

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL

TRADE UNIONS AND PROTECTION CONTRACTS IN THE NEW LABOR PANORAMA

QUETZALLI CRUZ SOSA*

RESUMEN: Se analizan las modificaciones normativas que contrajo la reforma constitucional de los artículos 107 y 123, del 24 de febrero de 2017, respecto de disposiciones de derecho colectivo del trabajo: a) huelga, b) negociación colectiva, y c) registros sindicales; y los efectos de esos tres rubros en los contratos de protección a empleadores y el nuevo marco constitucional y convencional bajo el cual se debe atender la problemática referente a las prácticas de corrupción sindical. Finalmente, se señalan los retos y obligaciones que cada autoridad tiene en el contexto de la reforma laboral, a fin de coadyuvar en la erradicación del corporativismo sindical.

PALABRAS CLAVE: *Reforma constitucional de los artículos 107 y 123; derecho colectivo del trabajo; sindicatos; contratos de protección; corporativismo sindical.*

ABSTRACT: This paper analyzes the normative modifications that the constitutional reform of Articles 107 and 123, of February 24, 2017, contracted in relation to collective labor law provisions: a) strike, b) collective bargaining, and c) union registrations; and the effects of these three items on employer protection contracts, and the new constitutional and conventional framework under which the problem of union corruption practices must be addressed. Finally, the challenges and obligations that each authority has in the context of the labor reform are pointed out, in order to contribute to the eradication of union corporatism.

KEYWORDS: *Constitutional reform of articles 107 and 123; collective labor law; unions; union corporatism; protection contracts.*

Fecha de recepción: 28/09/2018

Fecha de aceptación: 12/10/2018

* Estudiante en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Asistente de investigación en el Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Correo electrónico: quetzallics@gmail.com

SUMARIO: I. Introducción. II. Los contratos colectivos de protección en México. III. Nuevo panorama de las relaciones colectivas de trabajo. IV. Retos actuales en el sindicalismo. V. Conclusiones. VI. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

l paradigma del Estado constitucional de derecho establece el respeto a principios sustanciales en sus normas, entre los que se encuentran la división de poderes, así como los derechos fundamentales; éstos que se encuentran vinculados a todos los poderes, incluido el legislativo¹. Es decir, además de ocuparse de que las normas constitucionales sean creadas mediante un procedimiento formal y legal, el Estado Constitucional de Derecho atiende también su contenido, que debe incluir los principios que refiere el propio Ferrajoli. En palabras de Haberle, ‘internaliza’ los derechos humanos de un modo específico, porque (y en la medida en que) los convierte en tema de los fines de la educación. En el fondo, pretende educar a sus ciudadanos, desde la juventud, como ‘ciudadanos del mundo’.²

En México, siguiendo a Santiago Nieto, nos encontramos inmersos en un proceso de transición jurídica de un Estado de derecho legislativo a un Estado constitucional de derecho.³ Dentro de este proceso, se advierten cambios constitucionales que se ven reflejados en las reformas que han existido en los últimos años en nuestro país. Una de estas reformas constitucionales, ocurrió el pasado 24 de febrero de 2017, mediante la cual se realizaron cambios sustanciales en los artículos 107 y 123.

En síntesis, y de acuerdo con la exposición de motivos de la iniciativa de reforma, presentada por el presidente de los Estados Unidos Mexicanos el 28 de abril de 2016, hay tres premisas fundamentales que se abordan:

¹ Ferrajoli, Luigi, “Pasado y futuro del estado de derecho”, *Revista Internacional de Filosofía Política*, núm. 17, España, 2001, pp. 31-45, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=173408>

² Haberle, Peter, *El Estado constitucional*, UNAM, México, 2001, p. 177.

³ Nieto, Santiago, *Control de convencionalidad y la reforma constitucional en materia de derechos humanos*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2014, p. 16.

- 1) Justicia laboral impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o poderes judiciales locales, según corresponda.
- 2) Replantear la función conciliatoria de manera que constituya una instancia prejudicial a la cual trabajadores y patrones deberán acudir.
- 3) Revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. Con el propósito de fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación, se considera necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá la facultad, entre otras, de atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos inherentes a dichas materias. El organismo también tendrá a su cargo la función conciliatoria en el orden federal.⁴

De acuerdo con los tres ejes fundamentales de la reforma ya referidos, el presente estudio se limita a analizar las modificaciones normativas que contrajo la reforma respecto de disposiciones de derecho colectivo del trabajo, en lo específico: a) huelga, b) negociación colectiva, y c) registros sindicales, y los efectos de esos tres rubros en los contratos de protección a empleadores y el nuevo marco constitucional y convencional bajo el cual se debe atender la problemática que en el cuerpo del trabajo se plantea referente a prácticas de corrupción sindical. Para finalmente, señalar los retos y obligaciones que cada autoridad tiene en el contexto de la reforma laboral a fin de coadyuvar en la erradicación del corporativismo sindical.

II. LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN EN MÉXICO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que cuando se dice que un sindicato se ha formado sólo para servir los intereses del patrón, ello equivale

⁴ *Iniciativa de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral*, Presidencia de la República, México, 2016, p. 6, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/justicia_laboral_constitucional.pdf

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL
QUETZALLI CRUZ SOSA

el calificativo de “blanco”.⁵ El concepto de ‘sindicato blanco’ comprende una serie de características en su actuación que no son congruentes con la finalidad del sindicato respecto del estudio, mejora y defensa de los intereses en común de los trabajadores o patrones que lo constituyen; lo anterior en concordancia con el marco normativo laboral.

En el caso específico de los contratos de protección, Graciela Bensusán ha sostenido que, se denomina “contrato de protección” al contrato colectivo firmado por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, con el intercambio dinero y prebendas de diverso tipo para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales.⁶

Néstor de Buen también aborda este hecho, al señalar la posibilidad más que frecuente de que las empresas convengan con un sindicato, sin la previa consulta con los trabajadores, la celebración de un contrato colectivo hecho a la conveniencia empresarial, que asume todas las formas legales y cuyo objetivo principal es evitar que un sindicato independiente pretenda celebrar un verdadero contrato colectivo de trabajo en condiciones favorables a los trabajadores.⁷

Desde tiempo atrás y respecto de la problemática de los contratos de protección, se ha dicho que el mundo del trabajo requiere de transparencia y certezas basadas en el orden jurídico, que brinden seguridad a los inversionistas y a los asalariados.⁸

Ha llegado por tanto la hora de poner fin a las simulaciones y a los atajos como forma de eludir las responsabilidades frente a quienes han soportado durante los últimos 15 años un deterioro progresivo de sus condiciones de vida y de trabajo por las recurrentes crisis y por los cambios adoptados, supuestamente, para lograr el desarrollo económico que permita satisfacer las necesidades de los mexicanos.⁹

⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XCVIII, p. 1588, disponible en: <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/805/805721.pdf>

⁶ Bensusán, Graciela, “Los ‘contratos de protección’ en México”, *Nexos*, 1 junio, México, 1997, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>

⁷ De Buen, Néstor, “Los contratos colectivos de trabajo de protección”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, enero-junio de 2015, pp. 109-112, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9754/11782>

⁸ Bensusán, Graciela, *op. cit.*

⁹ *Idem.*

Continuando con Néstor de Buen, se trata, ciertamente, de un problema de corrupción que involucra a varias de las partes: empresa, sindicato no representativo, autoridades administrativas, juntas de conciliación y arbitraje, y, finalmente, jueces federales, si bien en principio ellos sí son confiables.¹⁰

En ese sentido, se infiere que, la celebración de contratos de protección en beneficio de los empleadores busca restringir derechos de los trabajadores en lo colectivo al coartar la posibilidad de celebrar un contrato colectivo con el empleador en caso de encontrarse constituido un sindicato previamente, o bien, ejercer el derecho de huelga mediante un emplazamiento de firma de contrato que busque cumplir con el objeto del sindicato.

Lo anterior, repercute en los derechos individuales laborales, ya que la consecuencia de la problemática en el escenario de lo colectivo es coartar la posibilidad de acceder a mejoras en los derechos individuales de cada trabajador.

En ese contexto es que, ante la problemática que se presenta así como otras en el orden de justicia de manera integral, el 27 de noviembre de 2014, el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) —a petición del Presidente de la República— organizó foros de consulta para elaborar un conjunto de propuestas y recomendaciones para garantizar un mejor acceso a la justicia.¹¹

En los diálogos por la justicia cotidiana, en el apartado de justicia laboral, se realizó un diagnóstico mediante el cual se detectaron sus principales problemas y posibles soluciones. Entre los problemas identificados, se encuentra la presencia de contratos de protección patronal, sindicatos fantasmas que desconocen los trabajadores, demora de los recuentos sindicales para la titularidad de contratos colectivos, entre otros.¹² También, se señaló que se registran contratos colectivos de trabajo sin conocimiento de los trabajadores e incluso antes de que exista el centro de trabajo.¹³

Con base en lo anterior y en aras de erradicar las prácticas irregulares señaladas, se propuso como solución precisar los requisitos para el emplazamiento a huelga por firma y el depósito de contratos colectivos de trabajo, acreditando la

¹⁰ De Buen, Néstor, *op. cit.*

¹¹ Diálogos por la Justicia Cotidiana, *Diálogos por la justicia laboral cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, México, (s.a.), p. 36, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/di_logos_justicia_cotidiana.pdf

¹² *Idem.*

¹³ *Ibidem*, p. 40.

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL
QUETZALLI CRUZ SOSA

existencia y operación del centro de trabajo y que los trabajadores conocen su contenido y lo avalan, llevando a cabo reformas a la Ley Federal del Trabajo.¹⁴

Cabe mencionar que dentro de los problemas también se detectó la constante de casos de extorsión o simulación de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, tema que guarda una estrecha relación con los contratos de protección al perseguir un objetivo distinto que va en contra de los principios laborales contenidos en el marco legal, y que constituyen prácticas de corrupción sindical. Para combatir los casos de extorsión o simulación de emplazamientos a huelga, se propuso:¹⁵

- Establecer los requisitos de representatividad para contar con sindicatos en las empresas.
- Prever mecanismos de verificación y/o consulta a los trabajadores, en emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo y/o en su depósito.

