

LA OBLIGACIÓN DE LOS SINDICATOS DE GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA SINDICAL

THE OBLIGATION OF TRADE UNIONS TO GUARANTEE TRADE UNION TRANSPARENCY

Elia Méndez-Díaz¹ * 

1. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. eliamendez40@gmail.com

*Autor de correspondencia: Elia Méndez-Díaz, email: eliamendez40@gmail.com

RESUMEN

Los sindicatos son personas morales, que adquieren personalidad jurídica al registrarse ante la autoridad laboral competente y los cuales ejercen recursos económicos y patrimoniales en cumplimiento de sus intereses en beneficio de la base trabajadora, por lo que se encuentran obligados por la Ley laboral en conjunto con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, para publicar toda la información relacionada con su registro y sus actuaciones, así como rendir un informe a sus agremiados sobre el uso del patrimonio sindical y las cuotas que se le descuentan de sus salarios, lo cual analizaremos de un modo analítico y propositivo, a través del realismo jurídico.

Palabras clave: Transparencia sindical; Cuotas sindicales; Obligación de los sindicatos; Autoridad registral; Principios de libertad y de autonomía sindical; Patrimonial sindical.

Cómo citar:

Méndez-Díaz, Elia. (2021). La obligación de los sindicatos de garantizar la transparencia sindical. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(2), 296-308. <https://doi.org/10.33975/riuuq.vol33n2.830>

Información del artículo:
Recibido: 15 septiembre 2021; Aceptado: 5 noviembre 2021

Revista de Investigaciones Universidad del Quindío,
33(2), 296-308; 2021.

ISSN: 1794-631X e-ISSN: 2500-5782

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional.



ABSTRACT

Unions are moral persons, who acquire legal personality by registering with the competent labor authority and which exercise economic and patrimonial resources in fulfillment of their interests for the benefit of the worker base, for which they are bound by the Labor Law in conjunction with the General Law of Transparency and Access to Public Information, to publish all the information related to its registration and its actions, as well as to render a report to its members on the use of union assets and the fees that are deducted from their salaries, which we will analyze in an analytical and propositional way, through legal realism.

Keywords: Trade union transparency; union dues; Obligation of unions; registration authority; Principles of union freedom and autonomy; Union assets.

INTRODUCCIÓN

Para entender la obligación que tienen los sindicatos de cumplir con la transparencia sindical, es importante señalar la diferencia entre el derecho de acceso a la información contemplado en el artículo 6° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el derecho de transparencia, el primero, fue reconocido en la reforma del 2007 como un derecho humano, y es el derecho de toda persona a conocer las actuaciones de su gobierno y sus servidores públicos y acceso a toda la información generada, siempre y cuando sea información pública, en términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el segundo, más que un derecho es una práctica que utiliza el gobierno y otras organizaciones que se encuentren obligados por diversas leyes, para publicar la información que generan, siempre y cuando sea pública, como lo es el caso de los sindicatos y la transparencia sindical, regulados en la Ley Federal del Trabajo.

Carpizo (2001) afirma: “se puede definir el derecho de la información como el conjunto de normas jurídicas que regulan y tutelan las libertades, garantías, facultades y delimitaciones que integran el derecho a la información. En otras palabras, el derecho a la información es el objeto de estudio del derecho de la información” (p.76).

“La transparencia permite que las personas puedan evaluar a sus gobernantes, y que éstos rindan cuentas divulgando activamente la información que es de interés para la sociedad” (Aguilar, 2015, págs. 27-34).

En este artículo veremos que los sindicatos no solo funcionan como protectores de los intereses de los trabajadores ante los patrones, sino que también, al momento de registrarse ante la autoridad laboral, se constituyen como una organización con derechos y obligaciones, así como la libertad de organizar su administración y sus actividades y la elección de su directiva, de las cuales debe rendir cuentas ante sus agremiados, como lo establecen la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

MARCO TEÓRICO

El derecho de acceso a la información fue reconocido en el año 2007, sin embargo, la transparencia sindical ya se encontraba regulada desde la Ley laboral de 1931.

