



Las Tecnologías de la Información como herramientas fundamentales del sindicalismo democrático en la nueva realidad en México

por Roberto Julio Chávez Delgado

Introducción

El presente artículo que tiene más características de un ensayo, pretende abrir una discusión en torno a la necesidad del reconocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación como un derecho humano laboral, con el objetivo de que el mayor número de trabajadores tenga la posibilidad de acceder a las discusiones tanto de su sindicato como de la revisión de sus contratos colectivos de trabajo.

Ante ello, debe precisarse cómo podrían acceder a estas tecnologías los trabajadores y qué problemáticas podrían enfrentar.

Por consiguiente, analizaremos el sindicalismo democrático en México, cuál es su estado actual y que impacto tiene sobre la figura del sindicato.

Después se reflexionará en torno a la figura de la *nueva normalidad* y los impactos que ha tenido en el mundo laboral, así como la respuesta que ha tenido la sociedad mediante las tecnologías de la información y la comunicación, lo que se ha convertido en una herramienta indispensable en estos tiempos de pandemia.

Por último, se revisará la necesidad de inclusión de las tecnologías de la información en los procesos de trabajo, logrando el reconocimiento de éstas como un derecho dentro de las convenciones colectivas, así como su inclusión en las discusiones sindicales.

El sindicalismo democrático en México

El concepto de sindicalismo es más amplio que la figura de sindicato, pues, el primero representa desde una ciencia hasta una ideología, mientras que el segundo concepto la expresión jurídica de este movimiento.

Desde luego, su construcción no ha sido fácil, históricamente se han encontrado por diferentes etapas: prohibición, tolerancia y reconocimiento. Han existido además diversas interpretaciones y clasificaciones de movimientos sindicales cercanos en su mayoría a la historia del movimiento

obrero pero centrados al ejercicio de militancia, que desde una interpretación de alguna teoría italiana se han centrado en dos grandes bloques, por un lado, aquél guiado por las reivindicaciones económicas como son el mejoramiento de las prestaciones y del salario, por otro lado, el papel que tiene el sindicato como agente transformador de la realidad social mediante la adopción de la conciencia de clase.ⁱ

Siguiendo esa argumentación, por lo menos en México y bajo la interpretación legal el papel del sindicalismo se encuentra delimitado “jurídicamente” al imponérsele el objeto de éste hacia tres ejes fundamentales: estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, además de encontrarse reconocida la posibilidad de que existan sindicatos de patronos, lo que podría entenderse como contrario a la naturaleza de una organización social que debería tener como finalidad la transformación del sistema capitalista.ⁱⁱ

Por tales motivos, consideramos que el sindicalismo se encuentra limitado, por lo menos para constituir un sujeto de cambio social. Sin embargo, debe reconocerse que la representación sindical por medio de la negociación colectiva mejora considerablemente las condiciones materiales de los trabajadores amparados por dicho pacto colectivo. Lo que constituye la derivación del sindicalismo mexicano bajo el modelo economicista.

Una vez definido este modelo, se puede observar que existen algunas clasificaciones teóricas en torno al tipo de sindicatos que existen, más allá de las clasificaciones legales que podemos observar en las legislaciones latinoamericanas (gremiales, empresa, industria, nacional de industria, oficios varios), las cuales son:

- a) Sindicalismo blanco: Se trata de organizaciones que se encuentran sometidas bajo el control del patrón, en la mayoría de casos son sindicatos únicamente de membrete;
- b) Sindicalismo amarillo: Se trata de organizaciones que buscan la colaboración con los patronos buscando la armonización de los intereses de clase;
- c) Sindicalismo rojo: Se trata de organizaciones que se autodefinen revolucionarias fundando su acción en la lucha de clases.ⁱⁱⁱ

Desde nuestra perspectiva, considero que debe agregarse otro tipo de clasificaciones no solo cromáticas sino también por la relación que se tenga con el Estado, quien si bien es cierto no es parte tradicional de la relación laboral también es cierto que su participación es real al ser un ente que dicta directrices obligatorias para las organizaciones sindicales, incluso hasta el extremo como en México donde se requiere su reconocimiento mediante el registro de las mismas ante las autoridades administrativas para contar con “existencia” en el mundo jurídico, por ende, deberían agregarse las siguientes:

- d) Sindicato oficialista: Se trata de organizaciones que buscan preponderantemente el apoyo del Estado para definir su agenda a partir de las directrices que éste emite, fundamentalmente bajo la figura del colaboracionismo, generalmente sus líderes sindicales son parte de la estructura gubernamental;
- e) Sindicato independiente: Se trata de organizaciones que definen sus intereses a partir de las decisiones de su asamblea, aunque carecen de proyecto a largo plazo a causa de la dificultad para alcanzar acuerdos además de señalar que sus directivas son transitorias y breves.

En México coexisten sindicatos con características similares a las expuestas por medio de las clasificaciones antes señaladas, sin embargo, prevalecen los sindicatos de carácter blanco y oficialista, lo que ha llevado a serios cuestionamientos en torno a la libertad sindical de las organizaciones.

Tan es así que, en el 2019 se reformó la Ley Federal del Trabajo con la intención de reducir los sindicatos sin representación auténtica, así como aquellos que carecen de procesos democráticos, es decir, por una parte, aquellos sindicatos patronales o blancos que no representan a nadie pues la mayoría de trabajadores desconocen que tienen sindicato, y por otra parte, sindicatos que si bien es cierto cuentan con cierta representación ésta no emana de procesos democráticos.

De tal manera que, la idea principal de la reforma laboral en México fue “democratizar” dichos procesos en la toma de decisiones y en la elección de las directivas sindicales incluyendo figuras como la legitimación y organización de elecciones de directivas sindicales por medio del voto libre, directo y secreto. La intención es clara dotar de certeza y participación de los trabajadores en los procesos de elección de los candidatos, así como de la revisión y aprobación de los contratos colectivos de trabajo.^{iv}

En consecuencia, se puede observar que la forma que decidió el legislador que impone el reconocimiento al sindicato es por medio de procesos democráticos libres de influencia ya sea patronal o gubernamental, permitiendo incluso al mismo sindicato mediante su órgano de organización y calificación de la elección la revisión y aprobación de la elección.

Debe advertirse que, aunque en la norma existe el deber de celebrar elecciones democráticas las mismas deben ser matizadas al permitir la reelección indefinida o no, limitar con prevenciones la intervención de factores exógenos que afecten las elecciones, empero, es el sistema que ha decidido el legislador y al que se encuentran sometidos los sindicatos en México, lo que implica una amplia participación de los afiliados sindicales a tener contacto con sus compañeros y con los propios órganos sindicales, así como en su caso con el proceso de revisión colectiva que se lleve a cabo.

Por último, no debe olvidarse que la tendencia que existe actualmente es la instaurar una auténtica democracia proveniente del sindicalismo democrático que es independiente tanto del Estado como del patrón.

El concepto de nueva realidad

La pandemia derivada por el virus del Sars-Covid-19 también conocido popularmente como covid-19, vino a transformar la realidad social, especialmente porque una característica de este virus es la fácil propagación del mismo, lo que llevó a muchos países del mundo desde la limitación y restricción social hasta el total aislamiento.

Tan es así, que en muchos lugares del mundo se ha establecido un concepto denominado *la nueva realidad* que implica, entre otros aspectos, el distanciamiento social, la protección de sí mismo mediante el uso de un cubrebocas que nos limita la visibilidad de aquellos con quienes nos comunicamos, y la limitación de asistir a lugares o eventos concurridos, fundamentalmente.

Las limitaciones impuestas por decretos gubernamentales en su mayoría se fueron introduciendo al desarrollo de todos los espacios sociales, el mundo del trabajo no fue la excepción y fue así que comenzaron una serie de fenómenos y problemáticas en torno al mundo del trabajo.

Las primeras cuestiones debatidas fueron la necesidad de resguardo y de trabajo a la distancia, lo que en algunos casos fue posible, particularmente en aquellos trabajos de oficina o que no implicaban una labor manual directa.