La implementación de estas soluciones requeriría reformas a la Ley Federal del Trabajo y se consideró viable pues implica una reforma legislativa, aunque se advirtió que requeriría una negociación con todos los actores.¹⁶

En concordancia con ello, destaca que, en la academia habían existido propuestas similares para hacer frente al tema, un claro ejemplo es que como indicó Néstor de Buen, el remedio de suprimir a las JCA y sustituirlas por jueces de lo social, dependientes del Poder Judicial y no de las autoridades laborales administrativas.¹⁷ Refiere también que, la corrupción es una enfermedad endémica entre nosotros y difícilmente sería ajena a esos jueces. La solución posible estaría en la transformación de la política social del Estado, y entre nosotros no es un tema fácil.¹⁸

En ese sentido, es que la exposición de motivos de la reforma constitucional de 2017 refiere que, a partir de las conclusiones obtenidas de los diálogos por la justicia laboral, se consideraron las modificaciones y/o adiciones que debían realizarse desde una óptica constitucional, al incorporar nuevas reglas y principios en el contenido del artículo 123.

¹⁴ *Ibidem*, p. 54.

¹⁵ *Ibidem*, p. 50.

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ De Buen, Néstor, *op. cit.*

¹⁸ De Buen, Néstor, “Los contratos colectivos de trabajo de protección”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, enero-junio de 2015, pp. 109-112.

Finalmente, conforme a datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,¹⁹ hasta septiembre del año 2018, la Dirección General de Registro de Asociaciones contaba con 2,831 sindicatos únicamente de competencia federal registrados en nuestro país,²⁰ por lo que, en lo sucesivo se hace referencia a los cambios legales que se dieron en México con motivo de la reforma y después de ellos, así como las consecuencias que conlleva en la contratación proteccionista.

III. NUEVO PANORAMA DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

A continuación, se describe el marco constitucional a partir de la reforma de 2017 y los cambios generados en materia colectiva del trabajo, específicamente respecto de: a) huelga; b) negociación colectiva; y c) registros sindicales, siendo este último el tema central del presente trabajo. También, se realiza un análisis en torno al problema planteado en el apartado anterior y el nuevo texto constitucional que se expone.

Asimismo, respecto de los registros sindicales se continúa describiendo el marco del derecho internacional del trabajo en México, con especial énfasis en la reciente ratificación de México del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como sus implicaciones en el tema que se trata.

1. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 2017

En materia de huelga, la reforma constitucional en la fracción XVIII del artículo 123, conservó la prescripción de que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en armonía los derechos del trabajo con los del capital; igualmente, en caso de servicios públicos, el respectivo aviso de huelga debe darse en un plazo de diez días de anticipación de la fecha señalada para la suspensión del trabajo

¹⁹ Datos obtenidos en la respuesta a la solicitud de información pública emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 05 de septiembre de 2018, folio 0001400065918 mediante Oficio No. STPS/UT/659/18, disponible en: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, *Solicitudes de información*, INAI, México, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/moduloPublico/moduloPublico.action>

²⁰ La cifra corresponde únicamente a los sindicatos que se regulan por el apartado A del artículo 123 constitucional; quedan excluidos sindicatos de competencia local y burocrática.

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL
QUETZALLI CRUZ SOSA

—en lo sucesivo el aviso deberá darse a los tribunales respectivos— y que las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Sin embargo, un párrafo se adiciona referente a que, cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

Respecto de los paros regulados en el artículo XIX, se reforma únicamente la figura de los tribunales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, prescribiendo que, los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

Sobre la negociación colectiva, la reforma constitucional adiciona la fracción XXII Bis, en donde se incorporan principios que deben seguir los procedimientos y requisitos establecidos en la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, por lo que, de acuerdo con el texto constitucional, se deberán garantizar:

- Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Se señala también que, 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. Y que la ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

Finalmente con relación a los registros sindicales, a partir de la reforma constitucional, surge la creación de un organismo descentralizado²¹, que

²¹ El nombramiento de su titular deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que

aunado a la función conciliatoria que la constitución señala que debe tener, corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El citado organismo contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.²²

Asimismo, continuando con los registros, respecto de las materias que son competencia federal, se adiciona que corresponderá a dicho orden, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.²³

De las modificaciones constitucionales se advierte concordancia con las propuestas elaboradas en los diálogos por la justicia cotidiana por los siguientes argumentos:

- En materia de huelga, se afirmó la existencia de extorsiones por parte de sindicatos que las disfrazan de emplazamientos a huelga para obtener ganancias ilícitas por parte de los empleadores, el hecho de que el requisito de acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores, condiciona el ejercicio de acción por parte de cualquier sindicato que al azar pretendiera realizar esta práctica irregular en perjuicio de empleadores, así como de trabajadores que pretendan ejercer su derecho de libertad sindical o bien, de sindicatos ya constituidos que sí cuenten con la representatividad.
- Sobre negociación colectiva, sucede lo mismo al establecer como principio constitucional la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos, que de una interpretación sistemática se infiere que dicha certeza deberá ser respecto de

establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

²² Fracción XX del artículo 123 constitucional, apartado A, párrafos IV y V.

²³ Fracción XXXI el inciso c).