El 28 de agosto de 1931, entró en vigor la primera Ley laboral, nombrada la Ley Federal del Trabajo, la cual era reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y regulaba la relación de trabajo entre patrón y trabajador y derivado de esta subordinación, y con el fin de proteger y garantizar los derechos de la base trabajadora, se

crearon los sindicatos.

La Ley laboral de 1931, reglamentaba en su Título Cuarto la existencia de los sindicatos, y lo definía como “la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes” (*art. 232 LFT, 1931*).

Estos sindicatos, al estar legalmente registrados ante la autoridad laboral, adquirirían personalidad jurídica y la capacidad legal para adquirir bienes muebles y también bienes inmuebles destinados al objeto de su institución y a su vez, estos también adquirirían obligaciones de proporcionar informes a la autoridad laboral siempre que hubiera sido referente a su actuación como sindicatos, así como la administración de las cuotas sindicales que percibían de los agremiados.

“Anterior a la inclusión de los sindicatos en el artículo 6° constitucional y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública de 2015, la regulación y reglamentación de la transparencia sindical a favor de los sindicatos ya se encontraba prevista en la Ley Federal del Trabajo”. (Rivera, 2016, págs. 180-181)

Derivado de lo anterior, los sindicatos también se encontraban obligados a rendir ante la Asamblea General de sus asociados, cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración de los fondos del mismo (*art. 250 LFT, 1931*).

La actual Ley Federal de Trabajo de 1970, ha sufrido diversas reformas desde su publicación, el 1° de abril de 1931, estando dentro de las más importantes la reforma del 30 de noviembre de 2012 y la reforma de 1° de mayo de 2019, sin embargo, en lo medular la obligación de los sindicatos ante sus agremiados ha ido en beneficio de estos últimos.

“La legislación reconoce dos tipos de transparencia sindical. Por un lado, está la transparencia interna a la que se obligan los sindicatos con sus

agremiados y, por otro, la transparencia externa que es para las personas que no son miembros del sindicato pero que están interesadas en el manejo de los recursos públicos que les han sido asignados” (Rivera, 2016, pág. 180).

El patrimonio de los sindicatos se conforma con las cuotas de sus agremiados, los bienes muebles e inmuebles que vayan adquiriendo en beneficio de sus intereses, y otros apoyos económicos que en su caso reciban, por lo que están obligados por la constitución, la Ley Federal de Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio y sus homólogos en cada estado, a informar en que se ejercen, sobre todo las cuotas sindicales, que se les descuentan a sus trabajadores de sus salarios.

Esta obligación de transparentar sus actuaciones ante sus agremiados y de particulares interesados, se cumple a través de la autoridad laboral que corresponda, es decir, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Tribunales de Conciliación de cada Estado, según sea el caso, quienes están obligados a publicar información referente a documentos relacionados con el registro de sindicatos, contratos colectivos, estatutos, patrón de socios, etcétera, independientemente de la obligación de los sindicatos (Kurczyn, 2016, pág. 350), en materia de transparencia y rendición de cuentas.

El derecho humano a la transparencia, también obliga a los sindicatos y autoridades laborales a cumplir con la obligación de rendir cuentas a los agremiados de los sindicatos, debiendo a su vez estar garantizado a través de la Ley de transparencia.

Ciertamente la información lo genera el sindicato, sin embargo, ellos no son realmente los sujetos obligados rendir dicha información a través de la plataforma de transparencia, sin embargo, la autoridad laboral puede obligarlos a proporcionar la información que estable la Ley como obligatoria de transparentar, sin que esto afecte su autonomía sindical, además de estar

obligados a hacer ante sus agremiados mediante asambleas en el que deberán proporcionarles un informe detallado sobre el ejercicio del patrimonio sindical y las cuotas.

Para entender las recientes reformas constitucionales y legales en materia de transparencia sindical es necesario conocer el desarrollo del sindicalismo mexicano y cómo a través de la transparencia se puede lograr un ejercicio libre, democrático y autónomo de las organizaciones sindicales (Sánchez, 2016, pág. 17).

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó con base a una metodología cualitativa analítica y realismo jurídico. En el que se analizaron la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Datos Personales, para demostrar las obligaciones y cumplimiento de los sindicatos en materia de transparencia sindical y si diferencia con el derecho de acceso a la información.

