Cuando se da el caso de que aparezca como secretaria general, se limita a firmar los contratos de protección patronal.

La democracia sindical no sólo debe ser cuantitativa, acercando los porcentajes de representación de uno y otro sexo. No se trata de tomar acciones cosméticas mediante cuotas o porcentajes en favor de las mujeres para disimular las limitaciones democráticas, tratando aparentar igualdad de derechos. Se debe concebir la democracia como un acto sustantivo.

La representación proporcional de género en las directivas sindicales en la Ley¹³ es un buen inicio para incentivar la participación de las mujeres. Sin embargo, la participación de la mujer debe garantizarse en todas las estructuras laborales, desde la administración del contrato colectivo de trabajo (comisiones mixtas), pasando por todas las instancias sindicales (comisión revisora, electoral, de control, etc.) y del sector laboral, tomando en cuenta que la población se compone, en términos generales, de partes iguales entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la gran aspiración debe ser una democracia paritaria, donde el protagonismo sindical "de la mujer sea real y equilibrado con el protagonismo masculino" (Martínez, 2008).

La paridad implica consolidación del poder, ya que garantizar la participación proporcional de género o de corriente de opinión supondría que la igualdad se transforme en una igualdad material eliminando las desigualdades fácticas presentes en nuestra sociedad.

6.5 La urgente necesidad de democratización laboral en el sector público

La existencia de un apartado B del artículo 123 constitucional ha servido únicamente para limitar los derechos de las personas trabajadoras al servicio del Estado. El hecho de que la relación de trabajo surja de un nombramiento por parte del Estado, según el artículo 3 (Secretaría de Gobernación, 2019b, p. 1), ha imposibilitado la práctica democrática en ese sector en el que al "cierre de 2017, laboraban 4,198,846 personas en las administraciones públicas federal y estatal, de las cuales 40.4% formaban parte del gobierno federal. En el ámbito municipal, laboraban 1,012,348 personas al cierre de 2016" (INEGI, 2019, p. 1).

A diferencia del apartado A, en el texto constitucional, de manera expresa, se limita el ejercicio de derechos colectivos, se reconoce el derecho a la sindicación, pero no a la negociación colectiva. Se hace imposible el ejercicio de derecho a huelga, ya que sólo se considera "cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra" (Secretaría de Gobernación, 2017).

La legislación y la jurisprudencia han eliminado limitaciones contra el ejercicio de la libertad de sindicación al reconocer el derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos, sin necesidad de

autorización previa, sin que a nadie se le pueda obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en el mismo. Además, se obliga a que la elección de las directivas sindicales se realice mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados.¹⁴ Igualmente, se han declarado inconstitucionales disposiciones que establecían la sindicación única (Suprema Corte de la Nación, 2010, p. 1973).

La libertad de sindicación sirve de poco si se carece del derecho a la negociación colectiva. El patrón equiparado (Estado) determina las condiciones de trabajo y solo debe consultar al sindicato según el artículo 87 (Secretaría de Gobernación, 2019b), lo cual no puede considerarse una negociación colectiva.

Son mínimos los derechos colectivos reconocidos por la constitución y la legislación y solo los trabajadores de base pueden ejercerlos, al quedar excluidos del régimen legal, de acuerdo con el artículo 8 de la citada Ley:

los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios

La propia ley establece un amplio catálogo de trabajadores de confianza en su artículo 5. Los tribunales mexicanos se han pronunciado ampliamente sobre la inconstitucionalidad de la definición de "confianza". Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reivindicado los derechos colectivos de esos sectores a ratificar que:

Tanto los funcionarios (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio núm. 87), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros. (OIT, 2018, p. 63).

En cuanto a la negociación colectiva, la OIT ha señalado que:

Los «empleados públicos» (que no actúan como órganos del poder público) de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas, disponer de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, e incluso disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan no ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (OIT, 2018, p. 158).

Parece un contrasentido limitar a tan amplios contingentes de personas trabajadoras en el marco de una alternancia democrática (máxime cuando el corporativismo sindical ha perdido sentido) y mantener un régimen tan marcadamente discriminatorio.

Contra la tendencia de nuestra legislación, en el sector público se sigue imponiendo el criterio de impedir al ejercicio de derechos colectivos con argumentos como que una posible huelga afectaría la prestación del servicio. De igual manera, entre las personas trabajadoras, son pocas las voces que reclaman la democratización de ese sector, por lo que resulta indispensable promover, en primer lugar, la cultura democrática, empezando por el conocimiento de sus derechos en materia colectiva. Para ello resulta una gran herramienta difundir las normas internacionales que hemos mencionado, especialmente los que se refieren a la negociación colectiva y la libertad sindical en el servicio público.