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

existir principios correlacionados de representatividad, libertad y transparencia en el proceso de celebración de los contratos.

- La fracción adicionada sobre negociación colectiva es relevante para la erradicación de los contratos de protección, ya que de ser garantizados los principios y reglas que contiene, implicaría un candado para 1) celebrar contratos proteccionistas por parte de sindicatos blancos; y 2) impedir su registro en caso de que éstos sean producto de extorsiones sindicales vía emplazamiento a huelga.
- El organismo de nueva creación encargado del registro de las organizaciones sindicales y de contratos colectivos de trabajo, será la autoridad encargada de emprender las acciones ya mencionadas, y en consecuencia de garantizar los principios de certeza, representatividad, legalidad, transparencia y demás referidos; por lo que su labor es de suma importancia si es que se quiere transitar a un sindicalismo transparente y democrático.

2. CONVENIO 98 SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el marco internacional del derecho del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con ocho convenios fundamentales, de los cuales dos son en materia de derechos colectivos:²⁴

- 1) Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de 1930.²⁵
- 2) Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.²⁶
- 3) Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951.²⁷
- 4) Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957.²⁸
- 5) Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.²⁹

²⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones de México*, OIT, México, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=normlexpub:11200:0::no::p11200_cou_ntry_id:102764

²⁵ Ratificado el 12 de mayo de 1934.

²⁶ Ratificado el 01 de abril de 1950.

²⁷ Ratificado el 23 de agosto de 1952.

²⁸ Ratificado el 01 de junio 1959.

²⁹ Ratificado el 11 de noviembre 1961.

- 6) Convenio 138 sobre la edad mínima de 1973.³⁰
- 7) Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999.³¹
- 8) Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.³²

Los convenios 87 y 98 son relevantes por su contenido. El primero respecto de la libertad sindical, en un sentido positivo, implica el derecho de organizarse profesionalmente sin discriminación alguna. El derecho a la sindicación comporta un aspecto positivo y un aspecto negativo, razón por la cual la doctrina latinoamericana en general habla de libertad sindical positiva y negativa.³³

La libertad sindical positiva presenta cuatro características esenciales: es general, absoluta, fundamental y real.³⁴ En México, ésta se encuentra prevista en la fracción XVI del artículo 123 apartado A, al señalar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Por el contrario, la libertad sindical negativa, busca proteger al trabajador y al sindicato, procura una protección al individuo contra los poderes del sindicato. La misma implica no sólo el derecho de cualquier persona a afiliarse a un sindicato, sino también el derecho del afiliado a renunciar de la organización.³⁵

De manera que, el convenio 87 de la OIT señala el derecho de trabajadores y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas, condicionando la observancia de los estatutos sindicales.

Respecto del convenio 98, último de los ocho convenios fundamentales en ser ratificado por México en septiembre de 2018, se advierte un contenido protector de los derechos de los trabajadores en el ámbito de sindicación y libertad sindical.

Destaca por el tema que se aborda en el presente trabajo, lo establecido en el artículo 2 del convenio:

³⁰ Ratificado el 10 de junio de 2015.

³¹ Ratificado el 30 de junio de 2000.

³² Ratificado el 20 de septiembre de 2018.

³³ Albuquerque, Rafael, *Libertad y autonomía sindicales*, UNAM, México, s.a., p. 157, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1950/12.pdf>

³⁴ *Ibidem*, p. 158.

³⁵ *Ibidem*, p. 163.

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

- 1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
- 2) Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

En el contexto ya señalado, del convenio se advierten obligaciones estatales con relación a los derechos sindicales que coinciden con los objetivos planteados en los diálogos por la justicia laboral cotidiana así como con la incorporación de las normas constitucionales, sumando que en el marco internacional se señala de manera explícita que la injerencia implica fomentar la constitución de sindicatos para servir a un empleador, donde destaca la protección que también debe existir hacia estos últimos, ya que, como se ha referido, la existencia de ‘sindicatos blancos’ o que no cumplen con los objetivos previstos, también propicia la violación de los derechos de quienes emplean trabajadores.

3. TRANSPARENCIA SINDICAL

El tema de transparencia sindical es de suma importancia al tratar temas relacionados con prácticas ilícitas o corrupción sindical y gubernamental, ya que la discrecionalidad sin fundamento propicia prácticas al libre albedrío de cualquier organización, y que constituye la antesala de la corrupción.

En su conjunto, la transparencia y la rendición de cuentas son un elemento sustancial del Estado constitucional de derecho; en primer lugar, por su instauración dentro de la transición democrática,³⁶ referida anteriormente.

La transparencia y rendición de cuentas se inscriben no sólo en el marco de la lucha contra la corrupción, sino también en la búsqueda de una democracia

³⁶ Nieto Castillo, Santiago, “Rendición de cuentas y transparencia como elementos para la persistencia democrática”, en Cienfuegos Salgado, David y López Olvera, Miguel Alejandro (coords.), *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz*, México, IJ UNAM, 2005, p. 399.

más participativa, más efectiva y más funciona, donde exista responsabilidad política real por parte de las personas elegidas para gobernar o legislar.³⁷ La ausencia de transparencia produce democracias de baja calidad y, por consiguiente, susceptibles de ser destronadas por una regresión autoritaria.³⁸

El fundamento del derecho de acceso a la información y, por ende, de la transparencia, se encuentra en el artículo 6º constitucional al señalar que la información en posesión de los siguientes sujetos obligados es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional:

- Cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial,
- Órganos autónomos,
- Partidos políticos,
- Fideicomisos y fondos públicos, así como de
- Sindicato que reciba y ejerza recursos públicos
- Cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal.