LOS TIPOS DE TRANSPARENCIA SINDICAL

La transparencia administrativa

Podemos clasificar a la transparencia sindical, en tres tipos, la transparencia administrativa, gremial y social. La transparencia administrativa es aquella “que se da desde la autoridad laboral hacia los agremiados y la sociedad en general, que consiste en publicar información referente a los registros sindicales y los contratos colectivos de trabajo (González, 2017, pág. 182).

Tal como lo establece el artículo 365 bis, de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

“Artículo 365 Bis. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.”

“Artículo 78. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos:

I. Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros:

- El domicilio;
- Número de registro;
- Nombre del sindicato;
- Nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia;
- Fecha de vigencia del comité ejecutivo;
- Número de socios;
- Centro de trabajo al que pertenezcan, y
- Central a la que pertenezcan, en su caso;

II. Las tomas de nota;

III. El estatuto;

IV. El padrón de socios;

V. Las actas de asamblea;

VI. Los reglamentos interiores de trabajo;

VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo, y

VIII. Todos los documentos contenidos en el Expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo.

Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copias de los documentos que obren en los Expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información.

Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios.”

Severiano (1997), sostiene que: “La llamada transparencia administrativa más que representar un instituto jurídicamente preciso constituye un modo de ser de la Administración, un objeto o un parámetro desde el que evaluar el desarrollo de la actuación de las Administraciones Públicas” (pág. 340).

Que, si bien la Ley laboral no establece el periodo que debe ser actualizada, se aplica supletoriamente la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que establece que toda información que es considerada pública debe ser publicada cada tres meses.

“Como bien se puede apreciar, la LFT prevé una transparencia sindical dirigida hacia el público, en general, interesado en conocer datos mínimos con respecto al registro de los sindicatos, como lo son los siete datos enlistados en el artículo 365 Bis. A su vez, la misma Ley contempla la transparencia como principio fundamental a observar en el registro de los sindicatos. Con esto podemos sostener que la LFT, en sus disposiciones, garantiza de cierta manera una transparencia sindical de carácter externo.” (Rivera, 2016, pág. 182).

La transparencia gremial

La transparencia gremial, “representa a la transparencia interna que exclusivamente atañe a los agremiados del sindicato, pues va íntimamente relacionado con la gestión que la directiva realiza del patrimonio sindical

(entendido en el más amplio de los sentidos, no sólo los recursos económicos sino también los recursos materiales)” (González, 2017, pág. 185).

Sin bien es cierto, que la Ley laboral permite a los sindicatos establecer dentro de sus estatutos, la forma en que obtendrán las cuotas y el monto de los mismos, con el fin de respetar el principio de libertad y de autonomía sindical con que se rigen los sindicatos, el cual usaban para obligar a aportar a todos los trabajadores que quisieran ser parte de dicho gremio, no obstante, en la reforma del 1° de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, se estableció la negativa de los trabajadores al descuento en su salario de las cuotas sindicales, lo cual trajo como consecuencia juicios de amparos promovidos por varios sindicatos, en los que argumentaban que dicha prerrogativa, constituye una violación a los principios de libertad y de autonomía sindical.

Si bien es cierto, Islas (2021), afirma: “La libertad sindical está reconocida de manera general como libertad de asociación y de manera específica como libertad sindical” (p.418) y, además, menciona los diversos instrumentos internacionales universales fundamentales de derechos humanos que estipulan la libertad sindical.

Sin embargo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció como criterio, que dicha medida resulta válida, ya que la posibilidad de que el trabajador se niegue por escrito al descuento de las cuotas sindicales de su salario, está dirigida a fortalecer la voluntad de los agremiados, en el ejercicio de sus derechos hacia el interior de las organizaciones (Tesis: 2a./j.8/2021 (10a.), que establecen lo siguiente:

“...si bien los principios de libertad y de autonomía sindical implican el derecho de los sindicatos de establecer en sus estatutos la naturaleza, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, lo cierto es que tales principios no se vulneran al permitir al trabajador oponerse al descuento de las cuotas sindicales de su salario,

debido a que no constituye una intervención en la determinación de las aportaciones que deben realizar sus agremiados, ni tampoco una injerencia en el destino de sus recursos, sino que se trata de una medida dirigida a fortalecer la participación de los trabajadores al interior de los sindicatos, permitiéndoles decidir sobre el descuento de tales recursos como una expresión de su libre voluntad de continuar o no respaldando las acciones de sus organizaciones. Consecuentemente, la negativa del trabajador a que el empleador le descuenta las cuotas sindicales únicamente corresponde a una determinación en lo individual de no continuar aportando tales contribuciones la cual, en todo caso, quedará sujeta a las consecuencias que al respecto se establezcan en los estatutos.”

