



# Buenas y mejores prácticas en el sindicalismo

por José Alfonso Aparicio Velázquez

Las conocidas “buenas prácticas” desde el ángulo laboral pueden ser definidas de muchas maneras, pero todas coinciden en acciones que garantizan de forma exitosa el bienestar de las y los trabajadores y el progreso de éstos y sus fuentes de trabajo, generalmente a través de la autorregulación. Una definición global de dicho concepto puede recogerse de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT):<sup>1</sup>

*“una buena práctica en materia de relaciones laborales, es entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las organizaciones, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir, facilitando el trabajo decente.”*

Son diversas las buenas prácticas que da cuenta la doctrina publicada en diversos países y en organismos internacionales, como la OIT; aquí interesa detenerme en sugerir algunas que se sumen al catálogo, desde el derecho colectivo del trabajo (y que quizás ya estén propuestas a partir de un punto de vista general pero no necesariamente particularizadas en lo sindical o discutidas desde el caso mexicano), tales como: acceso de mujeres a las directivas sindicales; periodos limitados en la duración de las dirigencias sindicales, y transparencia proactiva y protección de datos personales de las y los trabajadores.

En ese sentido, a partir del caso mexicano, brevemente situaré la reflexión en los tópicos anunciados con el fin de establecer la reflexión alrededor de prácticas que si bien en determinadas legislaciones, como la mexicana, no son de implementación obligatoria, llevan sin lugar a dudas al fortalecimiento de la legitimidad de las propias organizaciones sindicales, frente a la sociedad en general y ante sus propios agremiados, y en consecuencia de la democracia de los países tan necesitada de actores del diálogo social, que no solo pregonen democracia sino que la ejerzan en su mayor plenitud.

También debo advertir que el caso mexicano resulta emblemático y útil para la comprensión de las buenas prácticas debido a que se encuentra en un proceso de consolidación de una reciente reforma laboral de gran calado que deviene de su reforma a la Constitución del pasado 24 de febrero

---

<sup>1</sup> Cfr. Rueda Catry, Marleen y Ruiz, María Luz Vega, “Buenas prácticas de Relaciones Laborales en las Américas”, *Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT*, p. 200.

de 2017 y a su ley reglamentaria del 1º de mayo de 2019, en las que uno de los ejes y objetivos principales fue la *democracia sindical*.

### **A) Dirigencias sindicales integradas por mujeres**

Si bien los artículos 3ro, 56 y 164 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) son contundentes en establecer que no deben hacerse diferencias en razón de género, y que en la aludida reforma a la LFT, del pasado 1 de mayo de 2019, se modificaron los artículos 358, fracción II, y 371, fracción IX Bis, para prever que en “la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género”, lo cierto es que ello por sí solo no garantiza que necesariamente las mujeres accedan al puesto de máxima representación sindical como lo es la secretaría general de un sindicato.

Dicha situación puede advertirse de un vistazo a las páginas oficiales de los sindicatos más grandes de México en la que sus comités ejecutivos nacionales cuentan con pocas mujeres entre sus integrantes y son escasas las mujeres que ocupan el puesto de la secretaría general; no obstante, la falta de información estadística por razón de género en fuentes oficiales nacionales e internacionales.

*“Información estadística sobre la membresía y la densidad sindical a nivel mundial es, en general, incompleta, inexistente, inconsistente e inexacta. En muchos países no se recolecta información al respecto o simplemente no está disponible para consulta, aunado al hecho de que los gobiernos no compilan suficientes datos y los sindicatos muchas veces no tienen recursos para la conformación de registros estadísticos. Además, incluso en aquellos casos donde hay información disponible, es difícil realizar estudios comparativos ante Las Naciones Unidas declaró el 1975 como el Año Internacional de la Mujer y en ese mismo año la Organización Internacional del Trabajo adoptó una declaración en la que refirió que debían adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres como un derecho inalienable de todo ser humano. En los diez años consecutivos a esa Declaración, más de 100 millones de mujeres entraron al mercado de trabajo (OIT, 2019). El contexto sindical bajo una perspectiva de género Comisión Interamericana de Mujeres “la disparidad de los datos recopilados y las variaciones en la terminología y metodología utilizadas. Dentro de este contexto, la falta de información desagregada por sexo es aún más profunda”.<sup>2</sup>*

