



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

**“LOS MEDIOS DE PROTECCIÓN DE LA
DEMOCRACIA SINDICAL”**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

**ESPECIALISTA EN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

PRESENTA:

MARY CARMEN LARRALDE HURTADO

DIRECTOR DE TESIS: DR. MANUEL GONZÁLEZ OROPEZA

Ciudad Universitaria, CD. MX. a 24 de junio 2022





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Contenido

Presentación	4
Introducción.....	5
Capítulo I. La democracia Sindical en México.....	11
Concepto.....	11
Democracia Sindical	16
Condiciones para existencia de democracia sindical.....	21
Capítulo II. Perspectiva de Género en Democracia Sindical.....	24
Capítulo III. Antecedentes de la democracia Sindical en México	29
II.I Control estatal.....	30
II.II Orígenes	34
III.III Democracia Sindical mexicana	36
Democracia sindical y género	38
Capítulo IV. La garantía de democracia sindical: Propuesta	40
Capítulo V. Experiencias internacionales	58
Caso España	62
Caso Estados Unidos	67
Capítulo VI. Propuesta de recurso democrático ante el TEPJF.....	69
Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.....	73
Medios de Impugnación	73
La reforma laboral en materia sindical	74
Substanciación del juicio para dirimir los conflictos laborales.....	76
Atribuciones del Tribunal Electoral en Materia Electoral	80
Conclusión.....	88
Bibliografía	92
Leyes y Jurisprudencia	95

“...No queremos ricos, no queremos sacerdotes ni gobernantes; no queremos bribones que exploten las fuerzas de los trabajadores; no queremos bandidos que sostengan con ley a esos bribones, ni malvados que en nombre de cualquier religión hagan del pobre un cordero que se deje devorar de los lobos sin resistencia y sin protesta. Por qué cualquiera que esté una pulgada arriba de nosotros es enemigo...”

Ricardo Flores Magón

Presentación

A lo largo de mi carrera como defensora y abogada en la máxima casa de estudios y como afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Me he enfrentado con distintas situaciones y problemas que afrontan los sindicatos en México. Desde los grandes fraudes electorales, que los sindicatos no están exentos; a lo largo de la historia de México, la perpetuación en los cargos sindicales, los problemas de género que resistimos día con día las trabajadoras en los distintos sindicatos en México, siendo los principales: la violencia de género y política.

De mis estudios en el Posgrado de la Facultad de Derecho en la Especialidad de Derecho Constitucional, propongo una nueva forma de aproximarse a la democracia sindical, desde la perspectiva de género y aprovechando todos los cambios significativos en el sistema político, electoral en México y la reformas a la Ley Federal del Trabajo, para garantizar elecciones democráticas en todos los sindicatos del país.

Introducción

A lo largo del presente trabajo se abordarán distintos temas relacionados con la democracia sindical y las formas de garantizar ese derecho. El desarrollo del trabajo de investigación se divide de la siguiente forma: Se analizará desde la democracia, desde el sindicalismo y desde la perspectiva de género. Posteriormente abordare una propuesta de judicialización de la democracia sindical a través de un mecanismo hacia el Tribunal Electoral Poder Judicial de la Federación.

Ante esto, considero necesario dar una opinión de la situación actual del sindicalismo México, para que en un segundo momento analicemos la democracia y las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 2019, que son fundamentalmente electorales, enfocadas al material laboral, sin embargo, se requiere del derecho comparado en la materia electoral, para profundizar en el tema.

El sindicalismo mexicano se remonta a mediados del siglo XIX y ya en 1853 existe en la capital una Sociedad de Auxilios Mutuos, cuatro años antes de la célebre Constitución de Juárez. Fue también a mediados del siglo XIX que Ignacio Ramírez, El Nigromante. Ponciano Arriaga, su participación en el Congreso de sesión parlamentaria del 16 de febrero de 1856. Melchor Ocampo, en los años 1850-1860, con anhelos emancipadores para la clase trabajadora. El Club Socialista de Estudiantes, fundado en 1865, de donde surgió el primer núcleo del movimiento obrero y campesino de México representado por Juan de Mata Rivera, Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio. La creación, el 15 de mayo de 1865, de la Sociedad Mutua del Ramo de Hilado y Tejidos del Valle de México; y pocos días después las fábricas de San Ildefonso y La Colmena se paralizaban por sendas huelgas. En 1869 estalla la primera revolución agraria encabezada por Julio Chávez, sofocada a sangre y fuego y muriendo fusilado el dirigente agrario. En 1900, el 7 de agosto, aparece el primer número de Regeneración que fundara Ricardo Flores Magón, luchador incansable al que Porfirio Díaz persiguió. El 1° de junio de 1906 estalla en Cananea, Sonora,

conflictivamente una huelga minera, y el 7 de enero de 1907, tienen lugar los sucesos de los obreros textiles de Río Blanco, ambos movimientos aplastados con excesos por las fuerzas armadas de Porfirio Díaz.

El Artículo 123 de la Constitución de 1917, reconoce el supremo exponente de la emancipación de los trabajadores como la acción directa de la huelga, que da nacimiento a las organizaciones sindicales, que incluso muchas de ellas están vigentes, para constituirse en entidades de interés público.

Lo anterior como antecedentes, que nos permiten un parámetro de la estructura sindical. Sin embargo, partiremos en el contexto de las políticas neoliberales y los cambios que nacieron en los mercados de trabajo, que sin lugar a dudas tienen al sindicalismo mexicano en una crisis que se ha acentuado a lo largo de cuando menos de las tres últimas décadas de los siglos XX - XXI. Pero que adquiere especial interés el sindicalismo cuando se convierte en un obstáculo para implementar reformas institucionales, para hacer avanzar procesos de reestructuración que amenazan los derechos adquiridos, incluso de malas prácticas; los que se relacionan con los tratados de libre comercio, en particular el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que suscribió México con Estados Unidos y Canadá para reemplazar al TLCAN, el 29 de enero de 2020.

A partir de este momento las organizaciones sindicales son tema, que vislumbran sus problemas y debilidades, que no son nuevos, de los más añejos que se enfocan particularmente en inexistencia de transparencia para sus agremiados, incluso dejando de lado a las personas físicas y morales interesadas en la información del manejo de las cuotas sindicales y de las prestaciones laborales y sindicales; la corrupción y la carencia de democracia o representatividad sindical.

En el país en el que los sindicatos, brota con cada conflicto, se eclipsa y desaparece cuando se ha logrado imponer la voluntad de los reformadores internacionales y nacionales, en como el capital, con intereses sobre los trabajadores. En ese momento los líderes sindicales, son sometidos al escrutinio público y únicamente en caso de que rompan la disciplina característica de un sistema de intermediación que sigue siendo tan autoritario y corporativo como el que forjó Luis N. Morones;

integrante de la trilogía del sindicalismo mexicano junto con Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, en los años 20 con la Confederación Regional Obrera Mexicana ¹.

Desde aquel momento es el blanco de todo tipo de críticas, que se han acentuado con el nacimiento del sindicalismo independiente; regularmente se trata generalmente de cuestionamientos unilaterales, que no toman en cuenta el contexto ni su funcionalidad, solo que respondan a los intereses de las élites políticas y económicas, de los titulares del gobierno federal en turno, Partido de la Revolución Institucional y del Partido Acción Nacional, quienes son motivadores y partícipes de esos señalamientos, según convenga, dado cobijo a las perversiones características del sindicalismo, que ahora no se distingue del sindicalismo denominado “charro”.

El régimen que norma laboral y sindical en nuestro país tiene dos directrices: la ampliación de los mecanismos de intervención estatal, especialmente para el registro de sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga, desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en 1931, y sus sucesivas reformas hasta 1980²; y la reducción de los derechos laborales, sobre todo en lo que corresponde a la estabilidad en el empleo y el carácter tutelar de la ley en favor del trabajador, culminando en la reforma laboral de finales de 2012. En suma, menos derechos y más control.

La politización sindical en México, entendida como la emergencia de una identidad de los trabajadores que se moviliza en el plano de la competencia por el poder político y la influencia sobre las instituciones públicas, cobra sentido cuando se la observa contra el fondo del intervencionismo estatal; es decir, como una lucha por la libertad sindical. Este texto busca resaltar algunos de los aspectos principales del activismo sindical en el marco de la falta de libertad sindical, así como la inserción

¹ <http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/5/01051918-CROM.html>

² La reforma a la LFT de 1980 tuvo el objetivo de limitar el ejercicio del derecho de huelga a los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo. Previamente las huelgas podían estallarse por una “coalición de trabajadores”, lo que permitía su declaratoria de legalidad al margen de la existencia o no de un sindicato en el establecimiento en huelga. Xelhuantzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. pp. 121-124.

de esta lucha particular en el imaginario de la izquierda en las últimas décadas. El panorama es doblemente desalentador. Por un lado, el aparato intervencionista sigue firmemente en pie. Por el otro, el tema de la libertad sindical ha estado completamente ausente en las amplias movilizaciones sociales de los últimos 15 años.

Desde finales de los años cuarenta, del siglo pasado “los charros”³, respaldados por los gobiernos priistas, se hicieron del control de los principales sindicatos de industria, en el sector petrolero, minero y ferrocarrilero, y se consolidó con la creación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), las luchas obreras al margen de las centrales oficiales siempre reivindicaron la autonomía y la libertad sindical. En los años setenta, la “Insurgencia Obrera”, impulsada por facciones disidentes de los sindicatos oficialistas, especialmente los electricistas y sindicatos independientes, como los que se agrupaban en el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), fue en gran medida una batalla feroz contra el control corporativo del sindicalismo oficial. Sin embargo, no fue hasta los años ochenta cuando la libertad sindical se colocó en el centro de una agenda política, en gran medida por la incapacidad de las centrales sindicales oficialistas, CTM, CROC, CROM, y demás organizaciones afiliadas al Congreso del Trabajo (CT), para responder a los graves efectos de la crisis económica para los trabajadores, dicha crisis se ahondó con el ascenso de los gobiernos neoliberales.

Sin dejar de lado la incursión de los dirigentes sindicales en los diversos partidos políticos, como candidatos a diversos cargos de representación popular, los cuales se asumen sin renunciar a la representación sindical.

La creación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), en 1997, dotó a la demanda de libertad sindical de un poderoso respaldo organizativo. La ventana política se había abierto con el fin de la mayoría priista en la Cámara de Diputados

³ El conocimiento popular del origen del término: la toma en 1948 del sindicato ferrocarrilero por parte de Jesús Díaz de León, conocido como “el charro” por su afición al traje nacional, y el contubernio entre dirigentes venales (“charros”) y gobiernos priistas.

y la posibilidad de una confluencia entre el PAN y el PRD, para dismantelar uno de los pilares del régimen: el sindicalismo oficial.

Es necesario resaltar las perversiones sindicales, son incluso hasta patológicas, que se refieren en cuando menos en diez liderazgos individuales, al considerar que “solo la muerte o la cárcel puede arrancarlos del poder”; de los que da cuenta el libro “Los Demonios del Sindicalismo Mexicano” de Martín Moreno Durán; a los que se les vincula al enriquecimiento ilícito y la corrupción; los que son perpetuos, vitalicios y caciques; enfermos incurables de “hybris”, concepto griego que puede traducirse como "desmesura" y que en la actualidad alude a un orgullo o confianza en sí mismo muy exagerada, especialmente cuando se ostenta poder ⁴.

Solo es necesario, tener los datos de la permanencia de los Secretarios Generales, frene a las organizaciones sindicales⁵:

1. **Francisco Hernández Juárez**, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, con 44 años.
2. **Carlos Romero Deschamps**, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, con 30 años.
3. **Armando Neira Chávez**, Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora, con 32 años en el cargo
4. **Agustín Rodríguez Fuentes**, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con 24 años.
5. **Víctor Flores Morales**, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, con 24 años.
6. **Elba Esther Gordillo Morales**, Sindicato de Trabajadores de la Educación, con 23 años.
7. **Víctor Fuentes del Villar**, Sindicato Único Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, con 21 años.

⁴ <https://www.infobae.com/2013/08/23/1503877-sindrome-hubris-la-enfermedad-los-que-creen-saberlo-todo/>

⁵ <https://www.milenio.com/politica/diez-dirigentes-gremiales-suman-254-anos-mando>
<https://www.sinembargo.mx/25-10-2019/3663244>

8. **Joel Ayala Almeida**, Federación de Sindicatos de Trabajadores del Estado, con 21 años.
9. **Marco García Ayala**, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, con 18 años.
10. **Napoleón Gómez Urrutia**, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares, con 17 años.

Capítulo I. La democracia Sindical en México

Concepto

La democracia sindical tiene mayor relación con los asuntos internos de la organización obrera en cuanto a la representatividad, la legitimidad en la toma de decisiones y la participación de la base en la vida del sindicato. Aunque no se puede desligar una y otra, pues no se podría entender el ejercicio de la segunda sin la existencia de la primera.

Rodolfo Napoli, la refiere como —una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo".

De acuerdo a Mario de la Cueva: la democracia sindical es una forma de gobierno que garantiza la decisión del órgano representativo del sindicato. La asamblea constitutiva de un sindicato es un acto eminentemente democrático, debido a que los trabajadores expresan su voluntad, en forma libre y decisiva, de querer formar un sindicato.

Los estatutos de cada sindicato son fundamentales para el funcionamiento democrático de estos órganos, ya que en ellos están contenidas la forma y fondo de la vida sindical, entre otras, las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, establecimiento de cuotas sindicales, mecanismos de convocatoria y desarrollo de asambleas, participación de los trabajadores en toma de decisiones, etcétera. No obstante, dichas formalidades no alcanzan a explicar el alcance de la democracia sindical, pues dichos aspectos solo abarcan cuestiones del deber ser de la misma, y no de lo que efectivamente es.

Ante las evidencias empíricas acerca de las dificultades existentes para gestar o mantener la democracia en el seno de las organizaciones, y a pesar de que se admite simbólicamente la idea de que las dirigencias son mandatarias de las bases

y de que éstas son el sindicato, la respuesta más socorrida ha sido recortar el concepto de democracia sindical a su mínima expresión y ofrecer argumentos que justifiquen las limitaciones observadas. La consecuencia en tomo a las posibilidades de la democracia en las grandes organizaciones sindicales ha sido el descuido del problema de la legitimidad de los procedimientos de constitución y uso del poder sindical, e incluso la justificación de todo tipo de recortes al control de la base sobre la dirigencia.

La democracia sindical es "una combinación de democracia formal y activa vida política interna, incluyendo la existencia de oposición organizada y activa participación de los miembros en el ejercicio del poder".

En el mismo sentido, señala que para Juan Linz, la democracia supone: la libertad legal para formular y proponer alternativas políticas con derechos concomitantes de libertad de asociación, libertad de expresión y otras libertades básicas de la persona; competencia libre y no violenta entre líderes, con una revalidación completa de su derecho para gobernar; inclusión de todos los cargos políticos efectivos en el proceso democrático y medidas para la participación de todos los miembros de la comunidad política, cualesquiera que fuesen sus preferencias políticas.

A la luz de estos criterios, difícilmente se podría sostener que los sindicatos pasan en la actualidad, salvo excepciones, la prueba de la democracia. Muy en particular, son aislados los casos en los que se permite la presencia de corrientes opositoras, pues se argumenta que esta posibilidad atenta contra la unidad y la eficacia en el proceso decisorio.

Se deriva una concepción "pluralista liberal" de la democracia mucho más restrictiva que la de Linz, que excluye su aspecto participativo y tiende a restringirla a su dimensión electoral. En este marco, el proceso de toma de decisiones permanece, por diversas razones, controlado por las dirigencias, mientras las bases se limitarían a brindar un consenso.

Para otros, esta reducción no atentaría contra el carácter democrático de una organización siempre que los representados pudieran "identificar la política y las acciones de sus dirigentes con sus propios intereses.

Esta confusión entre democracia y aceptación de los resultados de las políticas sindicales es consecuencia, según este último autor, de la preocupación por la —eficacia" de la organización, aun cuando esta noción es a su vez problemática y debería ser completada con referencia a los objetivos y fines de la organización sindical.

De esta forma, un aspecto crucial de la democracia es la participación de las bases en la definición de estos fines, que dan lugar a distintos tipos de organizaciones, distan de ser indiscutibles y están expuestos a presiones externas (de las empresas y del gobierno) para circunscribirlos a límites tolerables para el sistema económico.

Una visión restrictiva de los fines limita a los sindicatos a una función eminentemente técnica -la negociación colectiva- que conduce a disminuir la importancia de la democracia en su seno. El control de las bases sobre la dirigencia y su participación activa (no su sola posibilidad) en el proceso de toma de decisiones no sólo son elementos consustanciales a la democracia en los sindicatos sino de la mayor importancia si se los visualiza como instrumentos de poder. Si esos requisitos no estuvieran presentes, no podría garantizarse en forma alguna que el poder de que disfrutaran las organizaciones, concentrado en gran medida en las dirigencias, estuviera al servicio de los intereses de los agremiados.

La Ley Federal del Trabajo recoge algunos principios y elementos de la democracia sindical de la siguiente manera:

- i) Por lo que se refiere a la posibilidad de formar parte de las directivas sindicales, lo pueden hacer todos los trabajadores nacionales mayores de dieciséis años (Artículo 372 de la LFT); el procedimiento para la elección de la directiva lo fijan los trabajadores en los estatutos, sin la intervención de ninguna persona o entidad ajena al sindicato.

- ii) Un aspecto que ayuda a garantizar el espíritu democrático que debe privar en el ejercicio de los quehaceres sindicales, es el relativo a la posibilidad de que los dirigentes de los sindicatos continúen ejerciendo sus funciones, si no se oponen a ello los estatutos, aun cuando sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste.

Para ser verdaderamente libre, el movimiento laboral debe garantizar ciertas libertades a sus miembros: libertad de expresión en el trabajo y en las reuniones de la unión; libertad de prensa; libertad de reunión; elecciones libres con conteos honestos; juicios justos ante comités imparciales.