Es importante manifestar, que, aunque los sindicatos estén investidos de autonomía no significa que puedan evadir su obligación de proporcionar la información considerada obligatoria ante el portal de transparencia a través de las autoridades laborales o ante sus agremiados, ya que, si bien es cierto que la Ley que los obliga, en cuanto a patrimonio sindical, es la Ley Federal de Trabajo, también es cierto que dicha obligación de los sindicatos deberá cumplirse de acuerdo a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a través de las autoridades laborales.

“La propia LFT- en su artículo 373- garantiza el derecho de cualquier trabajador, en su calidad de miembro, de solicitar a la junta directiva la rendición de cuentas sobre la administración del patrimonio del sindicato, en virtud de que éste se encuentra conformado por sus aportaciones.”

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

El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días

siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.

La información anterior deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.

Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.

Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin

de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apereciéndose a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.

El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.”

“Asociados con el derecho de acceso a la información se encuentra el concepto de transparencia, con el cual se hace referencia a la cualidad de los gobiernos democráticos, que consiste en dejar ver al público sus estructuras, funcionamiento y el proceso de toma de decisiones”. (Bautista y Aguilar, 2005)

Con ello, también se fortalece la democracia al interior de los sindicatos, y que es precisamente la rendición de cuentas la base de la democracia sindical, ya que, en estos últimos años, los sindicatos han generado en sus miembros y en la ciudadanía en general desconfianza sobre el manejo de los recursos que perciben, las cuotas sindicales y demás bienes que forman parte del patrimonio de los sindicatos.

Sin embargo, existen criterios del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública de Datos Personales, en relación con las cuotas sindicales, como lo es el criterio 09/17, que a la letra dice:

“Cuotas sindicales. No están sujetas al escrutinio público. La información relativa a las cuotas sindicales no se encuentra sujeta al escrutinio público mandatado por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, ya que las mismas provienen de recursos privados que aportan los trabajadores afiliados”

No obstante, el incumplimiento de la obligación de transparencia por parte de los sindicatos, así como de las autoridades laborales, traen consigo

diversas sanciones de carácter administrativas, además de las laborales que pudieran generar la cancelación del registro de los sindicatos, por lo que se entiende, entonces que los sindicatos son sujetos obligados de cumplir con esta obligación, independientemente que la información sea publicada a través de terceros, como lo son las autoridades laborales.

La transparencia sindical

La transparencia sindical en el sentido social, es la forma novedosa de transparencia sindical que fue incorporada hasta la reforma constitucional de 2014, y que representa a aquella que está en poder del sindicato; es información pública que debe, por tanto, transparentarse frente al público en general que la solicite, para esta transparencia se ha enfocado en los recursos públicos que se les otorga a los sindicatos, su ejercicio y destino (González, 2017, pág. 186).

Es importante aclarar que, en este caso, no aplica para todos los sindicatos, sino únicamente aquellos que ejerzan recursos públicos, como lo establece el artículo 6° constitucional, y se encuentra regido por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

“La transparencia que dispone la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública exige a los sindicatos el cumplimiento de tres tipos de obligaciones, a saber, obligaciones genéricas, comunes y específicas.

- a. Obligaciones genéricas: están previstas en el artículo 24 de la LGTAIP. A manera de ejemplo de este tipo de obligaciones se estipulan en la primera fracción del artículo 24 que los sindicatos deberán constituir su Comité de Transparencia, las Unidades de Transparencia y vigilar su correcto funcionamiento de acuerdo con su normatividad interna.
- b. Obligaciones comunes: estas obligaciones se encuentran previstas en el artículo 70 de la LGTAIP, que los sindicatos

deberán cumplir en consonancia con su propia naturaleza. Cabe señalar que quién determinará las fracciones aplicables será el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, en su calidad de órgano garante constitucionalmente autónomo en materia de transparencia.