En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto derivado del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.

Asimismo, los sujetos obligados deberán preservar sus documentos en archivos administrativos actualizados y publicarán, por los medios electrónicos disponibles, la información completa y actualizada sobre el ejercicio de los recursos públicos y los indicadores que permitan rendir cuenta del cumplimiento de sus objetivos y de los resultados obtenidos.

Actualmente existen obligaciones de transparencia aplicables a todos los sujetos obligados que se encuentran en el artículo 70 de la Ley General de

³⁷ Emmerich, Gustavo Ernesto, "Transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad gubernamental y participación ciudadana", *Polis 04*, vol. 2, pp. 67-90, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/726/72620404.pdf>

³⁸ Nieto Castillo, Santiago, "Rendición de cuentas y transparencia como elementos para la persistencia democrática...", *op. cit.*, p. 407.

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

Transparencia y Acceso a la Información (LGTAI), por lo que al ser de carácter general todos deben cumplir con ellas.

No obstante, dentro de los aspectos más relevantes de la reforma a la justicia laboral, se encuentran la transición jurisdiccional y la creación del organismo descentralizado a nivel federal encargado de los procedimientos sindicales y conciliatorios. En atención a la naturaleza de cada uno de ellos, es que sus obligaciones específicas como sujetos obligados varían como se describe a continuación, las que se dividen en: a) obligaciones de transparencia administrativa del trabajo y, b) obligaciones de transparencia jurisdiccional del trabajo, que repercute en el ámbito sindical como se verá a continuación. Asimismo, se aborda, c) la transparencia sindical que debe existir al interior de la organización regulada por la Ley Federal del Trabajo, dejando de lado la transparencia que debe realizarse por los sindicatos que reciben y ejercen recursos públicos.

4. TRANSPARENCIA ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO

Como se observa de los sujetos obligados enunciados, la información en posesión de las autoridades es pública, por lo que, de acuerdo con las leyes en la materia, éstas deben seguir las reglas correspondientes; sin embargo, de acuerdo con la naturaleza de cada sujeto obligado, se cuentan con obligaciones específicas de transparencia.

La LGTAIP en el artículo 78 establece una serie de obligaciones que tienen las autoridades del trabajo tanto administrativas como jurisdiccionales. En este apartado se encuentra incluido, en un inicio, el organismo descentralizado a nivel federal, al que le corresponde el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

En relación con lo anterior, y de acuerdo con el artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), 365 Bis, 391 Bis y 424 Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT), éste deberá poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la documentación sindical referente al nombre, domicilio, número de registro, nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia, fecha de vigencia del comité, el número de socios, centro de trabajo al que pertenezca y central a la que pertenece, en su caso.

Continuando con sus obligaciones, el organismo descentralizado debe publicitar también las tomas de nota, el estatuto, padrón de socios, actas de asamblea, reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos de trabajo que incluyan el tabulador, convenios y condiciones generales de trabajo, así como todos los documentos existentes en el expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo. Deben expedir a quien lo solicite, copias de los documentos que obren en los expedientes de registro sindical conforme al procedimiento de acceso a la información; la cual será clasificada como información confidencial únicamente la referente a los domicilios de los trabajadores en los padrones de socios.

En el ámbito local, respecto a los Centros de Conciliación de nueva creación, éstos se regularán por las leyes estatales en su respectivo ámbito competencial, las cuales deberán encontrarse en concordancia con los parámetros que marca la LGTAIP.

Por lo anterior, es que lo dispuesto en el artículo 69, fracción XIII, inciso a) de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) referente a publicitar el nombre y objeto de las asociaciones obreras y patronales registradas, en lo sucesivo no será aplicable al Poder Ejecutivo; pero continúan siéndolo las marcadas en los incisos b) y c), referentes a la información sobre trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social así como a las acciones realizadas en el Servicio Nacional del Empleo.

Igualmente, la Ley Federal del Trabajo estableció desde la reforma del año 2012 las siguientes obligaciones:

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios, y
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- VIII. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 424 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

5. TRANSPARENCIA JURISDICCIONAL DEL TRABAJO

Respecto a las obligaciones específicas, las autoridades jurisdiccionales del trabajo se encuentran dentro de lo señalado en el artículo 78 de la LGTAIP; sin embargo, en el nuevo panorama de justicia laboral, del texto legal no se advierten obligaciones que recaigan en estas autoridades, ya que al versar sobre temas de

registros y procedimientos sindicales, corresponde atender estas disposiciones a los sujetos mencionados en el apartado anterior. No obstante ello, a partir de la transición al Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, se incorporan nuevas obligaciones desde una perspectiva jurisdiccional.