Después apareció el dilema de las establecer las condiciones para el denominado regreso a las actividades laborales, desde luego, bajo esta *nueva normalidad* que implicaba el establecimiento de protocolos y medidas que pudieran resguardar la seguridad tanto de los trabajadores como de los usuarios en el caso de que interactuaran en el lugar, para ello, las comisiones mixtas de seguridad e higiene por lo menos en el caso mexicano entraron en acción estableciendo conjuntamente las medidas para el regreso de los trabajadores.

Un aliciente para el regreso fue la aparición de las vacunas contra dicho virus, lo que provocó que se tuviera una esperanza para combatir el mal que había costado varias vidas. El regreso a laborar se tornó una realidad, pero tal como se señaló el derecho laboral se puso en cuestión al tener que resolver fenómenos inéditos, derivados de la imposición de esta nueva forma de interacción social.

En otras palabras, se tendrá que replantear la forma de actuación jurídica entre los actores laborales en todos sus ámbitos, desde el trabajo cotidiano hasta la vida sindical.

Las tecnologías de la información y su necesidad en la nueva realidad

Ante la denominada *nueva normalidad* que no es más que los protocolos impuestos por los organismos tanto internacionales como nacionales, los retos que tiene la sociedad actualmente es el acceso tanto a la información como la búsqueda de herramientas de comunicación.

Así las cosas, la necesidad generar, procesar, reproducir y recibir información actualmente se convirtió en una prioridad, por consiguiente, las tecnologías de la información y la comunicación fueron herramientas indispensables que ayudaron a continuar con las labores comunes.

Aunque no existe una definición formal podría señalarse como aquellos medios o herramientas, computarizados en su mayoría, que permiten ingresar, procesar, almacenar, obtener, transmitir y recibir datos e información donde se incluye texto, imágenes y video.^v

En ese sentido, toda comunicación que se incluya algunas de las características mencionadas podrán ser definidas como tecnologías de la información y comunicación, que dicho sea de paso requieren de internet, y pueden ser telefónicas mediante servicios de mensajería instantánea o computacionales como el zoom y/o google meet o el clásico Skype, todos éstos con la característica de poder estar interactuando mediante video, audio y texto a la distancia, la mayoría de ocasiones pudimos observar clases o sesiones de trabajo por estos medios donde las personas involucradas estaban actuando en tiempo real ante sus interlocutores, pudiendo observar además sus gestos y ademanes, lo que está limitado bajo el protocolo del uso de la mascarilla.

También se encuentran dentro de esa clasificación las denominadas redes sociales como Facebook, Twitter, LinkedIn, e Youtube, que se han convertido incluso en medios más importantes que los tradicionalmente “oficiales”, pues, éstos dan la posibilidad de interacción más directa con la población, así como la oportunidad de opinar.

Pero sobre todo las tecnologías de información y comunicación demostraron que, algunos de los trabajos y actividades que realizamos, pueden perfectamente llevarse a cabo desde casa y bajo circunstancias “seguras” bajo el contexto de pandemia que vivimos.

Debe señalarse que el derecho de acceso al internet así como a las tecnologías de la información y la comunicación, por lo menos en México, se encuentran tuteladas bajo el tercer párrafo del artículo 6 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce la obligación del

Estado de garantizar el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación así como el internet, requisitos indispensables actualmente para evitar el aislamiento social.

Aunque debe advertirse que, uno de los grandes retos en esta temática es la denominada *brecha digital*, es decir, la limitación que tienen muchas personas para acceder a estas herramientas tecnológicas, incluso podríamos afirmar que por lo menos en México a pesar de la gran cantidad de personas que actualmente tienen teléfonos inteligentes o son parte de una red social, también debe reconocerse que muchas personas no tienen acceso a internet, haciendo nugatorio este derecho fundamental.^{vi}

La necesidad de incorporar las tecnologías de la información en la negociación colectiva

El mundo del derecho del trabajo no es la excepción respecto de la tendencia generalizada de utilizar las tecnologías de la información, tan es así que incluso antes de la pandemia se perfilaba como una de las grandes transformaciones en el proceso laboral, las notificaciones electrónicas, la posibilidad de interconexión con todas las bases de datos oficiales que faciliten el acceso a la información necesaria para resolver las controversias laborales, entre otros aspectos.