En resumen, democracia sindical significa, por un lado, que existen libertades civiles para los miembros dentro de la unión; y por otro, que existe la posibilidad de disenso y pluralidad que permita la libre toma de decisiones.

El estudio de la crisis actual del sindicalismo en México con lleva retos adicionales, pues esta problemática está profundamente relacionada con agendas más amplias como la grave crisis de representación social y política del sistema mexicano, donde la democracia política es vista como un arreglo donde muchos participan, pero pocos se benefician.

El Informe País sobre la calidad de la ciudadanía en México del Instituto Federal Electoral (2014), reveló que las y los mexicanos no sólo están desinteresados por la política y sus principales actores, entre ellos los sindicatos, sino que además hay una debilidad estructural para la construcción de capital social: en la más reciente Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (ENCUP) de 2012, sólo 30 por ciento de los encuestados consideraba que se podía confiar en otras personas, mientras que en 2013, en la Encuesta Nacional sobre Calidad de la Ciudadanía únicamente el 28 por ciento respondió afirmativamente a esta cuestión sobre la confianza interpersonal⁶.

⁶ Easton, David (2006) Esquema para el análisis político. Amorrortu Editores: Argentina.

Para el 72 por ciento de las y los mexicanos no se puede confiar en la mayoría de las personas. Ante este panorama de grave crisis ciudadana, los sindicatos como instancias de participación y representación intermedia tienen un papel fundamental, no sólo para contrarrestar la desigualdad en las relaciones laborales sino para que los intereses de la ciudadanía en el mundo del trabajo sean tomados en cuenta. En México, ello además implica hablar de sindicalismo real, genuino, autónomo y democrático porque la mayor parte del sindicalismo mexicano es pura simulación: por inverosímil que pueda parecer, los patrones o empleadores son quienes eligen a su sindicato incluso antes de que los trabajadores sean contratados a través de “sindicatos de protección patronal”.

Para entender la democracia sindical “a la mexicana”, la presente investigación parte de una postura teórica neo institucionalista histórica y del siguiente argumento dividido en tres partes, el cual adquiere la forma de la necesidad o de condiciones suficientes; primero la democracia sindical es un proceso político excepcional del sindicalismo mexicano que se explica por la combinación de coyunturas críticas específicas, donde la negociación política y los liderazgos jugaron un rol fundamental para su impulso, en un marco de debilidad del estado de derecho .

El punto de partida de la presente investigación sobre la democracia en los sindicatos mexicanos rescata una vieja discusión iniciada por el estudioso Robert Michel (1972) a principios del siglo XX sobre cómo funciona el gobierno en las organizaciones.

Desde la perspectiva teórica (principalmente en el ámbito anglosajón) como desde los estudios empíricos no ha habido una respuesta satisfactoria para analizar cómo opera la política en las organizaciones y, en particular, cómo ésta se relaciona con su entorno más amplio y global, donde también hay instituciones políticas y un conjunto de actores.

Precisamente, para poder ubicar el problema de la democracia sindical mexicana en el campo de discusión más amplio y actual, es fundamental construir el estado del arte sobre la democracia sindical (o la ausencia de democracia sindical), con una mirada particular sobre lo que se ha investigado en México y los debates

actuales sobre la representación sindical en un contexto global de crisis y renovación del sindicalismo. Para ello revisaremos, en primer lugar, ¿Qué es lo que se sabe sobre este tema? ¿cómo se ha estudiado? Pero también ¿Qué consensos, contradicciones, tensiones y lagunas existen entre los estudiosos del tema? En específico, en esta revisión de la literatura analizaremos qué respuestas y elementos han aportados los autores en torno a los siguientes elementos.

Democracia Sindical

Significado de democracia en las organizaciones sindicales ¿Qué significa hablar de democracia en las organizaciones? Al respecto no hay una única definición y en la literatura abundan distintas concepciones, con un énfasis central en el pluralismo liberal y su dimensión formal.

Como advierte el italiano Sartori no significa que podamos asimilar la democracia en los grupos con la democracia en el sistema político (“macro democracia”), ya que ésta última contiene elementos que no se reproducen de forma automática en la vida política en las organizaciones como son los sindicatos, partidos políticos, asociaciones de vecinos, clubes, entre otros. Ignorar esta dimensión analítica nos conduciría a un error crucial de estiramiento del concepto de democracia.

Esta precisión es importante si tomamos en cuenta uno de los estudios clásicos más citados en la literatura, el “Union Democracy” de Lipset que como veremos seguidamente parte de la teoría pluralista de la democracia sin aportar una definición clara de su objeto de estudio. En este sentido no necesariamente todos los elementos de la democracia liberal pluralista pueden traducirse automáticamente al estudio del gobierno democrático en las organizaciones, aunque algunos de sus supuestos puedan ser válidos. Como nos advierten varios autores, el proceso político al interior de los sindicatos no es asimilable a la política nacional.

Es preciso tomar en cuenta una perspectiva y regulación diferente, pues por ejemplo los sindicatos no suelen tener sistema de partidos en su interior y la oposición solamente emerge en virtud de temas o asuntos específicos, lo que también dificulta

que pueda institucionalizarse. Lo más habitual es que los sindicatos sean sistemas de un único partido y que no haya procesos electorales de elección directa, sino a través de electores. Una segunda precaución a tomar a cuenta en la revisión de la literatura es la confusión entre la democracia sindical con algunas de sus dimensiones o elementos del contexto que favorecen su emergencia, como son la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo o la descentralización de la toma de decisiones.

La definición que adoptemos de democracia sindical debe permitirnos distinguir este proceso de otras formas de gobierno como la oligarquía. Asimismo, es importante no confundir el concepto de democracia sindical con otros términos cercanos, como “democracia organizacional” o “democracia industrial”, que desde la disciplina de las relaciones industriales se interesan por involucrar a los trabajadores en cómo mejorar su desempeño en términos de innovación y productividad y por tanto mejores resultados para la empresa).

¿Cuál es el concepto de democracia que resulta apropiado para el contexto sindical? Este planteamiento es central, pues en virtud de la definición de democracia sindical que se tome como punto de partida podremos hacer un análisis riguroso que nos permita aportar nuevos elementos para la discusión teórica y el análisis comparado. Algunas posibles definiciones:

En los Estados Unidos, desde principios del siglo pasado y hasta la década de los 40 es posible identificar numerosos estudios que abordan de forma poco articulada la democracia en la industria o la democracia industrial. No será hasta los 50 que podamos encontrar ya en la literatura anglosajona una discusión mucho más articulada sobre los procesos democráticos al interior de los sindicatos.

La determinación directa de las políticas por parte de la mayoría de sus miembros sindicalizados (democracia directa o participativa).

El poder de las bases sindicalizadas para controlar las decisiones más importantes de forma directa o por medio de las elecciones de representantes (control).

La sensibilidad de los líderes a los supuestos deseos de las bases sindicalizadas (representación sustantiva).

La aprobación por parte de los miembros del desempeño del líder sindical (refrendo).

- La regla de la mayoría (procedimiento para la toma de decisiones).
- El control del gobierno del sindicato por parte de sus miembros (control).
- Cuando sus miembros pueden hacer sentir su voluntad, pero también sustituir líderes y cambiar las políticas que no desean.
- Es un proceso que responde a la cuestión de cómo se toman las decisiones.
- El derecho a la plena e igual participación de cada uno de sus miembros en los asuntos y procesos al interior del autogobierno del sindicato, de acuerdo con los principios de democracia representativa y la necesidad de proteger los derechos y libertades de sus miembros.
- La garantía de un conjunto de libertades civiles al interior del sindicato, que incluye la libertad de expresión en el trabajo y en las reuniones del sindicato, libertad de prensa, libertad de reunión, elecciones libres con un escrutinio imparcial, así como juicios justos ante comités imparciales. Para la mayoría de sociólogos que han estudiado los sindicatos, entre otros) la estructura formal y social es una dimensión fundamental de la democracia sindical.

En buena medida estas definiciones se corresponden con algunas dimensiones o supuestos de la definición de democracia pluralista del pensamiento occidental como son: un conjunto de objetivos políticos que son consistentes con la voluntad de los miembros de la comunidad política, la responsabilidad y rendición de cuentas de los representantes hacia los representados, una oposición legítima y la garantía de ciertos derechos y libertades para sus miembros. Sin embargo, como nos advierten y más adelante no es correcto asimilar al Estado con el sindicato en tanto organización política, pues estos últimos son sólo uno de los elementos del Estado,

no disponen del uso legítimo de la fuerza, su objetivo primario es el bienestar de los trabajadores (salario, horario y condiciones de trabajo) y el estatus de sus miembros no es asimilable al de un ciudadano con relación al Estado.

Ninguna de estas definiciones resulta adecuada para el estudio de la democracia sindical en la actualidad debido a que no incorporan algunas dimensiones cruciales, como la existencia de una oposición activa o la participación de los sindicatos.

La cuestión de la democracia sindical es irrelevante en la medida que el sindicato debe ser concebido como una organización creada para la realización de la negociación colectiva y las funciones relacionadas con la misma, no para el autogobierno de los trabajadores.

Sin embargo, esta visión funcionalista del sindicato como simple gestor del contrato colectivo resulta inadecuada para entender la realidad histórica de las organizaciones sindicales, en tanto actores políticos con intereses y poder que trascienden la esfera económica como simples gestores del instrumento del contrato colectivo o la revisión salarial por cuota diaria. Hechas estas precisiones, es necesario ahondar sobre los elementos actitudinales y procesuales que son parte de la idea de democracia sindical, como son: los tipos de liderazgo la existencia de una oposición efectiva la participación de las bases.

Teorías en torno a la democracia Sindical: Gaetano Mosca y Wilfrido Pareto

En 1896 Gaetano Mosca (1858-1941), publicó una obra titulada *Elementi di scienza politica*, en ella presentó la proposición de que se encuentran en todos los organismos políticos. En estos menciona Mosca, que hay uno cuya evidencia puede ser fácilmente manifiesta a todos: en todas las sociedades, empezando por las más mediocrementemente desarrolladas y que han llegado apenas a los comienzos de la civilización, hasta las más cultas y fuertes, existen dos clases de personas: la de los gobernantes y la de los gobernados. La primera, que siempre es la menos numerosa, cumple todas las funciones políticas, monopoliza el poder y goza de las

ventajas que lo acompañan; en tanto que la segunda, más numerosa, está dirigida y regida, de un modo más o menos legal o más o menos arbitrario y violento, por la primera, que le proporciona, por lo menos en apariencia, los medios materiales de subsistencia y los que se requieren para la vitalidad del organismo político.

Desde luego el planteamiento de Gaetano Mosca es desde la teoría de las élites y la necesidad de la imposibilidad de las democracias, inclusive en partidos políticos o sindicatos.

Por otro lado, Wilfredo Pareto (1848-1923), dio a conocer su *Trattato di sociologia generale*, en donde enunció la tesis de la existencia, constante en todas las sociedades, de una clase directora superior. De acuerdo con Bobbio, Pareto contribuyó a convertir la teoría de las elites y democracia en una especie de tema dominante de la ciencia política.

Pareto [...] llamó la atención sobre el hecho de que, siendo los hombres desiguales en todos los campos de su actividad, se distribuyen en varios grados, que van desde el superior hasta el inferior; llamó [élite] a los que componen el grado superior [...]. Pareto se sintió atraído más que por los problemas de la constitución y de la formación de la clase política, por el fenómeno de la grandeza y de la decadencia de la aristocracia, la teoría del equilibrio social está basada en gran parte en el modo en que se combinan, se integran y se sustituyen las diversas clases de [élites].

Por otro lado, las concepciones de Mosca y de Pareto acerca de la clase política difieren en la dimensión del concepto, así, mientras que la de Mosca está circunscrita al Estado, la de Pareto se desenvuelve en el espacio mucho más amplio de la sociedad, que en el caso que aquí nos concierne podrían ser los sindicatos

Resulta evidente [...] la profunda diferencia de las dos concepciones. Por un lado, la de Mosca está inmersa por completo en un contexto cultural familiar, y con valores fuertemente ligados al derecho, a las instituciones y a la política; por otro la de Pareto está enmarcada totalmente en un contexto económico y sociológico propio de su peculiar trabajo científico, la doctrina de Mosca nace no de una abstracta

especulación, sino de una precisa reflexión sobre la historia, la política y el funcionamiento de las instituciones en Italia⁷.

La doctrina de Pareto la podemos definir como una visión más general del desarrollo social, fuertemente derivada de una consideración internacional de la dinámica económica del mundo moderno e industrializado.

Ambos pensadores coincidieron en identificar como “dato cierto y constante de valor fundamental para la comprensión de la política: **el de los grupos dirigentes que siempre han existido y siempre han sido protagonistas de la historia**”.

Aunque lo que nos concierne en este trabajo de investigación, es la comparación de estos dos pensadores respecto a la democracia sindical, de acuerdo a la formación de élites dentro de los sindicatos. Lo cual desde el punto de vista procesal lograría dificultades para lograr una verdadera y auténtica democracia sindical.

Condiciones para existencia de democracia sindical

Las condiciones necesarias para la existencia de democracia sindical, de la revisión del significado del concepto de democracia sindical necesariamente nos lleva a revisar el debate abierto sobre las posibilidades de democracia sindical, cuyos principales referentes identificados.

En específico en esta revisión de la literatura nos interesa analizar qué respuestas han dado estos autores a la cuestión de la ley de hierro, es decir, cuáles son las condiciones necesarias y suficientes para que las organizaciones cuenten con instituciones y prácticas democráticas. Como veremos seguidamente, no existe un consenso al respecto y hay elementos que no han sido estudiados con suficiente atención, como la relación entre la organización y su entorno.

⁷ Bobbio Norberto. “élites, teoría de las”, en Norberto Bobbio; Nicola Matteucci; Gianfranco Pasquino, Diccionario de política, México, Siglo XXI, 2000, 12ª ed., 2 vols., vol. 1, pp. 519-527.

En términos generales, las posturas de la literatura sobre los condicionantes de la democracia sindical se dividen, por un lado, en los pesimistas, quienes asumen la ley de hierro como la norma general en las organizaciones y, por otro lado, los optimistas, que consideran que la democracia sindical no es una excepción a una dinámica generalizada de gobiernos oligárquicos.

Entre estos últimos proponen distinguir entre los demócratas liberales y los que asumen una postura radical y crítica de la democracia sindical (a partir de la década de los 70), quienes parten de una concepción de democracia participativa donde los trabajadores se involucran activamente en la discusión, formulación e implementación de los asuntos sindicales. Ello permite que los trabajadores adquieran nuevas habilidades y sentido de eficacia política y una mayor cercanía en la posición social de líderes y sus miembros.

La agenda de género en la representación sindical y para poder entender la posición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo, y no se excluye en la política sindical en particular, es fundamental revisar las perspectivas teóricas que han abordado este tema. Sin lugar a dudas, como veremos seguidamente, la literatura revisada coincide en la mayoría de variables organizacionales necesarias para el avance de la agenda de género en el sindicalismo.

Se corresponde fundamentalmente con las relaciones de poder, la subjetividad y la estructura social al interior de los sindicatos y, por tanto, con un conjunto de determinantes estructurales internos.

Que explican que en esencia la acción de los representantes sindicales está influida por una inercia conservadora con relación al contenido de la negociación colectiva dentro de “las reglas del juego”. En efecto, frente a esta postura estructuralista otros autores, parten de una postura voluntarista, donde el avance de la agenda de género se explica en cierta medida por la orientación y valores de las propias mujeres sindicalistas.

Es decir, Heery y Kelly frente a Vega, Munro y otras estudiosas, consideran que la mayor presencia de las mujeres en cargos de representación sindical se traduce en

una mayor orientación hacia la agenda de género. No obstante, en la presente investigación matizaremos esta aseveración a partir de considerar que, si bien la perspectiva voluntarista nos revela una condición necesaria de la ampliación de los contenidos de la negociación colectiva, esta visión es insuficiente si no se toman en consideración los condicionantes estructurales tanto organizativos (dinámica interna), como de las relaciones externas del sindicato con otros actores del contexto (dinámica externa).

Capítulo II. Perspectiva de Género en Democracia Sindical

En efecto, las perspectivas de estudio del tema de agenda de género sindical tienen un potencial explicativo limitado si no se toma en consideración el enfoque de la contingencia, es decir, cómo las organizaciones sindicales se ubican en un entorno externo más amplio donde su sobrevivencia es un imperativo permanente. En particular, el estudio de la representación sindical a partir del caso de la agenda de género exige tomar en consideración no solamente las condiciones necesarias para la transformación interna, sino el imperativo organizacional de la sobrevivencia.

Ello implica, por tanto, tomar en cuenta la existencia al mismo tiempo de una tensión contradictoria entre el cambio, a través de la nueva agenda transformadora de las mujeres, y el mantenimiento del estatus quo, donde el sindicato busca sobrevivir en virtud del entorno externo en el que opera actualmente.

No obstante, salvo algunos estudios como el de la mayoría de investigaciones sobre el género en el sindicalismo no toma en consideración esta doble tensión inherente a las organizaciones como unidades de análisis: “Al interior de los sindicatos, el imperativo organizacional de la sobrevivencia numérica puede restringir los efectos transformadores del género y al igual que la cultura [patriarcal] puede resultar desempoderante.

Afuera del sindicato, la existencia de un mercado de trabajo y/o patrones hostiles se traducen “en un entorno limitante para el activismo de las mujeres”. En particular, las teorías clásicas que se basan en la clase social como categoría de análisis (perspectiva neomarxista y neoweberiana), son insatisfactorias para poder responder por qué las mujeres tienen una menor participación en el sindicalismo y el tipo de desigualdades que enfrentan en el trabajo.