Obligaciones específicas: la LGTAIP, en sus artículos 78 y 79, contempla un catálogo de obligaciones específicas para las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral, así como para los sindicatos”. (Rivera, 2016, pág. 186)

Sujetos obligados, directos o indirectos

La transparencia sindical, es una garantía del derecho humano de acceso a la información establecido en el artículo 6° Constitucional, por lo que existen sujetos obligados al cumplimiento de este, lo cual, en este caso, resultan ser las autoridades laborales y los mismos sindicatos, sin embargo, no tienen la misma obligación, sino que, va en función de acuerdo con el tipo de transparencia como ya vimos.

Esto es, que para el ejercicio de un derecho deben existir los sujetos activos y los sujetos pasivos, enfocándonos en los sujetos pasivos, Martí (2007) establece que: “los sujetos activos los constituyen todas las personas, es decir, el sujeto activo, al igual que en el derecho a la información en sentido amplio, lo es el sujeto universal, por lo que no es necesario ser ciudadano mexicano, ni mayor de edad, ni tampoco acreditar interés alguno para solicitar información (...) salvo las excepciones que ella misma señale” (p. 261).

Los sujetos pasivos, serían los poderes de la unión, los órganos constitucionales autónomos y todo sujeto que se encuentre obligado por la Ley. Así también, para el cumplimiento y protección de un derecho, deben existir sujetos obligados directa e indirectamente como es el caso de los sindicatos.

Es decir, el considerar a los sindicatos como sujetos directos, significa que éstos deben de actualizar su información a través de sus propios portales de transparencia como lo establece la Ley de transparencia, por su parte, considerarlos sujetos obligados indirectos significa que cumplirían sus obligaciones de transparencia y rendirían cuentas a través de la dependencia o entidad que les otorgue los recursos públicos, sin que sea necesario que cuenten con una Unidad de enlace y Comité de Transparencia (Kurczyn, 2016, pág. 353).

Es decir, en cuanto a la transparencia administrativa, el sujeto obligado directo es la autoridad laboral correspondiente, ya que la Ley establece que es a través de ella que se debe publicar toda la información referente a los registros sindicales, y los sindicatos son los sujetos obligados indirectos, ya que ellos son los generadores de la información que deben de informar a la autoridad laboral, sobre sus movimientos internos, referente a las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos que deben estar en el expediente de registro sindical.

Por lo que hace a la transparencia gremial y en el sentido social, esta obligación debe ser cumplidas de manera directa por los sindicatos, la gremial, se debe actualizar mínimo cada seis meses, mediante asambleas o en el momento que los miembros lo soliciten, en las que se rinda un informe pormenorizado del ejercicio y destino del patrimonio y las cuotas sindicales, ante los miembros de los sindicatos. Por lo que hace a la transparencia en el sentido social, los sindicatos son considerados sujetos obligados directos, ya que se encuentran en el catálogo establecido en el artículo 6° constitucional, a partir de la reforma constitucional del 2014, en el caso de que ejerzan recursos públicos, deberán contar con un portal de transparencia, una unidad de transparencia y su comité de transparencia.

El artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo,

“determina los procedimientos con los que cuentan los trabajadores en el caso de que no hubieran recibido la información solicitada de su junta directiva, y otorga a estos la posibilidad de acudir a instancias y procedimientos internos, mismos que deben estar previstos ante las autoridades laborales para tramitar el ejercicio de su derecho a conocer la administración de los recursos con lo que cuenta su sindicato, todo eso sin perjuicio de sus derechos sindicales.” (Rivera, 2016, pág. 183)

Diferencias entre la ley federal del trabajo y la ley general de transparencia y de acceso a la información pública

Como ya vimos la obligación de los sindicatos de rendir cuentas se encuentra regulado en la Ley laboral y la Ley de transparencia, sin embargo, existen diferencias entre estas, en cuanto al modo de ser aplicadas, lo cual veremos a continuación:

Tabla 1

Ley Federal del Trabajo	Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
<ul style="list-style-type: none"> • Esta ley prevé la transparencia administrativa y la transparencia gremial • El sujeto obligado directo de hacer pública la información del registro de los sindicatos, es la autoridad laboral. • El sujeto obligado indirecto es el sindicato, quien debe informar a sus agremiados y a la autoridad laboral. • Los sujetos pasivos, son los miembros de los sindicatos y la sociedad en general en cuanto al registro de los sindicatos • Se encuentran obligados todos los sindicatos regulados ante la autoridad laboral. • Regula únicamente en cuanto al registro de los sindicatos y el ejercicio y destino del patrimonio sindical y las cuotas. • No obliga a los sindicatos a rendir cuentas a la sociedad. • No establece el tiempo de actualización de la información. • Prevé mecanismos con los que cuentan los miembros de los sindicatos para conocer la información sobre el uso y destino de los recursos que forma parte del patrimonio sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta Ley prevé la transparencia en el sentido social (ejercicio de recursos públicos) • El sujeto obligado es el sindicato • El sujeto obligado indirecto es la dependencia o autoridad quien otorgue al sindicato recursos públicos. • Es información pública, puesta a disposición de la sociedad en general • Solo se encuentran obligados los sindicatos que ejerzan recursos públicos • Los sindicatos obligados deben tener un portal de transparencia, así como una unidad de transparencia y un comité de transparencia, para el cumplimiento de sus obligaciones. • Los sindicatos obligados deben actualizar su información cada tres meses. • Prevé mecanismos con los que cuenta la sociedad en general para conocer sobre el ejercicio y destino de los recursos públicos que ejercen los sindicatos.

Figura 1: Elaboración propia con base en el análisis de las dos leyes y aportaciones del autor Carlos Eduardo Delgado Rivera.

Es importante manifestar que, aunque la transparencia sindical se divida en tres tipos y entre ellas también se encuentre la obligación de rendir cuentas en relación a los recursos públicos y también sea de interés para los agremiados de dichos sindicatos, también es cierto, que esta obligación no es puramente laboral, ya que la misma no se encuentra regida por la Ley laboral, sino por la propia Constitución y la Ley de transparencia, lo que hace que la publicación de la información referente a los recursos públicos, no esté a criterio del sindicato, si la proporciona o no, como sucede con las cuotas y el patrimonio sindical.

El derecho de la información debe contemplar todos los elementos que concurren en los fenómenos informativos: los sujetos que intervienen en el proceso informativo (Martí, 2014, pág. 105), por lo que, la importancia de la transparencia es fortalecer la democracia por la que se ha venido luchando desde 1810 a la fecha y por la que se han reformado nuestra constitución a lo largo de su historia, máxime que nuestra carta magna ha sido considerada una de las primeras constituciones con un alto contenido social, procurando el beneficio de los grupos más vulnerables, como es el caso de la base trabajadora, por lo cual se crearon los sindicatos precisamente para que protegieran los intereses de los trabajadores.

Principio de libertad y autonomía sindical

La libertad sindical es la suma de derechos, potestades, privilegios e inmunidades concedidas a los trabajadores por todo tipo de normas jurídicas, ya sea constitucionales, internacionales y legales tendientes a garantizar el desarrollo de las acciones destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo (Alpuche, 2014, pág. 66-67).

La normatividad obliga a las autoridades, promover respetar y garantizar el derecho de acceso a la información y la transparencia, como es el caso de los sindicatos a favor de sus

agremiados, de acuerdo con lo establecido en la Ley laboral y la Ley de Transparencia, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 364 Bis, primero párrafo, lo siguiente:

“En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías”

Esto es, que ninguna autoridad puede realizar actos de injerencia en la organización de los sindicatos, el ejercicio de su patrimonio, la elección de su directiva u otra que tenga que ver con la administración de los mismos, sin que la transparencia sindical se confunda como una violación a los principios de libertad y autonomía sindical, ya que estos últimos son un derechos relacionados con la organización de su gremio y la transparencia sindical es una obligación con los integrantes de ese mismo gremio, lo cual no puede resultar contradictorio que con la rendición de cuentas del sindicato hacia sus agremiados no se estén respetando dichos principios.