De acuerdo con el artículo 73 de la LGTAIP, las autoridades del trabajo al formar parte los Poderes Judiciales Federal y de las Entidades Federativas, deberán poner a disposición del público y actualizar la información sobre las tesis y ejecutorias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación o en la Gaceta respectiva, incluidas tesis jurisprudenciales y aisladas. También deberán publicitar las versiones públicas de las sentencias que sean de interés público, las versiones estenográficas de las sesiones públicas, la información relacionada con los procesos mediante los cuales fueron designados los jueces y magistrados, y la lista de acuerdos que diariamente se publiquen.

Paralelo a ello, el Poder Judicial de la Federación en el ámbito de su competencia y en atención al artículo 74 de la LFTAIP, deberá publicitar además de lo señalado en la LGTAIP, la información que se enuncia a continuación:

- Deben publicitar las versiones estenográficas, audios y videgrabaciones de las sesiones públicas.
- Sobre los procedimientos de designación de jueces y magistrados mediante concurso de oposición, se deben hacer públicos: la convocatoria, el registro de aspirantes, la lista de aspirantes aceptados, la lista de los aspirantes que avanzan cada una de las etapas, el resultado de las evaluaciones de cada etapa protegiendo, en su caso, los datos personales de los aspirantes y la lista de vencedores.
- Sobre los procedimientos de ratificación debe hacerse pública la resolución definitiva donde se plasmen las razones de esa determinación.
- También deberán publicitar las resoluciones que impongan sanciones disciplinarias a los integrantes del Poder Judicial de la Federación, los indicadores relacionados con el desempeño jurisdiccional que conforme a sus funciones, deban establecer, las disposiciones de observancia general emitidas por los Plenos y/o sus Presidentes, para el adecuado ejercicio de sus atribuciones, los votos concurrentes, minoritarios, aclaratorios, particulares o de cualquier otro tipo, que emitan

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

los integrantes de los Plenos, y las resoluciones recaídas a los asuntos de contradicciones de tesis.

Las obligaciones específicas en el ámbito local, aunadas a las señaladas en la LGTAIP, serán las establecidas en la legislación estatal de cada entidad federativa.

6. TRANSPARENCIA SINDICAL INTERNA

En los últimos años han existido cambios legislativos que, a su vez, han dado pie a la existencia de transparencia sindical en México. El inicio formal de ésta se dio con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de noviembre de 2012 que incorporó disposiciones en la materia dirigidas a i) los miembros de los sindicatos (transparencia sindical interna); y ii) la sociedad en general (transparencia sindical externa).

Por lo que la transparencia sindical puede ser entendida como la acción o acciones encaminadas a permitir que tanto los agremiados como la sociedad en general conozca el actuar y la gestión que realizan los sindicatos, con el fin de lograr un eficaz y eficiente ejercicio del quehacer de estas organizaciones, y verificar que se cumpla con el objetivo de su creación, es decir: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los agremiados.³⁹

Respecto del marco legal, la reforma constitucional del artículo 6º en febrero de 2014 adicionó como sujetos obligados a los sindicatos que reciben y ejercen recursos públicos; le siguió la creación de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública en mayo del año 2015 que señala sus principales obligaciones en la materia, así como de las autoridades administrativas y jurisdiccionales del trabajo, entre las cuales se incluye información sindical.

De manera que, delimitando el tema a un aspecto interno de esta transparencia, dirigida a los miembros de los sindicatos, se advierte que existen algunas disposiciones legales que buscan hacer frente al tema. La Ley Federal del Trabajo regula la transparencia y rendición de cuentas que deberá llevarse a cabo al interior de los sindicatos en los artículos que a continuación se señalan:

³⁹ Aparicio, José Alfonso y Pastrana, Miguel Ángel, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, México, núm. 24, enero-junio de 2017, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/10815/12919>

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

[...]

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá: rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable. En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Poco se ha tratado el tema de la transparencia sindical en un ámbito interno frente a los miembros de los sindicatos, ya que a pesar de lo señalado en los citados artículos, lo cierto es que éstos resultan insuficientes para materializar una transparencia sindical interna accesible y real para los integrantes de estas agrupaciones y cumplir con la finalidad que se ha buscado desde la reforma laboral de 2012,⁴⁰ Situación que tampoco abona al tema de los contratos de protección, ya que al no existir una cultura de la transparencia al interior de las

⁴⁰ Cruz Sosa, Quetzalli y Dávalos Casanova, Daniela Elliot, "Mecanismos legales de transparencia sindical", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 25 julio-diciembre, pp. 203-221, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/11501/13391>

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL
QUETZALLI CRUZ SOSA

organizaciones, los integrantes de éstas difícilmente tendrán conocimiento de lo que sucede en su sindicato y poder ejercer sus derechos de manera informada.

Un punto relevante sobre el tema es que las cuotas sindicales constituyen información confidencial como fue sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia que se muestra a continuación:⁴¹

INFORMACIÓN PÚBLICA. EL MONTO ANUAL DE LAS CUOTAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS NO CONSTITUYE UN DATO QUE DEBA DARSE A CONOCER A LOS TERCEROS QUE LO SOLICITEN.