Ante la ausencia de acciones afirmativas en el derecho colectivo y la probable colisión con la libertad sindical, de imponerse estas, resulta idóneo que las organizaciones sindicales de *motu proprio* generen las condiciones internas para propiciar escenarios en que las mujeres agremiadas puedan acceder a puestos sindicales de máxima representación, autorregulándose en sus propios estatutos internos (permitiendo romper lo que se conoce como el “techo de cristal” y deshaciendo así el “piso pegajoso” que les impide participar en igualdad de condiciones). Sobre todo, tomando en cuenta que las tasas de participación económica de mujeres resultaron, en cifras del año 2021, en un 40.9% en México (ENOE, febrero 2021). Circunstancia que confirma lo señalado por la Comisión Interamericana de Mujeres:

*“Tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial (OIT, 2019:55) y 30% en Latinoamérica (CEPAL, 2013: 179)”.*

---

<sup>2</sup> Comisión Interamericana de Mujeres, *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*, 2020, p. 16.

## **B) Relevos en la representación sindical**

Similar al caso anterior, si bien la reforma laboral aludida, estableció en su artículo 371, fracción X, que los estatutos de los sindicatos obligatoriamente deben contar con el periodo de duración de su directiva, lo cierto es que no limitó la posible reelección, lo que podría ser hasta el infinito las veces que lo decidan sus agremiados a través de sus procesos electivos (y vaya que hay muchos ejemplos para dar en todo tipo de sindicatos existentes en México).

No dudo que las reelecciones de dirigencias sindicales respondan a necesidades organizativas y que permiten con mayor facilidad concretar y consolidar las luchas de sus gremios, pero considero que tiene un efecto siempre nocivo (un incentivo perverso): genera que las disidencias internas, quienes aspiran legítimamente a dirigir también a su organización, se encuentren en escenario propicio para que sean cooptadas/sometidas o relegadas (en la lucha del poder sindical de representación), lo que provoca un fenómeno inverso de democracia y carencia de legitimidad en la representación.

En ese sentido, una buena práctica resulta que existan relevos en la representación y se generen límites a las reelecciones de dirigencia sindical, igualmente a través de la autorregulación en sus estatutos internos, permitiendo la participación plural y democrática.

## **C) Transparencia proactiva y autodeterminación informativa**

En la multicitada reforma laboral mexicana, se reafirmó lo que ya preveía antes en la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y la anterior reforma legal que data del 30 de noviembre de 2012, respecto a las obligaciones de transparencia interna y externa (endógena y exógena); como es la publicación de información sindical (contratos colectivos de trabajo, registros sindicales, estatutos sindicales, padrón de afiliados, etc.).<sup>3</sup>

Con relación a la protección de datos personales de las y los trabajadores la LFT es nula en su regulación (salvo la parte relativa al teletrabajo, recientemente incorporado en una reforma publicada el 11 de enero de 2021); sin embargo, a mi consideración<sup>4</sup> constituye uno de los derechos laborales inespecíficos que en México se regulan en las diversas *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares* y la *Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados*, permitiendo la protección de los derechos también de trabajadores conocidos como “ARCO” (Acceso, Rectificación, Cancelación y/u Oposición, a sus datos personales en posesión del patrón, cualquier autoridad y/o sindicato).

No obstante, el diseño legislativo de obligaciones de transparencia y *data privacy*, se puede aumentar el umbral de publicidad de información de los sindicatos a través de la “transparencia proactiva”, que permite generar esquemas de mayor transparencia de la información a las que de oficio o a petición de parte resulta pública, y que el propio Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), define de la siguiente forma: <sup>5</sup>

*“La transparencia proactiva es el conjunto de actividades que promueven la identificación, generación, publicación, difusión y reutilización de información adicional a la establecida*

---

<sup>3</sup>Aparicio Velázquez, José Alfonso, *et. al.* “Perspectivas del Derecho Colectivo del Trabajo en México, a la luz de sus reformas en el siglo XXI”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord), *et. al.* *A Cinco Años de la Reforma Laboral: Efectos, Perspectivas y Retos, Homenaje a Néstor de Buen Lozano*, Tirant Lo Blanch, México, 2019, Pp. 64-68.

<sup>4</sup> Como lo he sostenido en diversos textos de mi autoría, el más reciente en “El derecho del trabajo en pandemia”, en Peñaloza, Pedro José, *Lo que la pandemia nos dejó*, Porrúa, México, 2022, Pp. 42-47.