6.6 La constante mejora de las condiciones laborales reduce la conflictividad laboral

A nivel internacional, ha quedado demostrada la relación entre democracia y crecimiento económico. En un ambiente con reglas de participación claras y viables, los actores sociales encuentran un entorno donde desarrollar sus capacidades plenas, sin restricción, dentro del marco jurídico socialmente aceptado.

14. El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, va en completo contrasentido a lo descrito.

El sector laboral de nuestro país no ha escapado las crisis económicas y los embates de la patronal que buscan mantener su nivel de ganancias a costa de los derechos laborales, precarizando el empleo y reduciendo las prestaciones contractuales, con la complicidad de diferentes gobiernos, en contra de las recomendaciones para garantizar la tutela de los derechos laborales por parte de la OIT, que ha emitido, desde su creación, Normas Internacionales de Trabajo (NIT) tendientes a equilibrar y garantizar la armonía entre los factores de la producción.

No es secreto que el sistema productivo nacional ha sufrido grandes embates externos e internos y que los resultados de los mismos han sido, por decir lo menos, catastróficos en cuanto al desmantelamiento de la planta productiva, precarización e inestabilidad laboral para las personas trabajadoras, pérdida de derechos y poca o nula capacidad de negociación colectiva en la defensa de sus derechos por parte de sus organizaciones naturales: los sindicatos.

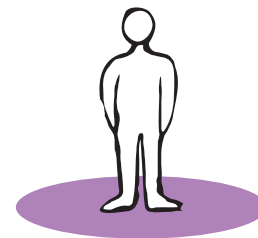
Sin duda, un mecanismo adecuado para mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras es la negociación colectiva.

Además de ser un mecanismo flexible para formular las reglas que necesitan los trabajadores y los empleadores para que sus relaciones sean equitativas y eficaces, la negociación colectiva cumple una importante función de equilibrio en la sociedad. Para muchas categorías de trabajadores poco remunerados, constituye el método más eficaz y fácilmente disponible para mejorar las condiciones de trabajo. En muchos países en desarrollo, los largos períodos de frustración a que dio lugar un desarrollo económico y social lento, o incluso nulo, han alimentado las tensiones sociales. La negociación colectiva refuerza la implantación de la democracia al resolver conflictos que pueden minar la estabilidad nacional si se deja que prosperen y se acentúen (OIT, 2003, pp. 89-90).

La reciente reforma laboral abre la posibilidad de contar con una auténtica negociación colectiva, un dialogo social que, de manera gradual, genere una mejora en los procesos productivos, en las habilidades de las personas trabajadoras y en los mecanismos de distribución de las ganancias.

La existencia de una negociación colectiva auténtica proporcionaría a patrones y personas trabajadoras elementos para reducir una conflictividad que actualmente satura los tribunales laborales, lo cual es natural, ya que al primar la unilateralidad en el actuar patronal se propician excesos. Por consiguiente, al no tener una representación real en la fuente de trabajo, la población trabajadora se ve precisada a recurrir al tribunal para buscar una solución a conflictos cotidianos que no encuentran en la fuente de trabajo un espacio de mediación o resolución.

7. Conclusiones



Si no hay personas trabajadoras que sean “ciudadanos al interior de sus lugares de trabajo, entonces ocurre que no hay ciudadanía laboral” (Muñoz, 2013, p. 307).

La libertad y democracia sindicales se insertan en nuestra legislación a partir de la reforma constitucional laboral de 2017 y toman forma en la reforma legal de mayo de 2019. Para insertarse de manera competitiva en un mundo globalizado, México requiere, no precarizar el empleo, sino crear empleo de calidad. Para ello es indispensable un compromiso social y político con la democracia.

La ausencia de una cultura democrática en el mundo del trabajo derivada de un modelo que tuvo la unilateralidad patronal como la única opción para garantizar productividad, competitividad y paz laboral sin duda dificultan la transición práctica a un modelo de participación ciudadana, especialmente en el ámbito sindical.

La legislación de nuestro país evidencia atraso en la armonización de las normas locales con las NIT y obligan a pensar en la necesidad de una reforma integral que pase por una revisión de toda la normativa laboral a efecto de evitar discordancias y discriminaciones desde las propias leyes. Justamente por ello es que se propone realizar una campaña por la

ratificación del Convenio 154 de la OIT a efecto de que la negociación colectiva se convierta auténticamente en un derecho fundamental para todas las personas trabajadoras, eliminando la discriminación que desde la norma constitucional se propicia.