Teniendo en cuenta que la información pública es el conjunto de datos de autoridades o particulares en posesión de los poderes constituidos del Estado, obtenidos en ejercicio de funciones de derecho público y considerando que en este ámbito de actuación rige la obligación de aquéllos de rendir cuentas y transparentar sus acciones frente a la sociedad, en términos del artículo 6o., fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los numerales 1, 2, 4 y 6 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, es indudable que el monto total al que ascienden las cuotas sindicales aportadas anualmente por los trabajadores de Petróleos Mexicanos no constituye información pública que, sin la autorización del sindicato, deba darse a conocer a los terceros que lo soliciten, ya que constituye un haber patrimonial perteneciente a una persona jurídica de derecho social (sindicato) y un dato que, si bien está en posesión de una entidad gubernamental (Petróleos Mexicanos), se obtiene por causa del ejercicio de funciones ajenas al derecho público, ya que tal información está en poder de dicho organismo descentralizado por virtud del carácter de patrón que tiene frente a sus empleados, a través de la obligación de retener mensualmente las cuotas sindicales aportadas para enterarlas al sindicato, impuesta por el artículo 132, fracción XXII, de la Ley Federal del Trabajo, siendo que en el ámbito laboral no rige esa obligación a cargo del patrón de rendir cuentas y transparentar acciones frente a la sociedad. Máxime que el monto de las cuotas sindicales forma parte del patrimonio del sindicato y su divulgación importaría, por un lado, una afectación injustificada a la vida privada de dicha persona de derecho social, lo que está protegido por los artículos 6o., fracción II, y 16 constitucionales, por otro lado, una intromisión arbitraria a la libertad sindical, por implicar una invasión a la facultad que tiene el sindicato de decidir si da o no a conocer parte de su patrimonio a terceros,

⁴¹ Tesis: 2a./J. 118/2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXII, Agosto de 2010, p. 438.

lo que está protegido por los artículos 3o. y 8o. del Convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical.

Contradicción de tesis 333/2009. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. 11 de agosto de 2010. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fernando Silva García.

Tesis de jurisprudencia 118/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de agosto de dos mil diez.

Es relevante el carácter de las cuotas sindicales respecto de la publicidad que puedan o no tener, ya que de ello dependerá si los sindicatos como sujetos obligados directos deben o no hacer pública dicha información y que sea accesible para cualquier persona sin acreditar interés alguno. Sin embargo, lo anterior no sucede, ya que son consideradas como confidenciales y únicamente los miembros del sindicato pueden solicitar información en torno a ellas.

IV. RETOS ACTUALES EN EL SINDICALISMO

En suma, de los temas desarrollados en el presente trabajo, es posible inferir que diversos actores que conforman la reforma laboral tienen no sólo retos, sino obligaciones en la reivindicación del sindicalismo mexicano.

- *Organismo registrador de sindicatos, contratos colectivos de trabajo y demás procedimientos administrativos*

El organismo cuenta con facultades centralizadas que permiten realizar una organización y estructura adecuada de los sindicatos, contratos, reglamentos interiores y demás cuestiones administrativas.

Ante el hecho de encontrarse centralizado respecto de todos los sindicatos sin distinción de competencias, tiene una doble acepción: por un lado, en caso de realizar un efectivo cumplimiento de las normas que regulan la actividad sindical, es idóneo ya que al concentrarse en una sola institución se presume un mejor funcionamiento y, en consecuencia, un paso más adelante en la transición democrática del sindicalismo y del país.

Por otro lado, en caso de no existir una verdadera eficacia normativa y continuar —en su carácter de autoridad laboral— con actitudes permisivas ante los actos arbitrarios de corrupción sindical y continuar el legado de ser una

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

autoridad omisa, la monopolización sindical sería perjudicial principalmente para los trabajadores en el detrimento de sus derechos laborales.

Por lo que, el reto del organismo es conciso: hacer las cosas de manera diferente a lo que las actuales autoridades administrativas del trabajo lo han hecho, y cumplir con los principios constitucionales de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; mismos que deben encontrarse propagados en las leyes reglamentarias.

- *Poder Judicial*

Al contar con el carácter de autoridad jurisdiccional, el Poder Judicial cuenta con un gran reto no solo con el sindicalismo, sino frente al derecho del trabajo en general, ya que debe hacer frente a los juicios laborales en su generalidad.

Sin embargo, respecto de los contratos de protección y otras prácticas afines, siguiendo el rigor metodológico con que se ha diseñado el cambio en la justicia laboral, es de esperarse el diseño de leyes reglamentarias que contengan los mecanismos de justiciabilidad y exigibilidad de los derechos individuales y colectivos; con relación a los segundos, el Poder Judicial debiera prestar especial atención a los principios que rigen al derecho del trabajo así como a las realidades sociales que hay en torno a éste y el contexto histórico donde se ha desarrollado.

En esta búsqueda de erradicar los actos de corrupción sindical, por un lado, deben existir mecanismos idóneos para hacer frente jurisdiccionalmente a ellas respecto de falta de rendición de cuentas, emplazamientos a huelgas que no acrediten contar con la representatividad, etcétera, sin dejar de lado al marco internacional; y por otro lado, jueces que apliquen normas no en un contexto legalista sino dentro de un paradigma del Estado constitucional de derecho a fin de avanzar en su consolidación, sin omitir el tercer párrafo del artículo 1º constitucional:

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

Un último punto importante es la subsistencia de los denominados sindicatos blancos una vez implementada la reforma, ya que, si bien se pretende que en lo sucesivo los registros cumplan con características de corte democrático, es de destacar que los sindicatos que no cumplen con tal requisito seguirán existiendo formalmente. No es un tema que debe pasarse por alto, por lo que la revisión exhaustiva en el ejercicio de las facultades específicas que las leyes establezcan será de especial atención y énfasis.