<sup>5</sup> INAI, “Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva”, México, 2017, p. 19

*con carácter obligatorio por la Ley General. Este mecanismo permite la generación de conocimiento público útil, enfocado a las necesidades de sectores de la sociedad determinados o determinables.”*

*¿Para qué la transparencia proactiva?*

*La transparencia proactiva sirve para disminuir asimetrías de la información, propiciar relaciones horizontales entre grupos sociales y de estos frente a las autoridades, mejorar los accesos a trámites y servicios, optimizar la toma de decisiones de autoridades o ciudadanos y detonar mecanismos de rendición de cuentas efectivas.”*

Existe un cúmulo mayúsculo de actividades sindicales que se documentan sin que resulten obligatorias transparentar, y que de su publicidad se generaría mayor apertura al público en general, que, de hacerlo de forma libre y voluntaria por parte de los sindicatos, en uso y ejercicio de su propia libertad sindical, se podría auditar y conocer de mejor manera al sindicalismo y sus prácticas. Actitud que no debe ser vista como una forma de debilitamiento de su organización o negativa, sino que con dicha publicidad y transparencia se podrían expresar de mejor manera casos y prácticas de éxito al interior. Tal es el caso de minutas de asambleas, cuotas sindicales,<sup>6</sup> etc., y que su opacidad justamente fomenta un efecto contrario y deslegitimador frente al público en general y a sus propios agremiados.

Caso similar, pero a la inversa, podría ocurrir con los datos personales que tratan los sindicatos, en uso de su autodeterminación informativa (Art.1° de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares). Privilegiando no invadir la protección de datos personales de sus agremiados, pero si valorando la posibilidad de transparentar datos personales de la organización (como son CURP, cuentas bancarias, etc.), e incluso dando mayor publicidad a los avisos de privacidad y formas de tratamiento de la información de sus agremiados a la que sí están obligados de difundir, con mecanismos simplificados o de mayor accesibilidad y comprensión para cualquier público interesado.

Sin duda estas prácticas generarían una visibilidad pública mayor sobre las organizaciones, pero sobre todo permitirían ejercer de mejor manera los derechos de rendición de cuentas frente a sus agremiados que muchas de las veces se pueden ver atemorizados de pedir información interna del sindicato -en su carácter de agremiados- por temor a que se les identifique y así surja una posible represalia en su contra.

Adicionalmente, debe decirse que tanto en temas de transparencia como de protección de datos personales se pueden regular a través de la negociación colectiva, en los temas que corresponda acordarse o colaborar con información en posesión tanto del empleador como del sindicato, generando esquemas en esa dirección.

## **Conclusiones**

Entender a las organizaciones sindicales como actores del diálogo social, y en ese sentido necesarias de una lógica plural y democrática, implica aceptar que en ejercicio de su libertad sindical deban autorregularse bajo buenas prácticas, no bastando el simple cumplimiento de obligaciones legales, para lograr ser verdaderamente democráticas. Cuestión que pasa necesariamente por la igualdad de género en sus máximas posiciones de dirección, relevo en sus dirigencias que fomente participación de nuevos actores y transparencia. Dicha autorregulación no le he querido llamar “compliance laboral” pero que de alguna manera ya se empieza a utilizar -quizás más como un concepto empresarial que como uno social-, que sin embargo tiene la misma lógica de lo dicho.

---

<sup>6</sup> Que las mismas no constituyen información pública *per se*, de acuerdo a lo establecido en la Contradicción de Tesis 333/2009, resuelta por la *Suprema Corte de Justicia de la Nación*, pero que voluntariamente por virtud de dicho criterio podrían los sindicatos abrirlas al acceso público.

Elementos y prácticas que no solo deben entenderse por separado, sino que son complementarias unas de las otras, como los derechos humanos en general y los laborales, en particular: interdependientes.

Por último, permítanme concluir que ante el adverso panorama de des-sindicalización y/o bajas tasas de sindicalización a nivel mundial, ya se puede pensar que sindicalizarse representa en sí mismo una buena práctica, y lograr aquellas conquistas de la mano de prácticas como las analizadas, no solo representan buenas, sino mejores prácticas.

La democracia no se declara por decreto, sino que requiere de un constante ejercicio práctico y la voluntad de sus actores, la amenaza a su existencia es constante y permanente y solo dicha voluntad y espíritu la salva y sostiene así los resortes de paz, justicia e igualdad de cualquier nación. Promovamos más y mejor democracia en todos los actores de ésta; los y las trabajadoras lo necesitan, porque un sindicalismo auténtico y representativo de la clase trabajadora genera adhesión y exigencias exitosas para mejorar las condiciones de vida, de los más pauperizados.

*José Alfonso Aparicio Velázquez*

Egresado de la licenciatura y maestría de la Facultad de Derecho, UNAM.

Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Miembro de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

[josealfonsoaparcio@gmail.com](mailto:josealfonsoaparcio@gmail.com)

\*Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.