El conocimiento y utilización de las NIT en el ejercicio cotidiano de la libertad sindical son fundamentales, por lo cual se debe difundir su contenido. La labor de los órganos de control de la OIT resulta de gran importancia cuando se trata de exigir nacionalmente la aplicación de las normas internacionales.

En la búsqueda de reducir el riesgo de quienes promueven la libertad sindical, es necesario otorgar a los representantes de los trabajadores protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicar su labor, incluido el despido, con motivo de su labor sindical, en los términos de lo previsto por el Convenio 135 de la OIT.

La necesidad del diálogo social en una sociedad democrática está fuera de discusión; sin embargo, es imposible su práctica si no se cuenta con organizaciones verdaderamente representativas, autónomas y democráticas, por lo que se impone terminar con un modelo en el que la base social de uno de los interlocutores, la población trabajadora, es excluida de toda participación democrática. Por ello es indispensable tomar medidas desde la política pública para hacer llegar a las personas trabajadoras, de manera directa, la información relativa a los derechos humanos laborales, la legislación laboral, los contratos colectivos de trabajo y su proceso de legitimación.

A efecto de incentivar el ejercicio de la ciudadanía laboral y su participación en los procesos que le atañen, debe existir una instancia oficial que promueva la capacitación permanente de las personas interesadas en la actividad sindical. Estas acciones deben llevarse a todas las personas trabajadoras, pero hay que poner énfasis en las personas jóvenes, incorporando a los programas de estudio los temas antes mencionados.

Un reto de las organizaciones sindicales activas o tradicionales que pretendan cumplir con los principios de libertad sindical será luchar en contra de la libertad sindical en su modalidad negativa, puesto que para muchos trabajadores podría resultar muy cómodo disfrutar de los beneficios de la negociación colectiva sin adquirir ninguna obligación que pudiera derivar de su participación en la organización

sindical. Por ello, debe difundirse y promoverse la cultura democrática en el trabajo, tal y como lo anunció Graciela Bensusán al señalar que “la inadecuación de los viejos recursos de poder para defender los derechos laborales en un nuevo contexto ha supuesto una crisis profunda para el movimiento sindical y la acción colectiva” (Bensusán, Subiñas, 2014).

Para los procesos electorales deberá tomarse en cuenta que no sólo las directivas generales y las secciones tienen un papel de dirección, sino que existen otras instancias como, por ejemplo, las delegaciones. Por tanto, de no abrirse la puerta a nuevos actos de simulación que pudieran eludir el cumplimiento de los principios constitucionales, deberá precisarse que los principios democráticos se apliquen a todas las instancias de representación, incluidas comisiones mixtas, y aún más, también los organismos tripartitos.

Es necesario reconocer que la pluralidad en el seno de la sociedad se refleja en las organizaciones sindicales, por lo que se debe garantizar la rotación de personas en las directivas y la representación proporcional de las diversas sensibilidades organizadas al interior. La paridad de género debe ser una aspiración del sindicalismo, debe garantizarse la representación de las mujeres en todos órganos del sindicato, contractuales y sectoriales, en principio, de manera proporcional a su membresía.

La realidad objetiva nos obliga a incorporar el uso de las nuevas tecnologías en la legislación, tanto para los procesos deliberativos en el caso de la negociación colectiva, como para los efectos de toma de decisiones y ejercicio de la democracia sindical.

En el ámbito sindical, la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales debe ser un presupuesto de la democracia. La libertad sindical en sí misma es irrelevante si no es acompañada de una práctica democrática cotidiana.

Bibliografía

Alonso, Luis Enrique. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*, Anthropos, España.

Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo. (2006). "Estructura sindical y agremiación", en Muñoz Armenta, Aldo, Muñoz Armenta, El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia, *Revista Nueva Antropología*, vol. 20 no. 66, México. www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362006000100007, consultado en mayo 2020.

Bensusán, Graciela y Subiñas, Marta. (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias, *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, vol.59, no. 220, México, ene./abr., www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182014000100003, consultado en mayo 2020.

Bensusán, Graciela, Middlebrook, Kevin J. (2012). El sindicalismo y la democratización en México, *Foro Internacional*, LII(4), www.redalyc.org/articulo.oa?id=59929086003, consultado en mayo 2020.

Boletín Oficial del Estado. (1994). Estatuto de los Trabajadores, Título II, De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm, consultado en mayo 2020.

_. (1985). Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Exposición de motivos. boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf, consultado en mayo 2020.

_. (1978). *Constitución Española*, número 311.1, www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229, consultado en mayo 2020.