En efecto, como nos advierte Kirton (2006), desde las teorías de clase no es posible analizar la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, la segregación de género y la menor presencia de mujeres en el mercado laboral formal, pero tampoco las relaciones de género en los sindicatos, que se traducen en una menor tasa de

sindicalización femenina y una subrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones.

Con respecto a las teorías neoclásicas que asumen el enfoque de elección racional, la argumentación respecto del papel de la mujer en el trabajo también resulta inadecuada. Precisamente, desde la teoría neoclásica del capital humano se asume que la posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo depende de sus preferencias y elecciones individuales, a partir de sus percepciones subjetivas, creencias y valores.

Por consiguiente, si éstas prefieren dedicar más horas a sus familias o interrumpir su carrera profesional debido a la crianza de los hijos, ello se explica a partir de una elección individual. Es decir, no se toman en consideración los determinantes estructurales de la construcción social, de las relaciones de género ni las relaciones de poder, se parte de la consideración que los individuos eligen libremente en el mercado de trabajo con base en sus capacidades y preferencias.

En virtud de esta perspectiva neoclásica, los liderazgos femeninos en la política sindical se explican a partir de la elección de las propias mujeres, quienes al igual que sus pares masculinos no tienen responsabilidades familiares (mujeres solteras, sin hijos o bien mujeres maduras con hijos adultos). La teoría feminista, como nos propone Kirton (2006), es la que nos ofrece elementos de análisis mucho más adecuados para comprender el género en el trabajo y el sindicalismo. En particular, es posible distinguir al menos tres corrientes de análisis que abordan el problema de las mujeres en este ámbito:

- El feminismo radical
- El feminismo marxista
- El feminismo liberal

Para el feminismo radical la causa fundamental de la opresión de las mujeres en el mercado de trabajo es el patriarcado, el cual es entendido como una estructura de opresión y dominación de las mujeres en todos los contextos de la vida (públicos y privados), donde éstas quedan sujetas al poder masculino. La solución se encuentra

en la organización y participación de las propias mujeres en “grupos de autoconciencia”, donde pueden pensar acerca de sus vidas y al margen de las instituciones y valores masculinos dominantes.

En la práctica ello presume también poder organizarse como sindicato de mujeres, pero también otro tipo de medidas como el diseño de cuotas en los órganos de dirección, medidas de representación proporcional en el sistema electoral sindical y el diseño de comités de mujeres.

De esta forma se busca primero, que el grupo subrepresentado, en este caso las mujeres trabajadoras, puedan reunirse en un entorno seguro que les permita identificar sus necesidades y sus agendas y segundo, se legitima la representación de las mujeres como grupo social oprimido. Sin embargo, este enfoque radical ha sido también duramente criticado porque conduce a la **“guetización”, es decir, a la creación de estructuras para las mujeres que las mantiene inmobilizadas, inefectivas y aisladas, manteniéndose de esta forma una oligarquía masculina y, por consiguiente, el estatus quo.**

El feminismo marxista tiene sus raíces en el marxismo ortodoxo, desde el cual se plantea que las desigualdades entre los sexos en el ámbito del trabajo son consecuencia de las desigualdades de clase.

En la construcción de una teoría feminista de raíz marxista, las teóricas se cuestionaron en qué medida el marxismo era una teoría válida para entender la opresión de las mujeres, e incluso si el método histórico materialista era un instrumento adecuado. Para construir una síntesis entre ambos paradigmas teóricos (feminismo y marxismo), se retomó el concepto de patriarcado del feminismo radical, el cual es entendido como un sistema de dominación donde los hombres poseían el poderío económico.

Se trataba de un “patriarcado capitalista”, que se basaba en la unión de dos sistemas de dominación: de clase y sexual. En términos teóricos, ello se traduce en la emergencia de las teorías del doble sistema (Iris Young, 1981 citada Sánchez,

2008) donde, a partir de una comprensión dialéctica entre sexo y clase, hay una explicación dual de la subordinación de las mujeres (Sánchez et al., 2008).

Es la unión del patriarcado y del capitalismo lo que explica el origen de la subordinación de las mujeres en el ámbito laboral, no únicamente la opresión de clase como afirmaban los marxistas. **De este modo hay una “superestructura” ideológica (patriarcado) y económica (capitalismo) donde la explotación de clases se combina con una ideología de género preexistente.**

En otras palabras, el patriarcado es previo a la división de clases. El feminismo liberal, cuya herencia ilustrada le hace compartir ciertas bases con el liberalismo clásico (racionalidad, el individualismo y la universalidad de derechos), vindica una política de derechos individuales como son el derecho a la autodeterminación, la educación y la igualdad de oportunidades.

A diferencia del feminismo radical y el socialista, la posición de desventaja de las mujeres en el ámbito del trabajo se explica a partir de un nivel micro donde se reproducen prejuicios y actitudes, los cuales se traducen una injusta adjudicación de derechos y oportunidades.

Por consiguiente, **la demanda fundamental es la igualdad como fuerza emancipadora de las mujeres, sin la cual no es posible pensar en un agente autónomo ni un sujeto con capacidad de tener preferencias.**

Entre las medidas del enfoque liberal se incluyen la provisión de cuidados para los hijos, la creación de un observatorio de género, cursos de formación para mujeres sindicalistas, entre otros que buscan generar nuevas habilidades para el liderazgo sindical. Este enfoque del feminismo liberal (modelo del déficit) se centra en corregir las “deficiencias” o falta de habilidades de las mujeres para incorporarse a un movimiento sindical mayoritariamente masculino.

En contraste, el enfoque del feminismo radical (modelo proactivo) busca un reconocimiento del carácter específico del género en el mundo del trabajo y la organización colectiva de las propias mujeres con el objeto de transformar las

estructuras dominantes. De esta forma, mientras la perspectiva feminista radical se busca transformar la existencia de una oligarquía masculina en el sindicalismo, desde la mirada liberal el objetivo es integrar a las mujeres a partir de un entrenamiento que facilita su asimilación al estatus quo y la cooptación en una agenda esencialmente masculina. Como veremos en el esquema que se presenta a continuación, el modelo proactivo de las radicales ofrece un mayor potencial para la transformación del problema de la desigualdad de género en el sindicalismo.

Capítulo III. Antecedentes de la democracia Sindical en México

Antes de abordar cuál el estado del arte en torno a la cuestión de la democracia sindical, es fundamental analizar el contexto en el cual se enmarca el problema de la presente investigación centrado en los límites de la democracia y la representación en el mundo del trabajo. En particular, para entender este problema en el contexto mexicano es indispensable estudiar los mecanismos de control político y administrativo que el Estado instauró en la etapa posrevolucionaria y, por tanto, cuáles son las reglas del régimen en el mundo del trabajo y por qué éstas siguen siendo funcionales en el contexto de la doble transición.

En México no han podido desplegar estrategias de defensa de los derechos de los trabajadores más complejas y arriesgadas, como por ejemplo el incremento del salario mínimo y prestaciones o acciones más combativas frente a las reformas privatizadoras emprendidas desde la década de los ochenta.

No significa que en la historia del sindicalismo mexicano no hayan podido existir episodios de insurgencia y lucha a favor de la democratización de las organizaciones obreras y la autonomía frente a los fuertes controles del Estado. En el presente capítulo, antes del inicio del proceso de la doble transición, en la década de los setenta hubo una etapa de fuerte crisis y confrontación con el oficialismo corporativo donde excepcionalmente emergieron algunos de los pocos sindicatos democráticos que persisten hoy en día.

Esta coyuntura es particularmente importante si se toma en cuenta que en la misma emergieron las organizaciones sindicales que serán objeto de estudio en la presente investigación. A lo largo de este estudio haremos un recorrido del contexto histórico-político del mundo del trabajo desde la década de los setenta hasta nuestros días, el cual también nos permitirá entender la relevancia del tipo de caso planteado en la presente investigación.

A continuación, ser un sindicato democrático en el marco del régimen posrevolucionario mexicano parece un proyecto casi imposible en la medida que

este tipo de iniciativas entra en tensión con los intereses de la élite gobernante y los patronos, así como el propio diseño del régimen de relaciones laborales.

De esta forma, ser una organización sindical democrática se corresponde con la excepción en virtud del proceso histórico-político, lo cual no resta relevancia a nuestros interrogantes: ¿Cuáles son los legados autoritarios que bloquean la democratización de las organizaciones sindicales? o ¿Por qué los pocos sindicatos democráticos que existen no cuentan con la capacidad para tener un mejor desempeño en términos de representación sustantiva?

Para responder a estos interrogantes, analizaremos, primero, las claves de la represión de la insurgencia sindical democrática durante la década de los setenta, y segundo, los mecanismos legales de control con los que cuenta el Estado en el ámbito del trabajo. Posteriormente veremos cómo el proceso de la doble transición económica y política contribuyó a debilitar más aún el poder de la representación y la negociación sindical, dinamitando definitivamente la influencia y el poder que en el pasado posrevolucionario llegó a desplegar el sindicalismo mexicano.

II.I Control estatal

El control político y administrativo del Estado sobre las organizaciones obreras ante el amplio catálogo de derechos colectivos reconocidos en la Constitución de 1917, el gobierno posrevolucionario buscó incrementar su capacidad de control del movimiento obrero organizado a través de la construcción de un amplio aparato administrativo y el desarrollo de la legislación secundaria en materia laboral.

Estos mecanismos fueron importantes en el pasado y continúan siendo funcionales a los intereses del gobierno y del capital de subordinar y controlar el sindicalismo independiente y democrático, el cual busca representar los intereses de sus miembros. Ello implica, por tanto, que el Estado no asuma el rol de mediador de las relaciones de trabajo que le correspondería.

La clave, como veremos más adelante, se encuentra en el modelo mexicano de regulación laboral que combina, por un lado, una amplia protección normativa de

todos los asalariados independientemente de las características de las unidades productivas y la acción colectiva por medio del derecho a la huelga; y, por otro lado, el reconocimiento de la intervención tutelar del Estado con un amplio margen de discrecionalidad en la prevención de huelgas y la resolución de conflictos.

El estatismo del modelo y la debilidad del estado de derecho que garantice el cumplimiento de los derechos sociales permitieron la reinterpretación y aplicación discrecional de la legalidad, principalmente en el arbitraje de los conflictos y sobre todo en la prevención de los mismos.

Sin lugar a dudas, un elemento central de este modelo será la conformación de un sistema de justicia laboral tripartito (con representación del gobierno, el patrón y los trabajadores) que depende del Poder Ejecutivo. Como nos advierte Bensusán, este espacio permitió la incorporación de la racionalidad material (criterios económicos) en la interpretación y aplicación de la norma, en particular en los conflictos de naturaleza económica como veremos más adelante en una de las unidades bajo estudio, la ASSA frente a la desaparición de Mexicana de Aviación.

A pesar de esta fuerte presencia del Estado en la regulación de las relaciones laborales, la Ley Federal del Trabajo no fue suficiente para poder contener la acción colectiva de los trabajadores dentro de los límites de la política gubernamental. Fue necesaria una fase política de institucionalización de la “flexibilidad corporativa” en la cual emergieron varios arreglos políticos que reforzaron aún mucho más el rol del Estado en el arbitraje y prevención de los conflictos laborales, evitando de este modo que el derecho a la huelga se convirtiera en el principal instrumento de acción política.

En este proceso, sin lugar a dudas, fue central la articulación de este modelo de regulación de las relaciones de trabajo con el sistema político a través de la conformación del partido de Estado (Partido Nacional Revolucionario (PNR)-Partido de la Revolución Mexicana (PRM)- Partido Revolucionario Institucional (PRI): la corporativización de los trabajadores a través de la afiliación colectiva de los sindicatos.

Es decir, por el hecho de pertenecer al sindicato, los trabajadores estaban afiliados de forma automática al partido hegemónico. Al mismo tiempo, gracias a la institucionalización de estos vínculos políticos se lograba que los líderes sindicales se subordinaran y aceptaran que la política gubernamental sería el límite de sus reivindicaciones. Como nos recuerda Aziz, “la institucionalización corporativa (...) trajo consigo también la estabilidad en los mecanismos de control, en lo referente a la permanencia de los líderes, la articulación de demandas y apoyos; además de otros mecanismos importantes que apoyaron la coerción (...)”.

Un caso destacado es el conflicto en el sindicato ferrocarrilero de 1948, cuando su dirigente cuestionó los efectos de la devaluación del peso sobre los salarios de sus trabajadores y la autoridad intervino para controlar dicho sindicato (Loyo y Pozas, 1977).

En el proceso constituyente el sindicalismo ocupaba una posición que no podía atribuirse a su peso específico, puesto que como nos recuerda Bizberg en 1921 el 71 por ciento de la PEA (Población Económicamente Activa) trabajaba en la agricultura frente a un 14 por ciento en la industria y 15 por ciento en el comercio y servicios. No obstante, la clase obrera era el único sector social organizado que podía servir de contrapeso al ejército. Otros sindicatos, como los mineros, que todavía hacían intentos para evitar que los costos de las políticas gubernamentales fueran pagados por los trabajadores.

En consecuencia, al menos hasta la década de los setenta las reivindicaciones aisladas de autonomía y representación de los intereses de los trabajadores se aventuraban una tarea casi imposible. De hecho, dada la importancia estratégica de determinadas organizaciones sindicales para el desarrollo económico del país, por su ubicación como sector económico, el Estado creó mecanismos jurídicos en materia laboral que le permitieran reprimir cualquier tentativa de huelga. En particular, se creó el mecanismo de la requisa de empresas del sector público que estallasen en huelga.

En definitiva, la corporativización de los obreros facilitó el fortalecimiento de la capacidad de control del Estado, el cual incluso pudo hacer uso de la represión

contra los movimientos independientes o democráticos con el apoyo de las propias centrales obreras. Por ello hablar de organizaciones sindicales democráticas, hoy en día es la excepción en virtud del proceso histórico que describiéremos a continuación, pero también de la presión del entorno.

La transición pendiente en los sindicatos y el mundo laboral, en el contexto actual de la transición económica y política mexicana, el movimiento obrero organizado ha resultado notablemente debilitado, en particular aquellos sindicatos que reivindican su autonomía y la democracia sindical como forma de gobierno. La democracia sindical mexicana no puede ser explicada en virtud de su régimen de relaciones laborales, el cual continúa basándose en un régimen corporativo y un fuerte control del gobierno⁸.

Los sindicatos democráticos que persisten actualmente son resultado de tres coyunturas excepcionales y por tanto no replicables:

- Las luchas heroicas por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.
- La herencia de sindicatos de empresas paraestatales del viejo modelo corporativo.
- Un patrón descuidado que no tuvo la pericia de contratar un buen abogado. De esta forma, puede afirmarse que la democracia sindical mexicana existe a pesar las restricciones que imponen las viejas reglas del juego corporativo, pero también las constantes amenazas que provienen de la profundización de la liberalización de importantes sectores de la economía, el crecimiento de los sindicatos de protección patronal y el aislamiento de la toma de decisiones en materia de política laboral.

La pluralidad de partidos de izquierda que llegaron a la estructura de poder político, fruto de la transición político-electoral, tampoco fueron actores clave en la defensa de los derechos laborales y la democracia en los sindicatos. En septiembre 2012,

⁸ Bouzas, Alfonso (2003) Democracia sindical en el sector bancario. México: UAM-Plaza y Valdés

en virtud del Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el entonces presidente Felipe Calderón, se perdió la oportunidad de dismantelar el viejo modelo corporativo y autoritario, y en su lugar instalar un nuevo modelo de régimen sindical democrático y autónomo.

Precisamente de la exposición de motivos de dicha iniciativa presidencial y de su articulado se desprendían varias dimensiones fundamentales de la democracia sindical, que fueron objeto de una intensa deliberación y reacción opositora por parte de aquellos representantes sindicales del corporativismo tradicional, pertenecientes fundamentalmente al grupo parlamentario del PRI.

II. II Orígenes

Aquí se rastrean los procesos históricos en virtud de los cuales se explica la naturaleza excepcional de la democracia sindical en México. En particular, se identifica la siguiente secuencia inercial: primero, los tres sindicatos considerados ganan la independencia necesaria del corporativismo tradicional (de líderes charros y de la propia CTM); segundo, se produce la coyuntura crítica de transición hacia formas de democracia sindical; y por último, se enfrentan a la coyuntura de la privatización de las empresas gobierno y paraestatales, y desregulación de un gran número de sectores de la economía, las cuales tendrán lugar en la década de los ochenta en el marco de reformas de corte neoliberal y de transición del modelo de economía abierta.

Como se apreciará en el análisis histórico-político, la doble transición mexicana tendrá un impacto notable en las oportunidades reales de las organizaciones sindicales para representar los intereses de los trabajadores sindicalizados. En particular, si bien ganar independencia respecto de las centrales obreras adscritas al PRI (CTM, principalmente) permitió a la insurgencia democrática fortalecer la defensa de los intereses de los trabajadores, se inicia el proceso de transición hacia un modelo de economía abierta la sobrevivencia de estos proyectos sindicales y sus

aspiraciones democráticas quedarán sometidas a una amenaza constante hasta el presente.

La transición política en México, centrada principalmente en sus instituciones electorales durante la década de los 90, tampoco fue suficiente para que la autonomía sindical alcanzada se transformara en un recurso de poder para ser interlocutor o un grupo de presión eficaz en la defensa de los derechos legítimos de los trabajadores. Sin lugar a dudas, las promesas de la democratización del régimen político se vieron contrarrestadas por la pérdida del poder estructural de la fuerza trabajo en el marco de una economía abierta a la competencia global, pero también debido a los límites impuestos por los legados del periodo pre-democrático.

Como se verá seguidamente, los tres sindicatos estudiados tuvieron que enfrentar condiciones muy adversas de confrontación con la empresa. Son sindicatos muy aislados, que representan la excepción en un modelo laboral basado en la simulación y la debilidad del estado de derecho.