El aspecto individual se la libertad sindical resguarda al trabajador individualmente considerado. En cambio en el aspecto colectivo los sujetos protegidos son las organizaciones de trabajadores o las asociaciones sindicales de trabajadores (Alpuche, 2014, pág. 81).

En cuanto a la elección de su directiva, es importante precisar que, derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, los artículos vigésimo segundo y vigésimo tercero del decreto de reforma de la Ley Federal de Trabajo publicado el 1° de mayo de 2019, en el que se establecieron plazos para que los sindicatos adecuaran sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la LFT y sus estatutos a las disposiciones previstas en el artículo 371 de la misma Ley.

Los cuales fueron impugnados por parte de los

sindicatos a través de juicios de amparo, lo cual fue resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la Tesis Jurisprudencial 2a./J.18/2021 (10a.), publicada el 26 de marzo de 2021, en el que se estableció lo siguiente:

“PROCEDIMIENTOS DE ELECCIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES Y DE CONSULTA PARA LA APROBACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LOS ARTÍCULOS VIGÉSIMO SEGUNDO Y VIGÉSIMO TERCERO TRANSITORIOS DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, NO CONTRAVIENEN LOS DERECHOS DE LIBERTAD Y DE AUTONOMÍA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Hechos: Varios sindicatos promovieron juicio de amparo indirecto en contra de los artículos vigésimo segundo y vigésimo tercero transitorios del decreto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, debido a que generaban una afectación a los derechos de libertad y de autonomía de la organización sindical, al decidir la manera y el tiempo para establecer y modificar las reglas de sus estatutos, a fin de adecuarlas a las disposiciones relativas a la elección de las directivas, así como al sistema de consulta de los contratos colectivos de trabajo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que los preceptos citados, al imponer la obligación a las organizaciones sindicales de modificar sus estatutos, a efecto de regular los procedimientos de elección de sus representantes y los de consulta para la aprobación de los contratos colectivos de trabajo, no vulneran los derechos de libertad y de autonomía de la organización sindical.

Justificación: En tanto que los procedimientos de elección de los representantes sindicales, así como de consulta de los trabajadores para la

celebración de los contratos colectivos de trabajo, establecidos en los artículos 371, 390 Bis y 390 Ter, de la Ley Federal del Trabajo, no vulneran los principios de libertad sindical y autonomía de los sindicatos, al estar dirigidos a hacer efectiva la participación democrática de sus agremiados, así como la libre negociación colectiva. Consecuentemente, tampoco los contravienen los artículos vigésimo segundo y vigésimo tercero transitorios del decreto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, al hacer viable, de manera razonable y proporcional, la exigencia de que las organizaciones sindicales adopten los procedimientos de votación referidos, los cuales son medidas necesarias para integrar debidamente el consentimiento de los trabajadores respecto de decisiones que les afectan.”

La Ex comisionada del INAI sostiene que, “ante la posible colisión de derechos, entre el acceso a la información y la libertad sindical, siempre deberá realizarse un ejercicio de ponderación que permita dar cumplimiento a las disposiciones de transparencia, sin transgredir derechos de los sindicatos como sujetos del derecho del trabajo y que tienen entre sus prerrogativas el derecho a no tener injerencia externa de ningún tipo”. (Kurczyn, 2016, pág. 357)

Sin embargo, como ya se explicó no puede existir una ponderación entre un derecho y una obligación, a excepción que como en el caso de las cuotas, la autoridad obligue al sindicato a rendir información a la sociedad si no lo considera pertinente, ya que es un tercero quien está interviniendo en una prerrogativa que es exclusiva del sindicato, de acuerdo a los criterios que ya vimos anteriormente.

“Si bien la ley no puede regir la vida interna un sindicato, por respeto escrupuloso al principio de libertad sindical, esto no quiere decir que un sindicato no deba respetar las reglas básicas de la democracia, la representatividad, la transparencia y la rendición de cuentas entre sus agremiados.” (Sánchez, 2016, pág. 76).

Considero importante señalar, que con la reforma al artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se obliga a todo servidor público a rendir su declaración patrimonial, también se incluyen a los miembros de los sindicatos, los cuales no estaban obligados a hacerlo, ni mucho menos sus líderes.