V. CONCLUSIONES

La idea de un efectivo sindicalismo que contenga principios democráticos de libertad, transparencia, certeza, igualdad y libertad, es actualmente lejana a nuestra realidad, ya que, en palabras de Graciela Bensusán, la democracia sindical es un atributo inexistente en la mayoría de las organizaciones mexicanas vinculadas a los gobiernos postrevolucionarios; en tanto esta condición hubiera imposibilitado su actuación como mecanismos de legitimación y ejecución de políticas públicas y empresariales, las cuales llegaron a vulnerar seriamente los intereses de los asalariados.⁴²

Sin embargo, un movimiento sindical verdaderamente democrático requiere de la participación de todos los trabajadores sin importar jerarquías en el empleo, grado de preparación, sexo, edad, etcétera.⁴³

De modo que la erradicación de prácticas de corrupción en el ámbito sindical es una labor que no sólo corresponde a las autoridades del trabajo sino a todos los agentes del mundo del trabajo. Para lograr realizar un ejercicio triangular de autoridades jurisdiccionales, administrativas y trabajadores, es necesario que cada parte conozca sus obligaciones y en el caso de los trabajadores, sus derechos laborales en lo individual y colectivo.

Una sociedad informada es el primer paso para realizar la exigibilidad de sus derechos, por lo que, a manera de cierre, la transición laboral en materia de justicia es un proyecto ambicioso que busca reivindicar las relaciones de trabajo con base en las anomalías detectadas, y también es una gran oportunidad para

⁴² Bensusán, Graciela, "Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política", *Desacatos*, núm.1, 1999, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X1999000100008

⁴³ Dávalos, José, "La democracia sindical", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 77, IIJ UNAM, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL
QUETZALLI CRUZ SOSA

que cada actor en este cambio de paradigma laboral abone en la búsqueda de mejores condiciones para todos bajo un principio de solidaridad e igualdad. Tal como citó Camus, uno no puede ponerse del lado de quienes hacen la historia, sino al servicio de quienes la padecen.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

Haberle, Peter, *El Estado Constitucional*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, p. 177.

Nieto Castillo, Santiago, “Rendición de cuentas y transparencia como elementos para la persistencia democrática”, en Cienfuegos Salgado, David y López Olvera Miguel Alejandro (coords.), *Estudios en homenaje a don Jorge Fernández Ruiz*, México, IIJ UNAM, 2005, p. 399.

Nieto, Santiago, *Control de convencionalidad y la reforma constitucional en materia de derechos humanos*, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México, 2014, p. 16.

HEMEROGRÁFICAS

Albuquerque, Rafael, *Libertad y autonomía sindicales*, UNAM, México, s.a., p. 157, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1950/12.pdf>

Aparicio, José Alfonso y Pastrana, Miguel Ángel, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 24, enero-junio de 2017, IIJ-UNAM disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/10815/12919>

Bensusán, Graciela, “Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política”, *Desacatos*, núm.1, México, 1999, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X1999000100008

Bensusán, Graciela, “Los ‘contratos de protección’ en México”, *Nexos*, núm.1 junio 1997, disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=8382>

Cruz Sosa, Quetzalli y Dávalos Casanova, Daniela Elliot, “Mecanismos legales de transparencia sindical”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 25 julio-diciembre, pp. 203-221, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/11501/13391>

Dávalos, José, “La democracia sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 77, IIJ UNAM, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

De Buen, Néstor, “Los contratos colectivos de trabajo de protección”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, enero-junio de 2015, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9754/11782>

Emmerich, Gustavo Ernesto, “Transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad gubernamental y participación ciudadana”, *Polis* 04, vol. 2, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/726/72620404.pdf>

Ferrajoli, Luigi, “Pasado y futuro del estado disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=173408>

ELECTRÓNICAS

Diálogos por la Justicia Cotidiana, *Diálogos por la justicia laboral cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, México, s.a., disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, *Solicitudes de información*, INAI, México, disponible en: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/moduloPublico/moduloPublico.action> (fecha de consulta: 26 de septiembre de 2018).

Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones de México*, OIT, México, s.a., disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:11200:0::no::p11200_country_id:102764

Presidencia de la República, *Iniciativa de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral*, Presidencia de la República, México, 2016, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/justicia_laboral_constitucional_.pdf

NORMATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

SINDICATOS Y CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN EL NUEVO PANORAMA LABORAL QUETZALLI CRUZ SOSA

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de 1930

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958

Convenio 138 sobre la edad mínima de 1973

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949

JURISPRUDENCIALES

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. XCVIII, p. 1588, disponible en: <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/805/805721.pdf> (fecha de consulta: 22 de septiembre de 2018).

Tesis: 2a./J. 118/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, Agosto de 2010, p. 438.