La “regla de oro”, para entender el modelo laboral mexicano, como a menudo ha señalado el reconocido abogado laboralista Arturo Alcalde, es que el patrón elige a su sindicato cuando firma un contrato colectivo de trabajo, lo cual se ha traducido en una expansión del sindicalismo blanco y de protección patronal. Por consiguiente, el sindicalismo independiente y democrático que aún perdura en México responde a coyunturas críticas, no generalizables ni repetibles.

Para mayor claridad, Alcalde hace la siguiente clasificación:

- a) Sindicatos que son el resultado de luchas heroicas por la titularidad del contrato colectivo de trabajo, lo cual conllevó que llegasen agotados y debilitados;
- b) Sindicatos que previamente eran paraestatales, que provenían de un sindicalismo del viejo modelo corporativo;
- c) Sindicatos que tuvieron a un patrón descuidado, que no conocía “la regla de oro”. Ello implica no solo aislamiento por ser una pequeña minoría sino el

sometimiento a constantes amenazas a su existencia por parte de la propia empresa que compró la empresa paraestatal. Frente al resto del mundo el sindicalismo democrático representa el “mal ejemplo”, son “las ovejas negras del rebaño”, lo que la empresa ansia destruir con prácticas autoritarias.

Se estima, según Alcalde, que el número de contratos colectivos de protección patronal son aproximadamente del orden del 92 por ciento de todos los contratos depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que sólo un 8 por ciento de ellos tienen algún movimiento. Ello implica que con una tasa de sindicalización de 12 o 13 por ciento, sólo un trabajador de cada cien se encuentra en un sindicato democrático, que dado este escenario de constantes amenazas y aislamiento se traduce en la reproducción de prácticas autoritarias como la reelección de sus líderes por varios períodos, (por ejemplo, en los sindicatos de Bancomext, UNAM, IMSS, entre otros).

III.III Democracia Sindical mexicana

Una vez que ha sido analizada la coyuntura crítica en virtud de la emergieron los casos excepcionales de democracia sindical mexicana surge indudablemente el segundo interrogante de la presente investigación: en un entorno macro político y económico adverso al sindicalismo democrático ¿qué tipo de democracia sindical ha podido emerger y persistir hasta nuestros días?

La hipótesis de partida se basa en el siguiente planteamiento que se refleja en aquellas experiencias de democratización al interior del gobierno de los sindicatos que no han podido desprenderse de instituciones y prácticas (formales e informales), de corte autoritario y oligárquico debido a que éstas son eficaces para asegurar la sobrevivencia del propio sindicato frente a un entorno de gobernabilidad autoritaria y de desregulación de las condiciones de trabajo.

Por consiguiente, el tipo de democracia sindical que cabe esperar en México se caracteriza por una naturaleza “híbrida”, donde coexisten algunos elementos de la “ley de hierro” (oligarquía, burocratización y autoritarismo) con ciertas prácticas de democracia sindical (elección libre de representantes, existencia de oposición, rendición de cuentas), lo cual debe ser estudiado como una práctica institucionalizada y permanente, aunque excepcional y contradictoria, del sindicalismo democrático mexicano.

La idea de democracia sindical que prevalece en los líderes sindicales es mayoritariamente de naturaleza procedimental, es decir, se asocia con la definición mínima de democracia entendida como la participación directa de los trabajadores en los procesos de elección de sus representantes por voto secreto, libre, personal, universal y directo, lo cual como veremos con detalle tiene pocos rasgos innovadores.

Otras dimensiones que se relacionan con la idea de democracia sindical son la participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato, la expresión ideas sin el temor a ser reprimidos, la toma de decisiones a través de la regla de la mayoría y el consenso, la paridad de género en los órganos de dirección, la transparencia y la rendición de cuentas por parte de los representantes sindicales. Por consiguiente, aunque prevalece una visión minimalista de la democracia, también conviven líderes con una concepción participativa de la democracia.

La centralidad de las elecciones en el diseño institucional, a pesar de sus restricciones autoritarias y antes de ahondar en el análisis es indispensable hacer la siguiente precisión en virtud del tipo de sindicalismo que representan las organizaciones consideradas bajo estudio.

En el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), también de las distintas regiones del país donde hay centros de trabajo. De esta forma, se combina una dimensión de los intereses de los trabajadores de la empresa, pero también en virtud de la distribución geográfica y las necesidades de cada uno de los perfiles de puesto.

Como se observa a continuación, existen diferentes diseños formales de las reglas estatutarias a partir de las cuales operan distintas formas de democracia sindical. En todas ellas la elección de los representantes mediante el voto secreto, libre, personal, universal y directo es indispensable.

Democracia sindical y género

La existencia de democracias sindicales es un hallazgo revelador del déficit en la calidad de la democracia mexicana, donde la ciudadanía en el mundo del trabajo está fuertemente limitada y restringida. No obstante, en la presente investigación se diseñó un caso crucial a partir de la revisión de la literatura, donde se busca poner a prueba las condiciones necesarias y suficientes para la representación de las mujeres trabajadoras a través de la agenda sindical:

- Sindicalismo con normas y prácticas democráticas.
- Una masa crítica de liderazgos femeninos, en el órgano de gobierno del sindicato (mínimo del 30 por ciento). La incorporación del espacio de las mujeres en la estructura interna del sindicato.
- Una presencia significativa (mínimo 30 por ciento) de mujeres entre las trabajadoras sindicalizadas. En términos teóricos se busca poner a prueba la teoría de la masa crítica en virtud de la cual se asume que la presencia de un porcentaje significativo de mujeres en los espacios de poder debería de traducirse en un cambio en la representación sustantiva de dicho grupo. Su aplicación en la política al interior de los sindicatos, no obstante, conlleva incorporar otras variables que no han sido consideradas por la teoría en su aplicación en los Parlamentos y en los gobiernos de los países.

La hipótesis de partida se basa en el siguiente planteamiento: En el sindicalismo democrático mexicano cabe esperar un bajo desempeño en términos de representación de la agenda de género debido tanto a la presión del entorno como a la propia naturaleza híbrida de su gobierno interno.

En particular, aquellos sindicatos mexicanos que, excepcionalmente, han consolidado su autonomía frente al corporativismo tradicional y han incorporado en su forma de gobierno ciertas prácticas e instituciones democráticas, no han logrado un buen desempeño en la representación sustantiva de los intereses de las mujeres sindicalizadas. Ello se debe, por un lado, a los legados autoritarios y corporativos que quedaron incorporados a raíz de la doble transición económica y política mexicana; y, por otro lado, a su incapacidad para innovar y transformar su estructura interna basada en el viejo modelo de sindicalismo centrado en la gestión del contrato colectivo de trabajo.

Esta combinación de causas a largo y corto plazo tienen suficiente peso para anular el potencial efecto que en teoría podría desplegar una coyuntura crítica de democracia, presencia crítica de mujeres en el poder, participación de mujeres en las bases sindicalizadas y avance de la agenda de género.

Capítulo IV. La garantía de democracia sindical: Propuesta

Los estatutos resultan en el marco de derechos, las normas que regulan la vida del sindicato, la muestra más contundente de la libertad sindical, ya que son los trabajadores reunidos quienes expresan las reglas y normas que regirán su organización, en una clara expresión de democracia social. Lo recoge en su Artículo 371 de la LFT en concordancia con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad y democracia sindical

La democracia sindical como elemento en un nuevo modelo de política sindical. Queda claro que para la construcción de un régimen democrático el respeto a la libertad sindical es un derecho que debe garantizarse, puesto que las relaciones entre patrones y trabajadores son punto nodal en la constitución social de un país; un Estado que no garantiza la libre organización de los trabajadores no puede aspirar a construir una sociedad democrática, más si tomamos en consideración que muchas veces se confunde la democracia y la libertad con el mero ejercicio ciudadano del voto, sin entender que tanto la democracia como la libertad se erigen desde las células más pequeñas de la construcción social, en particular en el mundo del trabajo y de las relaciones laborales.

“Dos de los grandes progresos del siglo pasado han sido la codificación y la promoción de los derechos humanos –civiles, políticos, económicos, sociales y culturales- y una mayor democracia en todas las regiones del mundo. La consolidación de la democracia corre pareja con una extensión de la libertad sindical y de asociación “.

Ahora bien, "por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de OIT"⁹; opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su

⁹ Su voz en el trabajo. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración del a OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª Reunión, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo, 2000 p 27

libertad de trabajo". Como observamos, el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, de la cual se han ocupado varias recomendaciones y convenios de la OIT.

Si hablamos de democracia sindical formalmente, encontramos que son referencias respecto a las reglas de elección de dirigentes y al sometimiento de los resultados del proceso electoral a verificación, con lo que se tiene una determinada escala de democracia. Sin embargo, en el sentido práctico habría que preguntarnos qué entienden los trabajadores por estos conceptos y más aún como entiende el Estado este derecho. Desde 1994, los gobiernos mexicanos han apostado al libre comercio y han convertido al país en el aliado más importante de EEUU en el continente. El TLCAN sólo marcó el inicio. Desde entonces, México ha negociado 12 tratados de libre comercio con más de 40 países, entre ellos Japón, Israel, y la mayoría de los países centroamericanos y con la Unión Europea.

Esta estrategia económica explica que México sea también el país latinoamericano que recibe más inversión externa y el que cuenta con la mayor cantidad de filiales de empresas extranjeras en su territorio. Pero hasta ahora la política de apertura progresiva a través de tratados comerciales no ha generado los resultados esperados. El objetivo de los múltiples tratados de libre comercio era, entre otras cosas, reducir la dependencia de México respecto de la economía estadounidense. Sin embargo, aproximadamente 85 por ciento de las exportaciones mexicanas se dirige a EEUU, no se crearon los puestos de trabajo deseados y se mantiene la tendencia a la precarización de las condiciones laborales.

Es que, a pesar de que la situación laboral es muy diferente en México, EEUU y Canadá, lo cierto es que existen cuatro puntos comunes a los tres países: la adaptación de las condiciones laborales al mayor estándar; el cumplimiento de los derechos laborales universales; la consolidación y la ampliación de organizaciones auténticas de los trabajadores y las estrategias para enfrentar a las empresas transnacionales. Actualmente encontramos que las relaciones corporativas sindicales se encuentran en crisis, crisis que se evidencia tanto en el auge de organizaciones alternativas, que no se diferencian del todo de sus antecesoras,

como en la permanente falta de funcionalidad de los marcos normativos regulares y de las propias tradiciones de relación que operaron durante décadas.

En ese sentido, los sindicatos deberían exigir con más fuerza un marco normativo común para los derechos laborales, además de la firma y ratificación de las convenciones más importantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). México, por ejemplo, aún no suscribió la que establece el derecho a la organización sindical y a las negociaciones colectivas.

La reforma del derecho laboral y la autonomía y la democracia sindical, temas ya mencionados en este trabajo, son una condición previa para que en México se puedan resolver estas cuestiones. México, EEUU y Canadá comparten la mayor zona de libre comercio del mundo, pero una larga frontera separa a los dos primeros. Pese a la creciente cercanía, el espacio económico norteamericano presenta una distancia política irritante. América del Norte no dispone de instituciones comunes como la Unión Europea y carece de una política de integración. Aun así, la integración social ha progresado mucho, pues más de 20 millones de mexicanos viven hoy del otro lado de la frontera, como ciudadanos estadounidenses, como residentes legales o como inmigrantes indocumentados. Solo entre 2000 y 2004 emigraron a EEUU, 1,6 millones de mexicanos.

La identidad latinoamericana de México tiene sus raíces en la historia, en el pasado colonial común, en la cultura y en el idioma. América Latina, sin embargo, representa un porcentaje mínimo (2,2 por ciento) del total de las exportaciones mexicanas, y los tratados de libre comercio con esta región tienen un carácter más bien simbólico. México no ha construido relaciones estratégicas políticamente sólidas con los países latinoamericanos, y los gobiernos del sur tampoco. El desafío de México pareciera consistir en lograr una mayor integración con el Norte, que no se limite a los mecanismos del mercado, y, al mismo tiempo, generar una mayor articulación y una agenda común con el Sur.

En tanto actores políticos, los sindicatos mexicanos tienen un papel central en el diseño de esta estrategia. Ellos deberían tratar de introducir las cuestiones sociales

y del mercado de trabajo, en el debate acerca de la política exterior mexicana frente al Norte y elaborar una agenda de trabajo concreta con sus colegas canadienses y estadounidenses. Al mismo tiempo, los trabajadores mexicanos comparten los problemas y los retos de la globalización con sus pares del Sur. Al igual que otros latinoamericanos, han sufrido los programas de ajuste estructural y las políticas de flexibilización, y hoy enfrentan el crecimiento del sector informal, la feminización del trabajo y el impacto de la liberalización del comercio. Los trabajadores mexicanos saben que los problemas de desarrollo no se pueden resolver con tratados de libre comercio.

Por eso, en la nueva confederación regional que está intentando constituirse, la experiencia de México como país latinoamericano en América del Norte, como elemento de enlace, no debería estar ausente.

Las discusiones acerca de la intervención del Estado en asuntos sindicales internos y la reforma laboral, así como las demandas por mejores condiciones de vida y de trabajo, demuestran la profunda división del sindicalismo mexicano. Prácticamente no existen acciones comunes para fortalecer la posición de los trabajadores. A pesar de ello, algunos episodios recientes, como la campaña contra los contratos colectivos de protección y la defensa del derecho a la autonomía sindical, en el caso Napoleón Gómez Urrutia, constituyen señales positivas de nuevas orientaciones. La construcción de la gobernabilidad democrática requiere de la reforma en el ámbito laboral, de un cambio en su cultura y sus prácticas.

Si no hay apoyo para los procesos democráticos en las empresas y para la ampliación de la autonomía sindical, el gobierno corre el riesgo de perder una oportunidad única para apuntalar la transparencia y las posibilidades de participación en los sindicatos, una forma de proteger a los más débiles sin afectar la productividad. Aunque algunos sindicatos vienen defendiendo estas banderas desde hace años, la mayoría deberá redefinir sus objetivos y sus costumbres, de manera de demostrar que no solo constituyen un actor social y político constructivo, que puede recuperar la influencia perdida, sino que además son capaces de actuar con mayor legitimidad y fuerza en los ámbitos regional, nacional e internacional.

El reconocimiento del derecho de coalición fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años. La libertad sindical, entendida como plenitud del derecho de asociación de los trabajadores, es tema prioritario en la agenda laboral, es la puerta de entrada para una reforma laboral viable, la reforma laboral transita por el terreno de los hechos y que, lo que en buena parte de los contratos colectivos se establece, atenta en contra de la estabilidad en el trabajo y de las garantías salariales, y dista mucho de ajustarse a lo que la ley dispone.

Todo ello respondiendo a razones estructurales como el alto índice de desempleo y otros fenómenos que, como este, imponen la flexibilidad en el trabajo. Sin embargo, el tema de la libertad sindical pareciera ser una cuestión que asusta revisarla. Como se mencionó anteriormente los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98, concerniente a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151, sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas, pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

La falta de movilidad de la organización obrera actual se resolvería, sin lugar a dudas, con la inyección de vitalidad que le imprimirían los jóvenes, sumada a la invaluable experiencia de los dirigentes sociales maduros. La democracia sindical fundada en la libertad de la misma son derechos que deben constituirse como fundamentales para el correcto funcionamiento de un Estado de derecho y una democracia desde una perspectiva sustantiva son todos aquellos que aseguran el igual valor de la dignidad individual y las condiciones que hagan posible que dicha

dignidad sea tratada con la misma consideración y respeto por todos los demás miembros de la comunidad.

En este sentido, todos los derechos que capacitan a las personas a participar en condiciones de equidad en las decisiones colectivas y en llevar libremente el modo de vida que elijan son los derechos que constituyen un Estado social de derecho.

Así, un proceso de libertad sindical daría sustancia a la democracia mexicana, modelan un tipo de más equitativa en la que todos los individuos son libres y capaces de llevar el modo de vida que elijan con dignidad. Las acciones jurisprudenciales en materia del recuento que es el momento en el que se pueden comprobar verdaderamente la voluntad irrestricta y absoluta del trabajador respecto del sindicato que debe ser el titular del contrato colectivo, permite el voto libre e independiente logrando con ello el cumplimiento a un reclamo histórico de los sindicatos democráticos y de colectivos laborales. Aportando con ello a la libertad sindical como condición fundamental para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos y plantear conquistas o nuevas demandas legítimas para satisfacer sus necesidades.

Y sólo a través de la posibilidad de ejercer efectivamente los derechos y de conquistar nuevos derechos es que se asegura a los trabajadores un igual valor y una igual dignidad que los capacita a participar en igualdad de condiciones en las decisiones colectivas más fundamentales y a acceder a las instituciones públicas para la satisfacción de sus demandas. Si el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical, está generando las condiciones para que los trabajadores puedan ejercer otros derechos fundamentales, como el derecho a la huelga, a la negociación colectiva, a mejores prestaciones sociales, al acceso a bienes sociales, etcétera y con ello, el Estado provee de un piso común para todos los integrantes de la comunidad, piso común que capacita a cada uno a participar e influir en las decisiones colectivas más fundamentales de manera equitativa. Los principios democráticos se fortalecerán en la medida en que los ciudadanos se adhieran a los mismos, así el Estado será más legítimo. Sin embargo, no hay que dejar de lado, es la atomización de los sindicatos y de la fuerza obrera en sindicatos de unos

cuantos, y el que es titular del contrato colectivo de trabajo con el 30 por ciento de los trabajadores afiliados al mismo, que se debe plantear la proporcionalidad, en los cargos de representación sindical y los derechos de las minorías.