Lo cual, resulta ser mucho más beneficioso para el gremio saber cuánto perciben sus líderes sindicales y los bienes muebles e inmuebles que tienen y que adquirieron durante su gestión, como un coadyuvante a la transparencia sindical de la que venimos hablando.

“Como en muchos otros temas del derecho laboral, el problema no se encuentra en el cómo de la rendición de cuentas, sino en el diseño del sindicalismo en México, que deja de lado el principio de representatividad sindical; por un modelo fundado en la representación formal y legal concedida por la autoridad, que una vez otorgada, puede prescindir del refrendo permanente en cada uno de los actos más importantes de la vida de un sindicato, tales como la rendición de cuentas a sus agremiados. Es pues, en esa dirección hacia donde se debe apuntar, ya que un organismo representativo es por naturaleza transparente”. (Sánchez, 2016, pág. 75).

CONCLUSIONES

Como ya analizamos, los sindicatos se encuentran obligados a rendir dos tipos de transparencia de

manera directa como lo son la transparencia gremial y la transparencia en el sentido social, y de manera indirecta la transparencia administrativa, que juntas forman la transparencia sindical que deben garantizar los sindicatos, respetando el principio de libertad y autonomía sindical, lo cual permite a sus agremiados evaluar las acciones de sus líderes a través de la rendición de cuentas.

En los sistemas democráticos contemporáneos es posible afirmar que al elemento liberal le interesan la sujeción política, el desarrollo individual, y la forma del Estado; al elemento democrático el bienestar, la igualdad y la participación ciudadana (Martí, 2007, pág. 6).

Por lo que, México al ser un país democrático debemos concluir que la democracia se fortalece a través de la transparencia y rendición de cuentas y sobre todo la democracia sindical, lo cual se concreta más con la reforma a la Ley Federal del Trabajo el 1° de mayo de 2019, en el que se le amplían más prerrogativas a los agremiados ante sus directivas, como es el caso de las cuotas sindicales, la libre negociación colectiva y la participación democrática de los agremiados.

Sin excusas de su libertad y autonomía sindical deben de cumplir con la obligación de transparentar sus actuaciones en términos de las Ley laboral y de manera supletoria la LGTAIP, con las excepciones que las mismas normas establecen.

REFERENCIAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM),
2. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP)
3. Ley Federal del Trabajo (LFT)
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)
5. Instituto Nacional de Transparencia, de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)
6. Aguilar, J. A. (2015). *Transparencia y democracia: claves para un concierto, cuadernillo 10*. INAI. Recuperado el 23 de mayo de 2021, de <https://home.inai.org.mx/wp-content/documentos/Publicaciones/Documentos/Cuadernillo%2010.pdf>
7. Alpuche, J.A. (2014). *Trabajadores burócratas de confianza y el derecho de sindicalización*. Ciudad de México, México: Porrúa.
8. Bautista, J. y Aguilar, E. (coords.). (2005). *Manual de acceso a la información, transparencia y*

- rendición de cuentas para el fortalecimiento de las organizaciones civiles*. México: IFAI.
9. Carpizo, J. y Villanueva, E. (2001). El derecho a la información. Propuestas de algunos elementos para su regulación en México. En D. Valadés y R. Gutiérrez (Ed.), *Derechos Humanos Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional III*. (pág. 74). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
 10. González, J. A. (2017). *Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México*. Revista Latinoamericana de Derecho Social.
 11. Islas, A. (2021). *Derechos Humanos: Una visión en el contexto universal*. Ciudad de México, México: Tirant lo blanch.
 12. Kurczyn, P. (2016). *La transparencia sindical en el ejercicio de los recursos públicos*. Revista latinoamericana de derecho social.
 13. Martí, L. C. (2007), *Democracia y Derecho a la Información*. Ciudad de México, México: Porrúa.
 14. Rivera, C. E. (2016). *Transparencia Sindical en la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Revista Latinoamericana de Derecho Social.
 15. Sánchez, A. (2016, diciembre). *Alcances de la reforma constitucional respecto del derecho de acceso a la información en sindicatos*, INAI.
 16. Severiano, F. (2001). *El derecho de acceso a los documentos administrativos*. Madrid, España: Monografías Jurídicas.