Cámara de Diputados. (2019). *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5357-III.

_. (2020). *Gaceta Parlamentaria*, año XXII, número 5455-III.

Cámara de Senadores. (2020). *Servicios legislativos, iniciativas, propuestas, puntos de acuerdo*. infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-03-24-1/assets/documentos/Inic_Morena_Sen_Casimiro_Art_123_Trabajadores_Sindical.pdf, consultado en mayo 2020.

Central de Trabajadores de Argentina. (2015). *Estatuto social*, Buenos Aires. www.cta.org.ar/IMG/pdf/estatuto_cta_2010.pdf, consultado en mayo 2020.

Confederación General Italiana del Trabajo. (2019a). *Estatuto y Código de Ética, principios constitutivos, 18º Congreso anual*.

_. (2019b). *Reglamento de aplicación del Estatuto Confederal*, Roma.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2017). *Estatutos aprobados por el 11º Congreso Confederal*, Madrid.

Pacto de San José. (1969). *Convención Americana sobre Derechos humanos (Pacto de San José)*, www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm, consultado en mayo 2020.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, CSJN. (2010). *Constitución de la Nación Argentina*, publicación del Bicentenario, 1a ed., Buenos Aires.

Fernández Riquelme, Sergio. (2009). "Sobre los orígenes de la democracia social: Henri de Saint-Simon y Louis Blanc. Corporativismo y política social en el siglo XIX" en *Anales de Historia Contemporánea*, número 25, España.

Fraile, Lydia (ed.). (2014). *Atenuar el neoliberalismo*, Plaza y Valdez editores, España.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2019). Estadísticas a propósito de... día de la administración pública (23 de junio), comunicado de prensa 317/19, consultado en www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/publica2019_Nal.pdf.

Levaggi, Virgilio. (2006). *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.

Martínez Cuevas, M^a. D. (2008). Igualdad y discriminación en materia de género, con especial incidencia en el ámbito de las organizaciones sociales y políticas en *Revista Electrónica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, www.refdugr.com, consultado en mayo 2020.

Muñoz León, Fernando. (2013). Ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político, *Revista de Derecho*, Universidad Católica del Norte, Sección Ensayos, Año 20 - N° 2.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, www.un.org/es/universal-declaration-human-rights, consultado en mayo 2020.

_. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx, consultado en mayo 2020.

Organización de los Estados Americanos. (2012a). *Carta Social de las Américas*, Colombia, www.oas.org/es/centro_informacion/default.asp, consultado en mayo 2020.

_. (2012b). *Funciones de la CIDH*, www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/intro.asp, consultado en mayo 2020.

Organización Internacional de Trabajo. (1985). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, párrafo 347.

_. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 86° reunión, Ginebra.

_. (2003). *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Ginebra.

_. (1974). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*, Ginebra.

_. (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra.

_. (2013). *El tripartismo en México*, México. www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209745/lang--es/index.htm, consultado en mayo 2020.

_. (2006). *Libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, párrafo 33, 5° edición (revisada), Ginebra.

_. (2016). *Libertad sindical y negociación colectiva*, Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Trabajo Decente, informe del Director General de 1999*, Ginebra.

Constitución de la República Italiana (1 de enero de 1948), Título II, Artículo 39, consultado en www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/ci1947.html

Rodríguez Fernández, María Luz. (2016). *Negociación colectiva, igualdad y democracia*, Comares editorial, España.

Romagnoli, Umberto. (1989). Riprogecame la rappresentati vita, *Rivista Trin*, clii. proc. do.

Secretaría de Gobernación. (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5567623&fecha=24/02/2017, consultado en mayo 2020.

_ . (2019a). *Ley Federal del Trabajo*, México, www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019, consultado en mayo 2020.

_ . (1980). *Ley Federal del Trabajo*, México.

_ . (2019b). *Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado*, Reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, México.

_ . (2006). *Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Boletín 1067*.

_ . (2020). Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *Contratos colectivos registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/servicios/contratos.html, consultado en mayo 2020.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, TEPJF (2005). Tesis: 3/2005, *Compilación Oficial Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1997-2005*, Tercera Época.

Suprema Corte de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. (2012). Tesis: I.13o.T.43 L (10a.), Tesis aislada (Constitucional, Laboral), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIV, Tomo 3.

Webb, Sidney y Webb, Beatrice. (2014). *La democracia industrial*, Biblioteca Nueva, Fundación Largo Caballero. Edición digital.