La legitimidad ciudadana fortalece al Estado para que garantice con firmeza los derechos fundamentales de las personas aun cuando estas acciones impliquen la afectación de los poderosos intereses de los poderes fácticos. Así, la democracia requiere de un Estado social de derecho que garantice los derechos fundamentales a todos los miembros de la sociedad. Sin estos derechos fundamentales los ciudadanos carecen de capacidad tanto de participar en los procedimientos democráticos como a acceder a las distintas instituciones para la satisfacción de sus necesidades y elegir el plan de vida que elijan la transición política en México no se acompañó de la constitución de un Estado social de derecho con capacidad de proteger, entre muchos otros, el derecho a la libertad sindical.

Al contrario, la conversión a un Estado neoliberal ha implicado el debilitamiento y disminución, no sólo de las organizaciones sindicales, sino también de la mayoría de los derechos de los trabajadores. 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, y menos aún la presión de los líderes sindicales.

Controversia Lombardo Toledano y Antonio Caso

La polémica del caso se originó en un evento, que tuvo como objetivo la discusión de la organización interna de las universidades del país. Cabe referir que en este trabajo de investigación lo ocuparé como un símil de la relación de los sindicatos y las universidades en su carácter público y democrático.

La discusión iba en torno a la uniformidad en los planes de estudio, programas, métodos, grados, certificados, revalidaciones. No obstante, la discusión que generó más polémica y controversia fue la relativa a la "Posición ideológica de la

universidad frente a los problemas del momento. Importancia social de la universidad en el momento actual”, ya que la Segunda Comisión del Congreso, integrada por Lombardo Toledano, elaboró una ponencia donde la UNAM y los institutos de carácter universitario debían adoptar la filosofía del materialismo histórico como orientación de sus tareas docentes, científicas y culturales.

En contraste, el consejero universitario, ex director de la Escuela Nacional Preparatoria y miembro honorario del Congreso. Antonio Caso se opuso a las tesis planteadas por Lombardo y su grupo. El abogaba por la libertad de cátedra y la autonomía de los profesores de la universidad para dictar sus clases sin ninguna imposición ideológica.

Ante la negativa de Caso, para aceptar el materialismo como pilar y guía de enseñanza en la universidad, fue invitado por los delegados del Congreso al auditorio “Justo Sierra”, para que expusiera sus razones y planteara el camino que debería seguir la educación superior en México.

En el evento convergieron representantes de 21 estados de la república y del Distrito Federal, bajo el tema: “La orientación ideológica de la universidad en el seno del Primer Congreso de Universitarios Mexicanos”.

La discusión entre los dos intelectuales traspasó las barreras de la pedagogía y se trasladó a un acalorado diálogo filosófico delineado bajo la orientación idealista de Caso, frente a la materialista de Lombardo. Una de las discusiones fue la forma de concebir la naturaleza y la cultura. También, destaca las prioridades académicas y los métodos en la enseñanza de la historia y la ética; pero, aunque coincidieron en varios puntos, el tema que más enfrentó a Antonio Caso y a Vicente Lombardo Toledano, fue la orientación ideológica que debía adoptar la universidad.

Por lo tanto, lo que estaba en juego era la imposición de una filosofía definida que implicaba una visión particular a los problemas económicos y sociales. Frente a una enseñanza libre, sin ideas y métodos preconcebidos e impuestos, alejada de cualquier contexto político y que otorgara plena libertad para impartir los temas que a cada profesor le parecieran relevantes.

El cuestionamiento principal de Caso era que la universidad no podía preconizar una ideología ya que adoptar una significaría delimitar el campo de estudio. Y así se expresó:

“...Esta comunidad de cultura universitaria tiene por fin investigar y enseñar. La Universidad de México es una comunidad cultural que investiga y enseña; por tanto, jamás preconizará, oficialmente, como persona moral, credo alguno filosófico, social, artístico o científico. ¿Por qué no puede preconizar un credo? La razón es obvia: porque es una comunidad de investigación; supongamos que hoy declaramos nosotros un credo, y que mañana, en nuestro mismo taller de investigación y enseñanza que es la universidad, se declara que ese credo no vale. Si la esencia de la universidad es la investigación, ¿cómo es que podremos declarar a priori un credo?..”¹⁰.

Establecida su posición advierte cual debería ser el rumbo de la universidad en México:

“...Como institución de cultura la Universidad de México, dentro de su personal criterio inalienable, tendrá el deber esencial de realizar su obra humana ayudando a las clases proletarias del país en su obra de exaltación, dentro de los postulados de la justicia, pero sin preconizar una teoría económica circunscrita, porque las teorías son transitorias por su esencia, y el bien de los hombres es un valor eterno que comunidades e individuos necesitan tender a corregir, por cuantos medios racionales se hallen a su alcance. Es decir, yo pienso que, si esta casa de estudios cierra sus oídos, su corazón y la inteligencia al bien de

¹⁰ Antonio Caso

todos, esta casa de estudios de volverá una momia [...] Por lo tanto, yo admito la orientación; pero no la definición de un credo socialista definido...”.

Por su parte, Vicente Lombardo Toledano justificó su reforma educativa, afirmando que, la universidad tiene que girar orientando su cátedra hacia una finalidad humana, que le sirva al país, procurando, servir a la comunidad sin la necesidad de preconizar ninguna teoría determinada pero que enseñe a combatir y revertir los problemas que aquejan al país, principalmente bajo el sistema de reproducción capitalista:

“...No decimos socialistas o colectivistas. Decimos simplemente, y proclamamos, este hecho innegable: la tragedia ahí está, y la única forma de acabar con ella es también acabar con las bases que la sostienen, socializando lo que debe ser de todos, poniendo en manos de todos lo que ahora es de unos pocos. Eso no es preconizar ninguna doctrina determinada, sino una tesis científica y, al mismo tiempo, una tesis moral. El día en que se nos demuestre que la tragedia histórica que vivimos no va a resolverse socializando los instrumentos de la producción y distribuyendo ésta del mejor modo posible, entonces, sí se dirá: no señores, la solución de la crisis económica actual no depende de la socialización de los instrumentos y de los medios de producción económica, sino de otra cosa. Pero como esa otra cosa no ha venido todavía, y como el éxito hasta estos momentos, por oposición al individualismo desenfrenado, es la socialización de la propiedad, nosotros tenemos que contribuir a que la propiedad se socialice...”.

Finalmente, el Congreso votó para decidir qué método educativo se llevaría a cabo en las instituciones universitarias. El resultado arrojó una mayoría de 22

representantes a favor de Toledano y tan sólo siete simpatizantes por la propuesta de Caso.

Caso renunció a su cargo honorario en el Congreso de Universitarios Mexicanos y amenazó con abandonar el Consejo de la Universidad Nacional y dejar sus cátedras en dicha institución si se aprobaba la “educación socialista”, ya que se le cooptarían sus derechos a enseñar sus doctrinas libremente.

De este debate podemos trasladarlo a los sindicatos. Los sindicatos al ser entes públicos que representan diversas ideologías con el fin fundamental establecido en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; por lo que, y deben estar protegidos por las consideraciones democráticas del Estado, con todos los derechos garantías y sobre todo las vías judiciales de defender la democracia sindical, no solo restringirse a una sola materia del derecho.

Las elecciones de las directivas sindicales y la luz de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo

Las elecciones de las directivas sindicales o Comité Ejecutivo, tienen algunos elementos ya establecidos en sus normas estatutarias, sin embargo, otros están omitidos, arcaicos o discordantes con las disposiciones constitucionales, que se deberán ajustar en lo que corresponda a los principios rectores y directrices del marco legal mexicano: Definitividad, certeza, legalidad, independencia, objetividad, elecciones libres, auténticas y periódicas; sufragio, universal, libre, secreto y directo; equidad en el financiamiento; constitucionalidad y legalidad de los actos y resoluciones electorales, que la reforma omitió elementos fundamentales y que en este trabajo se pretende realizar una propuesta adecuada.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2019, fueron presentadas para establecer un nuevo sindicalismo, con representatividad auténtica y legitimidad

suficiente para negociar condiciones de trabajo favorables para sus afiliados, mediante de la participación efectiva de los trabajadores en la vida interna de los sindicatos. La reforma laboral para la elección de las directivas sindicales, se acentúa en ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, renovación de las dirigencias sindicales y no la reelección indefinida, a través del procedimiento para la elección mediante el ejercicio del “voto directo, personal, libre, directo y secreto” y bajo los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, así como de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, gratuidad, inmediatez, imparcialidad, respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Durante el proceso y procedimiento de las elecciones en las siguientes etapas, independiente si el voto es directo o indirecto:

- I. Preparación de la elección.
- II. Jornada electoral.
- III. Resultados y declaración de votación de la elección.
- IV. Dictamen.

Se han creado y consolidado nuevos órganos autónomos de fiscalización o impartición de justicia por jurisdicción y/o competencia, en el cual su procedimiento determina acudir a diversas instancias administrativas, judiciales o autónomas para hacer ejercicio de las garantías constitucionales y derechos humanos.

De la premisa del Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y referimos: “...Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Sus servicios serán gratuitos, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”¹¹.

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf

Procesos electorales sindicales para las etapas de resultados para declaración de la votación de la elección y dictamen

Los sindicatos regularmente tienen órganos internos para conocer y resolver los medios de impugnación, únicamente para ser presentados por los representantes de planilla o candidatos. Para que a través de ese órgano los interesados o planillas, pueden contravenir mediante un procedimiento especial, en el que revise, revoque decisiones del órgano organizador de la elección del Comité Ejecutivo para modificar, anular actos, así como cuando existan lagunas, inconsistencias, en todo momento la emisión bajo el control constitucional y convencional, es decir evitar que existan irregularidades y violaciones a derechos humanos.

Una vez que el dictamen del proceso electoral que se emite y de existir inconformidades y demandar la ilegalidad de dichos comicios termina en su mayoría ante órganos internos sindicales, los que dejan sin derecho a los quejosos, en estado de indefensión con la alternativa única para hacer exigibles estos derechos en la materia laboral, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dichos procedimientos y procesos electorales deberán establecer el adecuado desarrollo y evitando la violación a los principios rectores que afecte el interés legítimo de las planillas contendientes y de los trabajadores afiliados a los sindicatos. Los sindicatos, están obligada hacer un estudio de fondo y exhaustivo de todas y cada una de los "Recursos" y la relación directa y correlacionada de los medios de control y los medios de prueba, para señalar una conducta contraria para quienes cumplen funciones electorales, de participación en planillas y candidatos, entre otros:

1. Negar a los socios o afiliados el derecho del voto y ser votado y no se garantice la participación de los socios.
2. Solicite votos por pago, dádiva, promueva en la campaña y/o jornada electoral.
3. Viole de cualquier forma el voto secreto.

4. Solicite medio escrito o electrónico de la intensión del sentido de su voto a favor de planilla o candidato.
5. Viole el período de veda electoral, que deberá ser de 24 horas antes y después de concluida la jornada electoral.
6. Altere los resultados electorales.
7. Sustituya, altere, destruya y de uso indebido a los documentos del proceso y procediendo electoral.
8. Obstruya el desarrollo normal de la jornada electoral.
9. En ejercicio de sus funciones y siendo candidatos el Comité Ejecutivo y/o cualquier funcionario sindical que ejerza, tramite e implique fuerza o coacción sobre los electores y los induzca objetivamente a votar por un candidato o planilla.
10. Instale o abra cierre una casilla fuera de las formas previstas por los ordenamientos o en lugar distinto que se estableció previamente.
11. Obstaculice el desarrollo normal, amanease o ejerza violencia en cualquiera de sus formas.
12. Obtenga y utilice a sabiendas en su calidad de candidato o planilla, fondos provenientes de las cuotas sindicales no autorizadas, cualquier otro recurso o prestación laboral derivada de los contratos colectivos de trabajo, en favor de su campaña.
13. Condicione prestaciones por el ámbito de su competencia (peculado).
 - a) De manera ilegal destine fondos o bienes del sindicato, no autorizados para fines electorales.
 - b) Realizar campaña durante la veda pre la jornada electoral.
 - c) Actos que encaminen en influir en las preferencias electorales.

- d) Hacer campaña en favor de planilla y ser miembro de órgano electoral o Comisión de Vigilancia.

A continuación, enuncio algunos de los principios de la democracia sindical a la luz de la nueva reforma.

Principio de Inmediación

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un órgano del estado mexicano, su integración es tripartita: un representante del gobierno, uno del capital y uno del trabajo. Su finalidad y objetivo es mantener el equilibrio entre los factores de producción, mediante sus funciones de conciliación e impartición de justicia, sectorizada por la secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el Artículo 123, apartado "A", fracción XX. Asimismo, el Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo:

"...Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos...".¹²

Las autoridades en materia administrativa y laboral, no implementan y no establecen mecanismos efectivos que garanticen esos preceptos anteriormente señalados. Lo anterior se desprende de que la participación de autoridades federales en este proceso, se fundamenta en el artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a trabajadores, patrones y organizaciones sindicales a acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que brinde el auxilio con el propósito de recabar alguna declaración o realizar alguna diligencia.

Principio de Definitividad

¹² Ley Federal del Trabajo

Este principio se refiere, al menos en el Juicio de Amparo es el último recurso legal en México y del control convencional ahora recurrir a las instancias de impartición de justicia nacional e internacional.

Pero desde el punto de vista sindical es que es con el que contamos los ciudadanos afiliados a organizaciones sindicales, por lo que se debe agotar que regula la vida interna de la organización sindical. Primeramente, los recursos ordinarios que contemplen las normas estutarias y posteriormente leyes.

Por lo que si un órgano de dirección y/o órgano de organización para la elección de la directiva y la Comisión Vigilancia, emite “Resolutivo”, que en el derecho subjetivo este versa sobre las violaciones a las garantías constitucionales y derechos humanos. Establecidos en el Artículo 35, fracción II y 41 de la CPEUM; en los procedimientos y/o actos de autoridad, omisiones; es decir la ilegalidad del procedimiento, resolución, resolutivo, hecho o acto, porque a la vez, esa ilegalidad debió de haber sido señalada, combatida y recusada mediante los procedimientos ordinarios internos, de una determinación ilegal que vulnera las garantías constitucionales y derechos humanos. Incluso en el inicio y termino entre las etapas del proceso y procedimiento en general de elección.

Principio de legalidad

El que deberá ser no solo el estatutario, sino también el del estricto apego a la ley en el que no deberán emitir, o desplegar conductas caprichosas o arbitrarias en consecuencia los estatutos y la organización de los sindicatos se deberán ajustara las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos, como lo refiere la SCJN.

La Junta Federal De Conciliación y Arbitraje y La Secretaria De Trabajo Y Previsión Social

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia, refiere que el “...sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización social, y que no es impedimento absoluto para que las autoridades

verifiquen los estatutos y la organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la CPEUM...”.

Sin embargo, ni la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS), han iniciado dicho procediendo que permita cumplir con las nuevas disposiciones y en consecuencia no hay antecedentes o jurisprudencia. Por lo que refiere a las organizaciones sindicales por convenir a sus intereses de grupo o incluso personales de los dirigentes sindicales, no han iniciado y el proceso de modificación a sus estatutos, para que se ajusten a las nuevas disposiciones, a seis años de la reforma.

El antecedente único es del 18 de octubre de 2018, se realizó el proceso de elección en 11 de las 36 secciones sindicales, con una participación de los trabajadores al 70 por ciento de los padrones registrados; en las que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, califica de “ejemplares”; abocándose según el boletín de prensa número 1223 / 2018.

Con propósito de garantizar el mandato constitucional del voto personal, libre y secreto para la elección de dirigentes sindicales, representantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, participaron como observadores en el proceso electoral de renovación de dirigencias seccionales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puntualizó que, a petición de la propia organización sindical, los servidores públicos atestiguaron que el proceso de elección se realizó de manera ordenada, segura y con todas las condiciones de garantía a los trabajadores para emitir su voto de manera personal, libre y secreta.

La participación de la Junta consistió en la observación: Sistema de identificación de los trabajadores de planta activos que tenían derecho a participar; las boletas no contaran con ningún tipo de elemento o registro que pudiera poner en duda la secrecía del voto, que las urnas estuvieran a la vista de todos y vacías antes del

inicio de los sufragios y una vez que concluyó sin ningún tipo de incidente la jornada en donde ya no había un solo trabajador pendiente por emitir votación.

Por lo que después se procedió al cómputo de los votos, y a la formulación del acta de resultado. No obstante, la Junta no informó de la etapa de recepción y atención de posibles impugnaciones; ni se emitió resolutive alguno.

Únicamente la Junta y la Secretaría vigilaron una parte del proceso, omitiendo la mayoría de las etapas del procedimiento: preparación de la elección, jornada electoral, resultados y declaración de votación de la elección y dictamen.

Lo que nos llama la atención es reflexionar sobre la necesidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría de Trabajo y previsión social, que no tienen ninguna experiencia ni funciones de organización, vigilancia e impugnación de elecciones. Por lo que de nuevo la propuesta vertida en esta investigación adquiere relevancia.

Capítulo V. Experiencias internacionales

La Corte Interamericana de Derechos Humanos al referirse a las asociaciones sindicales, ha reconocido que la libertad de asociación consiste en la facultad de constituir organizaciones y además estructurarlas internamente, desarrollar las actividades y programas de acción, sin ningún tipo de intervención de las autoridades públicas que afecte el ejercicio de este derecho. El ejercicio de este derecho, continua en la misma línea la Corte IDH, supone de forma obligada que no haya coacción alguna que obligue o no a formar parte de la asociación ya que éste debe ejercerse sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

La libertad de asociación tiene otras de sus manifestaciones más importantes en la asociación sindical o gremial. La jurisprudencia de la SCJN le ha dado contenido a la libertad sindical establecida en el Artículo 123 (Apartado A fracción XVI y Apartado B fracción X) y de esa manera se ha protegido esta manifestación particular del derecho de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

En el caso de la fracción XVI del Apartado A del Artículo 123, se reconoce también el derecho de los patrones a formar organizaciones. La jurisprudencia constitucional ha desglosado los contenidos del Artículo 123 constitucional. De acuerdo con la SCJN, en este Artículo se consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad. Esta libertad nace en el derecho personal de cada trabajador a asociarse y una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias se reconoce un derecho colectivo de los trabajadores. De acuerdo con la jurisprudencia de la SCJN, esta libertad contiene tres aspectos fundamentales que corresponden a los aspectos fundamentales de la libertad de asociación ya mencionados.