Por lo menos esa era la visión de los órganos encargados de la implementación de la nueva justicia laboral en el Poder Judicial Federal.^{vii}

Acorde con esa tendencia y atendiendo al camino marcado por la reforma laboral en México me parece necesario que el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación deba ser reconocida tanto como un derecho humano-laboral además de una necesidad básica que debe ser objeto de inclusión en la negociación colectiva.

Es decir, la representación sindical debe buscar el acceso de todos los trabajadores a este tipo de herramientas que, además de permitirles mantener sus espacios de trabajo en caso de ser posible la realización del mismo vía telemática, también debe buscarse la participación de todos los afiliados en las actividades sindicales lo que solamente podrá lograrse mediante la incorporación de herramientas tecnológicas que permiten que los trabajadores sigan participando.

Es una realidad, por lo menos en México, que en estas épocas de pandemia y de sindicatos debilitados pero que se fortalecen por el auge de la participación de los trabajadores, quienes deben ser incluidos en la toma de decisiones y que ven en las tecnologías de la información y la comunicación el medio idóneo para ello.

Aunque debe advertirse que, si bien es cierto la implementación de tecnologías y su acceso debe ser un tema de negociación colectiva, también es cierto que debe paralelamente iniciarse una discusión respecto de las reglas que al interior de los propios sindicatos debe darse sobre la forma en que se utilizaran estas tecnologías para potencializar los derechos de los trabajadores y no como medios de control o simulación que frenen el auge sindicalista.

A manera de conclusión

Después de analizar las distintas vertientes del sindicalismo y los tipos de sindicatos que existen en México, podemos concluir que la tendencia será la transformación de todos los sindicatos en democráticos e independientes donde los trabajadores sean quienes tomen las decisiones tanto de los contenidos de los contratos colectivos como de quien los representa y dirige su sindicato, tal como lo impuso la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1 de mayo de 2019.

La *nueva normalidad* demostró la debilidad de las normas jurídicas para comprender la amplitud de la interacción humana por medio de herramientas tecnológicas, las cuales se habían utilizado en su mayoría con otros fines e incluso existe una capacitación natural de algunos sectores laborales.

Los sindicatos democráticos y en general la clase trabajadora deben pugnar por el reconocimiento y efectividad del derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación así como al internet, toda vez que el mismo se encuentra reconocido, por lo menos en México, dentro de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La vía que se puede recurrir para reducir la brecha digital entre los trabajadores es la inclusión en las negociaciones colectivas, donde los trabajadores mediante la inclusión de estos derechos en los contratos colectivos de trabajo y la dotación de estos instrumentos tanto a los trabajadores como a los sindicatos podrán lograr el acceso de la mayoría de trabajadores a estos beneficios tecnológicos que pueden mejorar la comunicación en estos tiempos de pandemia.

Roberto Julio Chávez Delgado

Doctor en Estudios Sociales (Estudios Laborales).

Miembro de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas y Defensor Público Federal

ⁱ Véase De la Garza Toledo, Enrique, *Raniero Panzieri, orígenes del obrerismo italiano: Control sobre el proceso de trabajo, sindicato, partido y estrategia del movimiento obrero*, Plaza y Valdez, México, 2021, p.p. 41-55.

ⁱⁱ Véase Iglesias, Severo, *Sindicalismo y socialismo en México*, 2° ed. Grijalbo, Colección nuestras cosas, México, 1970, p.p. 55-29.

ⁱⁱⁱ Véase Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, 10 ed., Porrúa, México, 2016, p. 7.

^{iv} Véase Monreal Ávila, Ricardo, *El nuevo sistema de justicia laboral*, Porrúa, México, 2019, p. p. 52-65.

^v Véase, Nava Garcés, Alberto Enrique, *La prueba electrónica en materia penal*, 2° ed. Porrúa, México, p. p. 5-6.

^{vi} Véase, Díaz Limón, Jaime, *Estudios sobre derecho cibernético, informático y digital*, Vlex, México, 2019.

^{vii} Véase, Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, Porrúa, México, 2021.