Red de Mujeres Sindicalistas

La Red de Mujeres Sindicalistas, RMS, promueve el acceso de las mujeres al trabajo digno y a espacios laborales libres de cualquier forma de violencia y discriminación, así como su participación en puestos de decisión dentro de sus organizaciones sindicales y laborales. Como organización de mujeres trabajadoras somos un referente en temas laborales y sindicales con visión de género.

[reddemujeressindicalistas19@gmail.com](mailto:redmujeressindicalistas19@gmail.com)

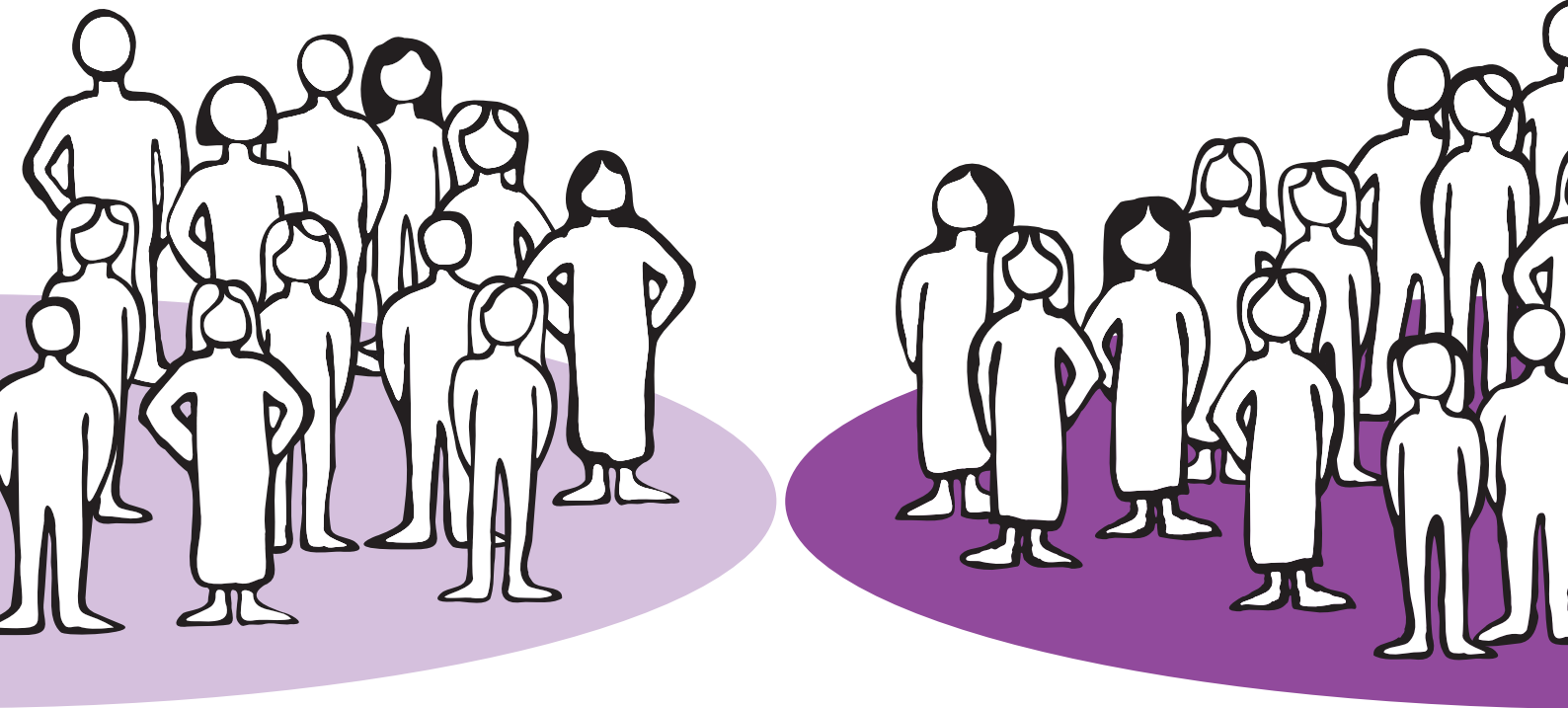
f [@RMSCDMX](#) / Red de Mujeres Sindicalistas

f [@MasReformasMX](#) / Más Reformas Mejor Trabajo

www.masreformasmejortrabajo.mx

t [@MasReformasMX](#)

Dr. Pablo Franco Hernández: Doctor en Derecho Laboral, especialista en relaciones laborales. Ex Diputado Federal y Secretario General de Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO), del Observatorio Ciudadano para la Reforma Laboral y de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo y participante en la International Labour Standards Academy del ITCILO.



**MÁS
REFORMAS
MEJOR
TRABAJO**



red demujeressindicalistas