Esos tres aspectos son:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo;

2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y
3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

A partir de esta descripción de los aspectos claves de la libertad sindical la SCJN ha considerado que las disposiciones legales que establezcan la sindicación única por dependencia gubernamental (un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales) viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el Artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Por otro lado, la SCJN ha sostenido que esta libertad contiene tres aristas o formas en las que puede manifestarse Artículo 9 Constitucional. Derecho de asociación y de reunión

- 1) La asociación de los trabajadores o empleadores para conformar un sindicato.
- 2) La asociación de Sindicatos, para formar Federaciones.
- 3) La asociación de las Federaciones para integrar Confederaciones.

El reconocimiento de estas formas de manifestarse tiene una implicación muy importante y es que en cada una de esas aristas se presentaran los aspectos fundamentales de este derecho.

Por lo que, atendiendo a esta descripción de la libertad sindical, los sindicatos pueden:

1. Ingresar a una Federación o conformar una nueva.
2. No ingresar a una Federación determinada o no afiliarse a ninguna; y,

3. La libertad de separarse o renunciar a formar parte de una Federación.

Esto quiere decir, de acuerdo con las decisiones de la SCJN, que el derecho de asociación no se limita únicamente a la creación sindicatos, sino que estos a su vez tienen el derecho de constituir federaciones de sindicatos.

Y a su vez, las federaciones de sindicatos el derecho de constituir confederaciones. Por lo tanto, leyes que reconozcan a una sola federación de trabajadores contravienen el principio de libertad sindical con que cuentan los sindicatos para formar federaciones que solamente reconocen a una federación.

En esta lógica argumentativa de la SCJN, se puede concluir que tampoco podrían existir confederaciones únicas ya que estas atentarían contra el derecho de las federaciones de sindicatos de formas confederaciones.

En la jurisprudencia internacional la libertad sindical, establecida también en el Artículo 16.1 de la CADH y reconocida también en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales en el artículo 8.1, ha sido dotada de contenidos esenciales en diferentes casos.¹³

Artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional.

"Artículo 8 Derechos Sindicales 1. Los Estados partes garantizarán: a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán.

¹³ Amparo en revisión 1878/ 2004. Sentencia definitiva 4 de marzo de 2005

Como ya se había mencionado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos considera la libertad de asociación, en materia sindical, en dos aspectos básicos. En primer lugar, la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho.

En segundo lugar, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. A partir de estos dos aspectos básicos, la Corte IDH concluye que la libertad de asociación en materia sindical se trata del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito, como es la defensa de los derechos de los trabajadores, pero, además, este derecho de agruparse o asociarse debe hacerse sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad

Esta definición es importante porque como consecuencia de ella se establece la garantía de que las personas que se asocian con fines sindicales serán protegidas contra actos intimidatorios que inhiban la libre decisión de pertenecer a una asociación sindical. Esta reiterada decisión de la Corte IDH se fundamenta a su vez en las consideraciones del Comité de Libertad Sindical de OIT, que ha sostenido que todas las medidas adoptadas contra trabajadores que desearan constituir organizaciones de trabajadores al margen de la organización sindical existente son incompatibles con el principio según el cual los trabajadores deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas.

La libertad sindical significa que nadie debe sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna.

De lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses.¹⁴ La libertad sindical sólo puede ejercerse en

¹⁴ Idem

una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona.

Es similar a este criterio de la Corte IDH, el tomado por la SCJN respecto a la cláusula de exclusión por separación establecida en los contratos colectivos y los contratos ley. De acuerdo con la jurisprudencia nacional este tipo de cláusulas que permiten que el patrón con los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente

Artículo 9 Constitucional.

Derecho de asociación y de reunión, remueva de su trabajo a la persona que renuncie al sindicato que tenga la administración del contrato, infringen la libertad de asociación y libertad sindical analizada pues el despido es una forma de presión o intimidación para permanecer en un sindicato en particular. Por lo tanto, las leyes que establezcan dichas cláusulas de exclusión por separación deben considerarse como violatorias de la libertad de asociación y la libertad sindical.

Caso España

La importancia del derecho a la libertad sindical en el Ordenamiento jurídico español, ha supuesto la creación de un sistema privilegiado de garantías jurídicas frente a eventuales violaciones de esos derechos, aunque, en lo sustancial, esta tutela reforzada coincide con la prestada por lo general a los demás derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. La virtualidad de los derechos fundamentales para limitar los poderes empresariales es, a día de hoy, doctrina constitucional firme.

En el plano subjetivo de la delimitación de las conductas o comportamientos antisindicales -legitimación pasiva ex artículo- existe una clara vocación de universalidad de la tutela; mientras que, en el objetivo, no sólo se protegen los comportamientos o conductas resultantes del ejercicio del derecho, sino también los actos preparatorios, también denominado "momento pre sindical".

El Tribunal constitucional español ha reaccionado contra decisiones en las que concurría un ánimo contrario al ejercicio del derecho y, además, contra conductas que, ajenas a cualquier motivación de aquel tipo, producen un determinado perjuicio, como, por ejemplo, la pérdida de condiciones económicas derivadas de la falta de prestación de servicios cuando esta falta es inherente a la condición de representante de los trabajadores en situación de liberados por razón sindical.

Atendiendo al sujeto infractor, los comportamientos más típicos son los siguientes: Por parte del empresario u organización patronal, tanto los actos de discriminación en el empleo o condiciones de trabajo que inciden negativamente en la libertad sindical -artículo -, cuanto los actos de injerencia, como, por ejemplo, fomento de sindicatos pro interés empresarial -sindicato amarillo-. Por parte de los Poderes Públicos, la lesión puede provenir de normas legislativas, reglamentarias o actos administrativos, así como de decisiones judiciales. Sin embargo, son notorias las dificultades para determinar el grado de injerencia real que suponen ciertas acciones.

Por ejemplo, en materia de política de subvenciones o en los criterios de distribución. Por parte de los propios sindicatos, por lo general se producirá a través de la negociación colectiva, como, por ejemplo, excluyendo un sindicato legitimado. Respecto a las formas o técnicas de tutela, la protección de la libertad sindical se puede realizar tanto a nivel nacional como internacional -interesa destacar la influencia que los Convenios y Recomendaciones de la OIT y las resoluciones del Comité de Libertad Sindical han tenido en la conformación del "bloque de constitucionalidad" relativo a la tutela del derecho de libertad sindical dentro de la doctrina del tribunal constitucional, como también la jurisprudencia del T-MEC, no obstante, la presente comunicación se centrará en el ámbito estatal, especialmente en vía judicial-constitucional.

En lo referente a la tutela judicial existe un doble mecanismo de protección en sede procesal: el primero, a través del procedimiento preferente y sumario ante la jurisdicción social el segundo, a través del recurso de amparo promovido ante el Tribunal Constitucional, pues al estar la libertad sindical ubicada sistemáticamente

y configurada constitucionalmente como un derecho fundamental de aplicación directa e inmediata invocable ante los poderes públicos y particulares, lleva aparejadas las consecuencias y garantías propias de esta categoría jurídica.

Por lo que, según el Artículo 53 Constitución Española su tutela puede ser recabada a través del precitado recurso, regulado a través de la Ley Orgánica 2/1979, del Tribunal Constitucional como un proceso subsidiario, ya que exige haber agotado todos los recursos posibles en la vía judicial ordinaria.

Además, es posible plantear un recurso de inconstitucionalidad o una cuestión de inconstitucionalidad contra las disposiciones legislativas antisindicales. No obstante, la tutela judicial también se podrá exigir en vía penal cuando del seguimiento de una causa en vía social puede desprenderse indicios de comportamiento delictivo, debiéndose remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal a efectos de depuración de estas eventuales conductas delictivas, tipificadas en el Artículo 315 del Código Penal Español.

El recurso de amparo promovido ante el tribunal constitucional es uno de los más utilizados cuantitativamente y de mayor relieve cualitativo. El objeto del mismo se limita al reconocimiento por el Tribunal Constitucional del derecho fundamental o la libertad pública que hubiera sido violada y la adopción de las medidas necesarias para restablecer o preservar su ejercicio.

Como regla general, en estos procesos constitucionales no se revisa la legislación aplicada, salvo en los siguientes casos, a saber:

- a) Cuando el TC considere que el Tribunal ordinario hace una interpretación de la legalidad que lesiona un derecho o libertad fundamental;
- b) Cuando el Tribunal ordinario hace una interpretación de la legalidad no adecuada a la interpretación que hubiera hecho el TC a través de las llamadas "sentencias interpretativas"; y
- c) Cuando se trate de resoluciones judiciales que aplican preceptos de la materia que pudieran lesionar aspectos de los derechos fundamentales de libertad

sindical, lo que se denomina "amparo contra leyes" en el sistema jurídico mexicano, haciendo ese símil.

En este recurso es necesario alegar el derecho fundamental violado: la libertad sindical. No obstante, el TC ha considerado que, en determinados supuestos es suficiente "la simple invocación de la infracción de una norma legal que de manera evidente contenga la configuración concreta de un derecho constitucionalmente garantizado, pero respecto de cuyo contenido concreto la Constitución se remita, de modo explícito o implícito, a normas de rango legal": por tanto, bastaría con alegar la violación de algún precepto.¹⁵

Si la sentencia otorga el amparo, podrá contener alguno de los siguientes pronunciamientos: Declaración de nulidad del acto, indicando la extensión de sus efectos. Reconocimiento del derecho fundamental o libertad pública -en este caso, libertad sindical-, conforme a su contenido establecido por la Constitución Española Restablecimiento íntegro del derecho o libertad del recurrente que hubiese sido violado, con la adopción de las medidas necesarias, en su caso, para su conservación.

Respecto a la titularidad del derecho de libertad sindical por parte de los trabajadores no afiliados a un sindicato, el Tribunal Constitucional ha señalado que este colectivo gozaría plenamente del precitado derecho, expresando lo siguiente: "cuando una actividad de un sindicato tiene proyección externa y se dirige a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, el derecho constitucional a la libertad de acción sindical debe proteger a todos los trabajadores que participen en la misma.

De no entenderse así el alcance, no sólo se dejaría desprotegidos a los trabajadores, sino que, indirectamente, se afectaría de forma grave a los propios sindicatos y a las funciones que la Constitución les reconoce, puesto que las actividades no declaradas ilícitas dirigidas a todos los trabajadores, que son, sin

¹⁵ De Buen, Carlos (2011) Los contratos colectivos de protección patronal en México. México: Fundación Ebert Stiftung México.

duda, las de mayor relieve, podrían verse frustradas al no ofrecer a todos los destinatarios la referida garantía constitucional."

Además, el Tribunal Constitucional ha expresado que la atribución por el legislador de unos determinados derechos a los trabajadores sindicados de contenido diverso a los de los que no están sindicados, no viola la libertad sindical "pues en tal caso no se está haciendo la sindicación obligatoria y la diferencia de régimen jurídico será legítima si lo es dentro del campo del Artículo 14 de la Constitución Española, siempre que no entrañe presión o coacción".

En definitiva, el ejercicio de la libertad negativa de afiliación goza también de la máxima protección. En segundo lugar, y en relación a los funcionarios públicos, el propio Tribunal Constitucional ha expresado que son titulares del derecho constitucional de libertad sindical, pues "el reconocimiento del derecho de libre sindicación de los funcionarios deriva directamente del mandato del Artículo 28 de la Constitución Española cuyo término «todos» los incluye, como se demuestra por su referencia y su símil a la Constitución mexicana a todas las personas.

En tercer lugar, y en lo que concierne a los trabajadores autónomos, el TC acepta desde el punto de vista constitucional, tanto la exclusión con integración en el derecho general de asociación, como de la inclusión prevista pero limitada a la integración en sindicatos existentes sin posibilidad de constitución de sindicatos propios.

En cuarto lugar, y en lo referente a los empresarios, la normativa internacional atribuye el derecho de libertad sindical tanto a trabajadores como empresarios, utilizando la expresión "sindicatos de empleadores". No obstante, nuestra Constitución no usa los mismos términos, reservando a los trabajadores el derecho de asociación sindical y a sus organizaciones la nomenclatura de "sindicato", para referirse a los empresarios al derecho de asociación y denominar a las organizaciones que representan y defienden sus intereses colectivos "asociaciones empresariales".

Según doctrina del Tribunal Constitucional se convalida la opción del texto constitucional español por esta diferenciación terminológico-jurídica, recogiendo la dualidad de denominaciones que hoy es de uso común, expresando que la libertad sindical es predicable tan solo de los trabajadores y sus organizaciones, sin que pueda incluirse en la misma el asociacionismo empresarial. Dado que es incompatible con la propia naturaleza del derecho de libertad sindical, que es siempre una proyección de la defensa y promoción del interés de los trabajadores."

Esta doctrina tiene la relevancia práctica de que, aunque ambos derechos están en el mismo nivel máximo de protección constitucional, el contenido esencial del derecho de libertad sindical es mucho más rico que el del genérico derecho de asociación, ya que está formado por el derecho de acción sindical y todas las facultades inherentes.

¿Qué podemos analizar del caso español? Creo que es fundamental comenzar comparando con el contenido constitucional que tiene que ver con la libertad sindical y con su protección a nivel constitucional. Como vimos en este caso español es el Tribunal Constitucional el que se ha encargado de crear la jurisprudencia necesaria para la protección de la libertad sindical a través de un recurso que se presenta directamente, lo cual va a ir en el mismo sentido de la propuesta de esta tesis que se desarrollará más adelante.

Caso Estados Unidos

En Estados Unidos desde los años ochenta del siglo XX, se trató del debate sobre las contribuciones externas en las campañas políticas sindicales se centra en dos cuestiones políticas opuestas. Por un lado, afuera se necesitan contribuciones para corregir el desequilibrio político entre un titular y una pizarra insurgente. Por otro lado, las contribuciones externas pueden amenazar la infiltración no deseada en los sindicatos nacionales. Esta nota demuestra que ambas cuestiones de política pueden satisfacerse de manera positiva.

La suprema corte confirmó la enmienda constitucional que en general negó a los candidatos el acceso a contribuciones externas. Prohibiciones amplias contra las contribuciones externas en la política sindical, Sin embargo, las campañas son violaciones irrazonables.

El objetivo es promover la democracia sindical. El Congreso reconoció que la democracia sindical podría lograrse mejor a través de la libertad y elecciones justas. Las realidades de la política sindical muestran que existe un desequilibrio inherente entre las fuerzas dominantes e insurgentes; el insurgente generalmente tiene poco personal y poco financiamiento. Por lo tanto, un total La prohibición de contribuciones externas perpetúa injustificadamente este desequilibrio de oportunidades.

Limitaciones más razonables a las contribuciones externas, modeladas según restricciones de elecciones públicas, se pueden utilizar para proteger contra indeseados influencia externa, pero aún permite desafíos efectivos por parte de los insurgentes. Las reformas sugeridas incluyen la presentación de informes y la divulgación, los límites de las contribuciones, la financiación institucionalizada y el reembolso, y las limitaciones en actividad de campaña del personal sindical.

Capítulo VI. Propuesta de recurso democrático ante el TEPJF

Para investir de veracidad a los comicios electorales, es vital que el proceso electoral pueda ser revisado y, en su caso, corregido por los órganos que señale la legislación aplicable. Es aquí precisamente donde emana la justicia electoral, cuyo significado más aceptado nos lo proporciona, José de Jesús Orozco Henríquez, señalando que la misma "...alude a los diversos medios (jurídico-técnicos) de control para garantizar la regularidad de las elecciones, a efecto de corregir eventuales errores o infracciones electorales".

Su propósito fundamental es la protección o tutela eficaz del derecho a elegir o a ser elegido para desempeñar un cargo público, mediante un conjunto de garantías a los participantes (partidos políticos, candidatos y ciudadanos), a efecto de impedir que pueda violarse en su perjuicio la voluntad popular, contribuyendo a la autenticidad, certeza, transparencia, objetividad, imparcialidad, legalidad y justicia de los actos y procedimientos electorales, que es parte importante del tema de investigación. José Fernando Franco González Salas, clasifica los sistemas de justicia electoral en dos; "...contencioso informal y contencioso formal.

El primero se presenta en los órganos electorales, en los cuales se dirimen múltiples controversias planteadas por los partidos políticos, organizaciones, ciudadanos e inclusive la opinión pública. En estos casos las inconformidades no se impiden a regla alguna, no existen procedimientos determinados y solo quedan sujetas a regulación de las votaciones. El contencioso formal, queda sujeto a reglas de procedimiento y forma desde la interposición de la impugnación hasta la resolución y su notificación".

Al respecto señalo que la justicia electoral es la que se va a encargar de que en los comicios electorales se lleven a cabo conforme a lo dispuesto por las leyes previamente establecidas para tal efecto y garantizar el derecho a votar y ser votado.

Como hemos visto el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación es de reciente creación y es el órgano especializado del Poder Judicial de la Federación, para resolver las controversias o conflictos electorales que se susciten en los comicios electorales. El cual resolverá tales controversias y sus resoluciones serán definitivas e inatacables, aún los conflictos de carácter laboral, que, a nuestro criterio, consideramos son las atribuciones indebidas que le fueron otorgadas al citado tribunal.

Encontramos su fundamento jurídico en el Artículo 99 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual para pronta referencia se transcribe: Artículo 99. El tribunal electoral será con excepción de lo dispuesto en la fracción II del Artículo 105 de esta Constitución, la máxima autoridad en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación.

Para el ejercicio de sus atribuciones, el Tribunal funcionará con una Sala Superior, así como con salas regionales y sesiones de resolución serán públicas, en los términos que determine la ley. Contará con el personal jurídico y administrativo necesario para su adecuado funcionamiento. La sala superior se integrará por siete magistrados electorales.

El presidente del tribunal será elegido por la sala superior, de entre sus miembros, para ejercer el cargo por cuatro años.

Al Tribunal Electoral le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable, en los términos de esta Constitución y según los disponga la ley, sobre:

- I. Las impugnaciones en las elecciones federales de Diputados y Senadores;
- II. Las impugnaciones que se presenten sobre la elección de presidente de los Estados Unidos Mexicanos que serán resueltas en única instancia por la sala superior.

La sala superior realizara el cómputo final de la elección de presidente de los estados unidos mexicanos, una vez resueltas en su caso, las impugnaciones que se hubieren interpuesto sobre la misma, procediendo a formular la declaración de validez de la elección y la de presidente electo respecto del candidato que hubiese obtenido el mayor número de votos;

- III. Las impugnaciones de actos y resoluciones de la autoridad federal, distintas a las señaladas en las dos fracciones anteriores, que violen normas constitucionales;
- IV. Las impugnaciones de los actos o resoluciones definitivas y firmes de las autoridades competentes de las 14 entidades federativas para organizar y calificar los comicios o resolver controversias que surjan durante los mismos, que puedan resultar determinantes para el desarrollo del proceso respectivo o el resultado final de las elecciones.

Esta vía procederá solamente cuando la reparación solicitada sea material y jurídicamente posible dentro de los plazos electorales y sea factible antes de la fecha constitucional o legalmente fijada para la instalación de los órganos o la forma de posesión de los funcionarios elegidos;

- V. Las impugnaciones de actos y resoluciones que violen los derechos político electorales de los ciudadanos de votar, ser votado y de afiliación libre y pacífica para tomar parte en los asuntos políticos del país, en los términos que señale esta Constitución y las leyes;
- VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el tribunal y sus servidores;
- VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores;

VIII. La determinación e imposición de sanciones en la materia; y IX. Las demás que señale la ley... Para efectos del presente análisis solo se transcriben las fracciones en las que se mencionan todas y cada una de las atribuciones que tendrá el Tribunal Electoral, resaltando desde este momento que en la fracción VII del citado 15 precepto se le atribuye la facultad de conocer y resolver los juicios de naturaleza laboral, por lo tanto, se omite el restante contenido Constitucional.

Como se desprende la transcripción del Artículo 99 de la Carta Magna, en lo que respecta a las atribuciones conferidas al Tribunal Electoral, que es el órgano competente y especializado para resolver primordialmente los conflictos electorales, en cuanto hace a las impugnaciones tanto de los resultados de los comicios electorales, así como de los actos y resoluciones que violenten los derechos electorales y de la imposición de las sanciones en la materia.

Asimismo, tiene funciones relativas en cuanto a la administración, vigilancia y disciplina del Tribunal Electoral, las cuales se ejercen a través de la Comisión de Administración, elaboración y presentación del proyecto de presupuesto al presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para su inclusión en el proyecto de presupuesto del Poder Judicial Federal.

De igual manera se le atribuye la competencia para resolver los conflictos o diferencias laborales que se susciten tanto entre los trabajadores del Instituto Federal Electoral y del Tribunal Electoral del Poder Judicial, la cual consideramos que no debe ser precisamente competencia del Tribunal Electoral, por las razones que más adelante se precisaran y que es la parte medular del presente análisis.

El funcionamiento del Tribunal Electoral será a través de la Sala Superior, la cual estará integrada con siete magistrados electorales y se encuentra geográficamente ubicada en el Distrito Federal. Bastará la presencia de cuatro magistrados para que pueda sesionar válidamente y sus resoluciones se toman por unanimidad, mayoría calificada, en los casos expresamente señalados en las leyes, o bien, mayoría simple de sus integrantes.

Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

Con motivo de las enmiendas y reformas constitucionales de 1996, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales fue modificado, en términos del decreto publicado el 22 de noviembre de ese año, en el Diario Oficial de la Federación, derogándose el libro séptimo que se denominaba “De las nulidades; del Sistema de Medios de Impugnación; y de las Sanciones Administrativas”, en virtud de que el legislador ordinario creó la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la cual es reglamentaria de los 41, 60 y 99 de la Ley Suprema

Medios de Impugnación.

En esta nueva Legislación, es decir, Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, se establecieron los siguientes medios de impugnación los cuales encuentran su sustento legal en el Artículo 3, apartado 2, de la Ley en comento, a saber:

- a) Recurso de revisión para garantizar la legalidad de actos y resoluciones de la autoridad electoral federal;
- b) Recurso de apelación, el juicio de inconformidad y el recurso de reconsideración, para garantizar la constitucionalidad y legalidad de los actos y resoluciones de la autoridad federal electoral;
- c) El juicio para la protección de los derechos político electorales del ciudadano;
- d) El juicio de revisión constitucional electoral, para garantizar la constitucionalidad de actos o resoluciones de las autoridades locales en los procesos electorales de las entidades federativas; y
- e) El juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores.

Para efectos prácticos nos dirigimos directamente al medio de impugnación que es el objeto del presente estudio, nos referimos al juicio que a nuestro criterio consideramos no debería resolverse ante esta autoridad, es decir, ante la Sala Superior del Tribunal Electoral del poder Judicial Federación y del cual realizaremos un estudio más detallado, que es el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral, el cual precisamente reglamenta la tramitación de tal clase de controversias, de acuerdo al libro quinto en sus Artículos subsecuentes, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

La reforma laboral en materia sindical

El 1° de mayo de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo se crean los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, los cuales se constituirán como Organismos Públicos Descentralizados en cada entidad y serán los encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local.

Por su parte, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal y será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales. Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de

trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Así mismo, se establece la figura de los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, los cuales conocerán y resolverán los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. Cada uno de los tribunales estarán a cargo de un juez.

En el procedimiento para la obtención del contrato colectivo de trabajo inicial, se establece como requisito que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad. La solicitud, entre otros requisitos, debe estar acompañada de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.

En cuanto al procedimiento ordinario, aplicable en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, con la reforma se instrumenta una fase escrita que inicia con la presentación de la demanda: una audiencia preliminar y una audiencia de juicio.

La audiencia preliminar tiene por objeto depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes; establecer los hechos no controvertidos; admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso; citar para audiencia de juicio; y Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

En la audiencia de juicio existirá una fase de desahogo de pruebas, y al concluirse la misma las partes formularan sus alegatos, y terminados estos, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas

rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Respecto al procedimiento especial, la reforma establece que una vez que el Tribunal admita la demanda, correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, en la que podrá objetar las pruebas del actor.

Posteriormente, con copia del escrito de contestación el tribunal correrá traslado a la parte actora para que en el término de tres días formule réplica y objete pruebas de su contraria. Desahogada ésta, se correrá traslado al demandado para que en el mismo plazo realice su contrarréplica.

Una vez formulada la réplica y contrarréplica el Tribunal dictará el auto de depuración, que se ocupará de los aspectos que son objeto de la audiencia preliminar. Esta actuación se emitirá por escrito fuera de audiencia, sin embargo, cuando el asunto así lo requiera, el Tribunal citará a audiencia preliminar dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica

Substanciación del juicio para dirimir los conflictos laborales.

Los Artículos 172 párrafo tercero del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 94, 96, 97 y 98 y demás relativos de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, establecen la competencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, para conocer de los conflictos que se susciten entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, los cuales se transcriben en su parte conducente en el Artículo 172. Las diferencias o conflictos entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores serán resueltas por el Tribunal Electoral conforme al procedimiento previsto en la ley de la materia.”

Las diferencias o conflictos entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores serán resueltas por la Sala Superior del Tribunal Electoral exclusivamente conforme a lo dispuesto en la ley orgánica.

El servidor del Instituto Federal Electoral que hubiese sido sancionado o destituido de su cargo o que considere haber sido afectado en sus derechos o prestaciones laborales, podrá inconformarse mediante demanda que presente directamente ante la sala superior del Tribunal Electoral, dentro de los quince días hábiles siguientes al en que se le notifique la determinación del Instituto Federal Electoral.

Es requisito de procedibilidad el juicio, que el servidor involucrado haya agotado en tiempo y forma las instancias previas que establezca el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, instrumentos que, de conformidad con la fracción tercera del segundo párrafo del Artículo 41 de la Constitución, norman las relaciones laborales del Instituto Federal Electoral con sus servidores.

El escrito de demanda con el que se inconforma el servidor, deberá reunir los requisitos siguientes: ...” Son partes del procedimiento:

- a) El actor, que será el servidor afectado por el acto o resolución impugnado, quien deberá actuar personalmente o por conducto de apoderado; y
- b) El Instituto Federal Electoral, que actuara por conducto de sus representantes legales.” Una vez presentada la demanda, el tribunal la estudiará pudiendo suplir las deficiencias de la misma y, en su caso, prevenir a la parte actora para que manifieste lo que a su derecho convenga, o aporte los medios de prueba que, a juicio de dicha autoridad, sean necesarios para fijar la litis y llegar a la verdad de los hechos

El escrito de demanda, de conformidad con lo establecido por el Artículo 97 de la ley en comento deberá contener los requisitos siguientes:

- a) Hacer constar el nombre completo y señalar el domicilio del actor para recibir notificaciones;
- b) Identificar el acto o resolución que se impugna;
- c) Mencionar de manera expresa los agravios que cause el acto o resolución que se impugna;
- d) Manifestar las consideraciones de hecho y derecho en que se funda la demanda;
- e) Ofrecer las pruebas en el escrito por el que se inconforme y acompañar las documentales; y
- f) Asentar la firma autógrafa del promovente.

Es de hacer notar el hecho de sí que el promovente el momento de presentar su escrito inicial de demanda, este omite ofrecer sus pruebas que se mencionan en el inciso e), antes transcrito, el tribunal deberá tenerle por precluido su derecho para hacerlo con posterioridad. En materia de pruebas, el derecho Electoral ha construido un sistema específico y especial, toda vez que solo son aceptadas exclusivamente las que la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral determina, de acuerdo a las circunstancias y modalidades que la propia ley señale.

Son las que se enumeran en Artículo 14, las cuales podrán ser:

1. Documentales privados; son los expedidos por quien tiene fe pública y los hechos que le consten.
2. Documentales públicas; serán todos los demás documentos o actas que aporten las partes y que se relacionen con sus pretensiones.
3. Técnicas; son las fotografías u otros medios de reproducción de imágenes, en general aquellos elementos aportados por la ciencia que puedan ser

desahogados sin necesidad de peritos o maquinarias que no estén al alcance del órgano competente.

4. Presuncionales legales y humanas; serán las deducciones lógico-jurídicas y las que se desprendan por el hecho y calidad de ser humano respectivamente, que conlleve a encontrar la verdad en el caso concreto.
5. Instrumental de actuaciones; esta consiste en que todo lo actuado en el expediente beneficie o perjudique a las partes.
6. La Confesional; son las declaraciones de las partes que consten en acta levanta ante fedatario público previa toma de sus generales, y asienten la razón de su dicho, se desarrollará mediante pliego de posiciones previa calificación de legales de las mismas.
7. La Testimonial; son las declaraciones de las personas a las que les consten los hechos de los que declaran en acta levanta ante fedatario público previa toma de sus generales, y asienten la razón de su dicho, se desarrollará mediante interrogatorio que contenga las preguntas, previa calificación de legales de las mismas, así como las repreguntas que correspondan.
8. Reconocimiento o inspecciones judiciales; estas serán admitidas cuando la violación reclamada lo amerite, los plazos lo permitan y conlleve a la modificación revocación o anulación del acto o resolución impugnada; y
9. Pruebas periciales, será admitida en aquellos medios de impugnación no vinculados al proceso electoral y a su resultado, se debe señalar la materia sobre la que versará y exhibir el cuestionario respectivo para las partes, especificar lo que se pretende acreditar, señalar el nombre del perito y exhibir su acreditación.

Atribuciones del Tribunal Electoral en Materia Electoral

Como se ha venido manejando dentro del presente estudio, y más aún cuando de la propia ley por la que se rige el procedimiento, el cual se sigue dentro del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de la Sala Superior, y en atención a los siguientes argumentos considero que le fue atribuida de manera indebida al citado órgano especializado la facultad para conocer y resolver los conflictos o diferencias laborales que surjan entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores la cual está contenida en el Artículo 99 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 3, en su apartado 2, inciso e) de la ley General del sistema de medios de Impugnación en Materia Electoral, mismo que a la letra dice: Artículo 30 y 31: 1. El sistema de medios de impugnación regulado por esta ley tiene por objeto garantizar... 2. El sistema de medios de impugnación se integra por... e) El juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores. Primeramente, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación fue creado especialmente, para resolver las controversias o conflictos electorales mediante la Sala Superior que se susciten en los comicios electorales, tanto a nivel local, estatal o federal, y sus resoluciones serán definitivas e inatacables, por lo tanto, en su creación no se contempla que fuera cimentado para resolver los conflictos de naturaleza laboral.

Por consiguiente la ley reglamentaria que fue destinada para resolver tales conflictos o controversias electorales, es decir, la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación Materia Electoral, entre su objetivo principal encontramos, que es la de tutelar que todos los actos y resoluciones de las autoridades electorales se sujeten invariablemente, según corresponda a lo que establecen principios de constitucionalidad y legalidad; además de la definitividad de los distintos actos y etapas de los procesos electorales, lo que se traduce en que lo relativo a resolver los conflictos o controversias laborales no se encuentra dentro de sus principales objetos, tal y como lo propone la propia Ley en uno de sus arábigos, en específico el 105, el cual por su importancia y para pronta referencia se transcribe;

Artículo 105. Para la sustanciación y resolución de los juicios previstos en el presente libro que se promuevan 31 durante los procesos electorales ordinarios y, en su caso, en los procesos de elecciones extraordinarias, el presidente de la sala superior del Tribunal podrá adoptar las medidas que estime pertinentes, a fin de que, en su caso, se atienda prioritariamente la sustanciación y resolución de los medios de impugnación previstos en el libro segundo de esta ley.

De la armónica interpretación que se realiza del precepto legal citado, se desprende que si se encuentra sustanciándose un juicio de naturaleza laboral y este se prolonga al tiempo en que exista un proceso electoral ordinario o extraordinario, se podrá suspender la tramitación de los juicios laborales, por tener prioridad los medios de impugnación electorales (que son los contemplados en el libro segundo), lo que implica que los juicios laborales, en realidad constituyen una distracción para los magistrados y personal jurídico de la Sala Superior, lo cual contraviene a los principios de una impartición de justicia pronta y expedita, con lo que se contrapone al espíritu del legislador constituyente, toda vez que en el Artículo 17 Constitucional, se tutela esta garantía, ya que dicho precepto consagra en su parte relativa; Artículo 17. Nadie puede... “Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley” ...

Asimismo, desde el momento en que se le faculta al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, para conocer de los conflictos o controversias que se susciten entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, consideramos que de alguna manera se está creando un tribunal especial para resolver tales conflictos, lo que incluso señala la propia Ley Suprema en su 12 Expedita (o), desembarazado. Libre de Estorbos. Pronto a obrar. Artículo 13 señala como violatorio de las garantías individuales, el cual para pronta referencia se transcribe en su parte relativa:

Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales... Si bien es cierto que, dada la carga de trabajo relativa a la resolución de controversias electorales se ha incrementado notablemente y en la actualidad es muy intensa, es por lo que al existir un Tribunal especializado en Materia del

Trabajo, el cual cuenta con perfiles propios, está constituido de tal forma, que sus integrantes representan los intereses de quienes intervienen en una relación de trabajo burocrática –Estado y servidores públicos-, como lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual creemos que mediante las reformas atinentes debería conocer y resolver las controversias laborales y no el que actualmente conoce.

En ese orden de ideas y sin dejar de observar cómo se lleva a cabo la sustanciación del procedimiento que debe agotar un servidor del Instituto Federal Electoral, encontramos que al mismo se le oponen bastantes obstáculos procesales que invariablemente se deben agotar –principio de definitividad-, ya que para poder promover la instancia ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, es requisito de procedibilidad, que previamente se haya agotado el recurso a que se refiere el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, y nos referimos al “recurso de inconformidad”, el cual expondremos de manera breve, pero no menos sustanciosa. De acuerdo a lo que dispone el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral en su Artículo 185.

Procede el recurso de inconformidad contra las resoluciones emitidas por la autoridad resolutoria correspondiente que pongan fin al procedimiento administrativo previsto en este ordenamiento y causen agravios al miembro del Servicio directamente afectado.

Es el recurso mediante el cual un servidor se inconforma de las resoluciones emitidas, en este caso por el Instituto Federal Electoral, por la que se confirma a un servidor que será destituido de su cargo, el cual deberá interponerse dentro del término de diez hábiles, contados a partir del día siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución que se recurra. Solo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las cuales no hubiese tenido conocimiento el recurrente durante la secuela del procedimiento administrativo.

Por otro lado, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, solo señala que las infracciones o violaciones que lleguen a cometer un servidor de dicho Instituto, deberá estarse a lo establecido en el Estatuto del Servicio Profesional.

Artículo 192. Cuando el recurso se interponga contra las resoluciones de las Direcciones Ejecutivas, la Secretaría Ejecutiva del Instituto substanciará el expediente y resolverá lo conducente. En caso de que se interponga contra las resoluciones del Secretario Ejecutivo, la Junta deberá designar al funcionario que lo supla para substanciar el expediente y presentar el proyecto de resolución a la Junta. La autoridad que substancie el recurso deberá dictar auto en el que se admita o deseche el recurso, así como las pruebas de mérito, señalando en su caso fecha y lugar para su desahogo. El auto que tenga por no interpuesto el recurso o lo sobresea será inatacable.

Artículo 193. La autoridad que substancie el recurso deberá resolverlo dentro de un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo que lo haya tenido por interpuesto; o bien, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse todas las pruebas. En el caso de la Junta deberá resolverlo dentro de un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha en la cual haya recibido proyecto de resolución. La resolución deberá ser notificada a las partes, personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

Artículo 194. Las resoluciones del recurso que se emitan podrán anular, revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Estos tres preceptos legales se refieren a la forma en que deberá substanciar el recurso y en su caso por quien deberá ser resuelto, ya que en el Artículo 192 nos remite a dos supuestos; el primero es cuando el recurso se interponga contra las resoluciones de las Direcciones Ejecutivas, la Secretaría Ejecutiva del Instituto substanciará el expediente y resolverá lo conducente.

El segundo, se da en el caso de que se interponga contra las resoluciones del Secretario Ejecutivo, la Junta deberá designar al funcionario que lo supla para substanciar el expediente y presentar el proyecto de resolución a la Junta.

En el Artículo 193 nos señala los plazos dentro del cual se deberá el recurso y es el plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo que lo haya tenido por interpuesto; o bien, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse todas las pruebas.

En el caso de la Junta (La Junta General 35 Ejecutiva del Instituto Federal Electoral), deberá resolverse en un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha en la cual haya recibido proyecto de resolución. La resolución deberá ser notificada a las partes, personalmente o por correo certificado con acuse de recibo. Y el Artículo 194 menciona cuales son los efectos de la resolución. Como se desprende del Artículo 96 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, el cual se transcribe para referencia pronta; Artículo 96: 1. El servidor del Instituto Federal Electoral que hubiese sido sancionado o destituido de su cargo o que considere haber sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales, podrá inconformarse mediante demanda que presente directamente ante la Sala Superior del Tribunal Electoral, dentro de los quince días hábiles siguientes al en que se le notifique la determinación del Instituto Federal Electoral.

Es requisito de procedibilidad del juicio, que el servidor involucrado haya agotado, en tiempo y forma, las instancias previas que establezca el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral...

En ese tenor, podemos darnos cuenta de que, si un servidor del Instituto Federal Electoral, es destituido de su labor, éste debe seguir un procedimiento bastante largo, iniciando desde que presenta su recurso de inconformidad ante el mismo Instituto, el cual en ese momento se convierte en Juez y Parte, lo cual de igual de forma contraviene a lo que dispone la Constitución Política de los 36 Estados Unidos Mexicanos, ya que ninguna autoridad en un proceso podrá intervenir como Juez y parte, y en esa etapa se vulneran sus las garantías del servidor afectado.

Posteriormente una vez que el Instituto Federal Electoral emitió su resolución en la cual se confirma la destitución de su cargo al servidor afectado, este tendrá el plazo

de quince días para presentar su escrito inicial de demanda ante el Tribunal electoral del Poder Judicial de la Federación, (proceso analizado en capítulos anteriores), autoridad que resolverá de acuerdo a las pruebas ofrecidas por las partes

De lo anterior queda de manifiesto nuevamente, que el servidor destituido encuentra muchas trabas para poder tramitar un juicio en el cual se resuelva su situación laboral, lo cual no acontecería si se le concediera la competencia al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver este tipo de controversias.

La disposición que establece que la falta de agotamiento del multicitado recurso (anteriormente reconsideración), constituye una causal de improcedencia para el juicio para dirimir los conflictos laborales de los servidores del instituto Federal Electoral, estimamos que implica desconocer la prohibición constitucional de la auto tutela y se traduce en una limitación inconstitucional e injustificada del acceso al servicio público de administración de justicia por órganos jurisdiccionales que estén expeditos para impartirla gratuitamente en los plazos y términos que fijen la leyes. Con la posible conducta que asuman los magistrados, en caso de hacer a un lado los juicios laborales para resolver los conflictos electorales, atendiendo a lo que establece el 105 de la ley de la materia, estarán contraviniendo los principios generales de derecho, los cuales deben ser 37 atendidos como lo consagra el Artículo 2° de la ley misma, que cita para referencia pronta:

Artículo 2. Para la resolución de los medios de impugnación previstos en esta ley, las normas se interpretarán conforme a los criterios gramatical, sistemático y funcional. A falta de disposición expresa, se aplicarán los principios generales del derecho. De entre los principios que consideramos son agraviados con la conducta asumida por parte de sala superior al no resolver los juicios laborales de manera pronta y expedita, e imponerle al trabajador afectado el agotar varios recursos procesales ante diferentes autoridades, el cual conlleva un desgaste, tanto físico, económico y moral, nos estamos refiriendo al “principio de economía procesal” el cual dados los antecedentes existentes no se lleva a cabo, al respecto Eduardo Pallares señala que; según este principio, “...el proceso ha de desarrollarse con la

mayor economía de tiempo, de energías y de costo, de acuerdo a las circunstancias de cada caso.”

Estas son las argumentaciones de carácter jurídico por las que consideramos que el Tribunal Electoral de Poder Judicial de la Federación, no debe conocer de los juicios laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores.

Con lo antes expuesto, estimo haber demostrado que si bien no puede estimarse inconstitucional la facultad, que tiene la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, para conocer de los conflictos laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, por estar previsto la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no existe razón alguna que lo justifique. Además del desgaste que sufre el servidor tanto, moral por haber sido separado de su empleo; físico ya que si se encuentra adscrito al interior de la República necesariamente deberá trasladarse al Distrito Federal a la sede de la Sala Superior para presentar su demanda; económico, por los gastos que pueda generar la transportación, honorarios del profesionista, y máxime si tomamos en cuenta que se encuentra desempleado. Y el desgaste jurídico por los tantos recursos que le imponen las propias leyes como requisito de procedibilidad.

El problema que deriva en relación a las imperfecciones de las normas sustantivas y adjetivas que regulan el tipo de relación de trabajo en análisis, deriva de la propia Carta Magna, que ubica la base constitucional de dicho nexo laboral en un precepto legal distinto al 123, sin existir motivo para ello; a lo que debe agregarse que, la reglamentación atinente se encuentra en algunos casos en legislaciones electorales –Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral-, y en otro se faculta a un órgano administrativo como lo es el Instituto federal Electoral a legislar en materia laboral a través del Estatuto del Servicio Profesional Electoral.

Ahora bien, si el Tribunal Electoral como Tribunal de última instancia e intérprete de la Constitución en materia electoral estaría facultado para garantizar el principio

constitucional de democracia sindical. Y poder atender un recurso para la revisión de las elecciones sindicales en México.

Conclusión

Los objetivos alcanzados en la investigación nos permiten plantear la existencia de una democracia sindical especial, la cual es resultado de la interacción de un conjunto de procesos históricos, constitucionales y políticos.

Lejos del modelo de democracia pluralista y de la visión más pesimista de la democracia sindical mexicana, esta se caracteriza por su naturaleza contradictoria en virtud de la presencia de prácticas e instituciones autoritarias con un diseño electoral basado en elecciones libres y un conjunto de derechos y garantías para sus miembros.

Fue posible construir una teoría para el estudio de los procesos políticos en las organizaciones, evitándose así también un estiramiento del concepto clásico de democracia aplicado al sistema político de un país.

Los hallazgos de la presente investigación en México muestran cómo el contexto de principios del siglo XXI es mucho más complejo. Asumir que la permanencia en el poder por parte de los representantes sindicales es una prueba de la ley de hierro y de la excepcionalidad de la democracia sindical pluralista.

Las organizaciones sindicales democráticas responden a de apertura en las cuales la negociación política con un régimen del PRI, a finales del siglo XX y fue indispensable y donde los movimientos de izquierda de vanguardia tuvieron un papel fundamental. La política tiene profundas e inesperadas consecuencias sobre la política en otros niveles, como son las organizaciones que tienen un sistema de gobierno en su interior como los sindicatos.

La llegada de la democracia sindical en México se explica por coyunturas críticas excepcionales no generalizables ni repetibles. En particular, se trata de sindicatos que previamente eran paraestatales, que provenían de un sindicalismo del viejo modelo corporativo, lo cual conlleva que el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación se correspondan con lo que la literatura ha denominado “sindicatos legado”.

Estos tres sindicatos, a pesar de su pasado autoritario en el modelo corporativo tradicional (CTM) lograron en tres momentos críticos diferentes transitar hacia proyectos de democracia sindical, basados en elecciones libres, el derecho libre, secreto y directo de sus agremiados y la garantía de un conjunto amplio de derechos a partir de sus Estatutos. Estas coyunturas críticas en las cuáles fue posible la transición hacia la democracia se caracterizaron por:

- La apertura del régimen político priista a la negociación con nuevos actores.
- El desgaste del propio corporativismo cetemista.
- La existencia de liderazgos carismáticos y democratizadores
- La presencia de una crisis interna en la organización sindical, la cual facilita la unidad sindical de las bases de trabajadores sindicalizados.
- Su naturaleza contingente, pues no son previsibles en virtud de una teoría o del análisis de los antecedentes.
- La debilidad del estado de derecho como mecanismo que facilita activar la coyuntura crítica y por tanto el funcionamiento de la norma de forma discrecional según intereses cambiantes de los actores con poder.

Es importante contextualizar estas experiencias de democracia híbrida con lo sucedido en el sistema político mexicano. En particular, el hecho de que históricamente haya habido una estrecha articulación entre la democracia en el mundo del trabajo y la democratización del sistema político mexicano se ha traducido en un notable déficit democrático y en la calidad de la ciudadanía con efectos perdurables hasta el presente.

La transición democrática mexicana no logró romper los legados autoritarios de su régimen laboral, por lo que la naturaleza híbrida de la democracia sindical mexicana estudiada es también resultado del déficit de la democracia política. Como resultado, en el presente se cuenta con un número muy limitado de sindicatos democráticos, los cuales son escasamente innovadores en su organización interna.

Entre los legados del pasado que permiten entender la existencia de elementos autoritarios y verticales, que tensionan con la democracia sindical se identificaron los siguientes:

- La aplicación de la cláusula de exclusión en el ingreso, que afecta el derecho a la libertad sindical.
- El uso de listas cerradas en la conformación de las propuestas de planillas de representantes, que impide candidaturas independientes al margen de los liderazgos existentes.
- La ausencia de un órgano electoral autónomo que garantice la equidad política en el proceso electoral interno.
- La realización de un sistema de elecciones primarias por parte de la corriente en el poder, que facilitan la preeminencia de un sistema de partido único.
- La existencia de una figura no electivas que ejercen una gran influencia en el gobierno del sindicato (“comisionados”). Asimismo, fruto del pragmatismo y la incapacidad para innovar frente a los desafíos que plantea un nuevo entorno postración económica y política, han emergido prácticas autoritarias que se traducen en un recurso precario de poder:
- La reelección del Secretario General.
- Un reforzamiento de la concentración del poder en dicha figura (“Presidencialismo”).

Es por esto que una de las principales falencias en el proceso de democracia sindical está en la ausencia de un órgano electoral autónomo que garantice la equidad política en el proceso electoral de los sindicatos que, en esta tesis, se espera que sea el Tribunal Electoral.

La conclusión general sería restablecer el estado de derecho: respeto a derechos humanos, procesos democráticos internos y su defensa a instancias neutras y no partidizadas.

Bibliografía

Almond, Gabriel A., Una disciplina segmentada. Escuelas y corrientes en las ciencias políticas, México, FCE/ Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C., Sección de Obras de Administración Pública: Nuevas Lecturas de Política y Gobierno, 2001, 1ª reimpr. de la 1ª ed. en español (1999), 460 pp

Anzures Gurría José Juan. *Sobre la democracia sindical*. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012. Cuest. Const. no.30 México ene./jun. 2014

Basurto, Jorge (2006) La vida política del Sindicato de trabajadores de la UNAM. México: UNAM Instituto de Investigaciones Sociales.

Bensusán, Graciela y Marta Subiñas (2014) Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* Vol. 59 Núm 220.

Bensusán, Graciela y Kevin J. Middlebrook (2013) Sindicatos y política en México. Cambios, continuidades y contradicciones. FLACSO-CLACSO-UAM: México.

Bobbio Norberto. “élites, teoría de las”, en Norberto Bobbio; Nicola Matteucci; Gianfranco Pasquino, *Diccionario de política*, México, Siglo XXI, 2000, 12ª ed., 2 vols., vol. 1, pp. 519-527.

Bouzas, Alfonso (2003) *Democracia sindical en el sector bancario*. México: UAM-Plaza y Valdés

Brickner, Rachel (2010) “Feminist Activism, Union Democracy and Gender Equity Rights in Mexico”, en *Journal of Latin American Studies* 42, 749–777

Cuellar, Angélica (2002) La cara oculta de ruta 100. La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad. México: PLza y Valdéz

Dávalos, José. —La Democracia Sindical, *Revista Jurídica, Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Número 77,

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

Bensusán Areous, Graciela. La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Coord. Enrique de la Garza Toledo. Co ed. COLMEX, FLACSO, UAM y FCE. México, 2000. p. 395

De Buen, Carlos (2011) Los contratos colectivos de protección patronal en México. México: Fundación Ebert Stiftung México.

De la Garza, Enrique (Comp.) (2001) Los sindicatos frente a los procesos de transición política. Buenos Aires: CLACSO.

Easton, David (2006) Esquema para el análisis político. Amorrortu Editores: Argentina.

Gática, Ignacio (2002) Democracia y construcción de la legitimidad en el SITUAM. México: Plaza y Valdés.

Giménez Cacho, Luis Emilio (2013) Transparencia sindical, otra larga marcha. Fundación Friedrich Eber Stiftung: México.

Gómez, Miguel Angel y María Teresa Ruiz (1989) "La democracia proletaria en el sindicalismo insurgente de la zona industrial norponiente de la Ciudad de México, en Democracia y Sindicatos, Novelo, Victoria e Ilan Bizberg (coord.). México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Instituto Federal Electoral (IFE) (2014) Informe País sobre la calidad de la ciudadanía en México. México: IFE-COLMEX.

Lombardo Toledano, Vicente; Caso, Antonio (2008). *Idealismo vs Materialismo. Polémicas filosóficas*. Morelia, Michoacán: Masonería filosófica de Michoacán, Centro de Estudios Filosóficos y Sociales "Vicente Lombardo Toledano"

López, Mercedes (2007) Luces y sombras del sindicalismo mexicano. México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung

López, Mercedes; Inés González y Ana Lau Jaiven (2006) (Coords) Deconstruyendo paradigmas del poder sindical. México: Fundación Ebert Stiftung-UAM.

Maquiavelo, Nicolás, El Príncipe, Buenos Aires, Tor, Clásicos Universales, 44, s/fecha, 206 pp.

Mauricio, Roxana (2010) Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL: Chile.

Melgoza, Javier (2002) Representatividad, democracia y legitimidad en el sindicato mexicano de electricistas. México: Plaza y Valdés

Sartori, Giovanni (2011) La política. Lógica y método en las ciencias sociales. FCE: México.

Trejo, Raul et al (1986) Sindicalismo y política en México. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM: México.

Trejo, Raul (1990) Crónica del sindicalismo en México, 1976-1988, México: Siglo XXI Editores UNAM.

Xelhuantzi, María (2006) "El sindicalismo mexicano contemporáneo", en Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI. Inés González Nicolás Coordinadora. México, Fundación Friedrich Eber

OROZCO HENRIQUEZ, José de Jesús. Los sistemas de justicia electoral desde una perspectiva comparada. Memoria del II Congreso Internacional de derecho electoral, México, 1993, p. 794. 10

FRANCO GONZALEZ SALAS, José Fernando. Evolución del Contencioso Electoral Federal Mexicano 1916-1996, En Justicia Electoral, Revista Del Tribunal Federal Electoral, volumen V, número 8, 1996, México, pp 31-32. 12

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal. Undécima edición, editorial Porrúa. México 1995, p. 625

Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", Enciclopedia Jurídica Omeba, cit., nota 2, p. 716

Xelhuantzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. pp. 121-124.

Leyes y Jurisprudencia

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf

Ley Federal del Trabajo

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Tesis: P./J. 43/99 Sindicación Única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el Artículo 123, Apartado B, Fracción X, Constitucional. Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Mayo de 1999, p. 5. Registro IUS: 193868.

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador". 39 Corte IDH, Caso Baena Ricardo y Otros vs Panamá..., supra nota 14, párr. 156. 40 Corte IDH, Caso Baena Ricardo y Otros vs Panamá..., supra nota 14, párr. 162. 41 Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú..., supra nota 15, párr. 77. 42 Corte IDH. Caso Huilca Tecse vs Perú..., supra nota 15, párr. 75. www.juridicas.unam.mx

CIDH, OEA/Ser.L/V/II.79.rev.1, "Derechos humanos, derechos políticos y democracia representativa", Informe 1990-1991, pp. 557-558. 30 CIDH, CASO 10.804 INFORME No. 21/94 (b) GUATEMALA 22 de septiembre de 1994. 31 Corte IDH Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, supra nota 14 párr. 156; Caso Escher y otros Vs. Brasil, Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas,

Sentencia del 6 de julio de 2009, Serie C. No. 200, párr. 170, y Caso Kawas Fernández Vs. Honduras, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de abril de 2009 Serie C No. 196, párr. 143. 32 Corte IDH. Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párr. 201.

: CONTRADICCIÓN DE TESIS 172/2003-ss. Sentencia definitiva del 2 de febrero de 2004. Disponible: (10 de julio de 2013) 34 Tesis: P./J. 43/99 99 Sindicación Única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el Artículo 123, Apartado B, Fracción X, Constitucional. Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Mayo de 1999, p. 5. Registro IUS: 193868. 35 Idem. www.juridicas.unam.mx Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <http://biblio.juridicas.unam.mx> DR © 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Fundación Konrad Adenauer

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" adoptado en: San Salvador, El Salvador Fecha: 11/17/88 conf/asam/reunion: Asamblea general - Decimoctavo periodo ordinario de sesiones.