



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



BOLETÍN LABORAL

“Movimientos de trabajadores”

Número 1, octubre 2022





Directorio

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz, Universidad Autónoma de Querétaro

Editores Asociados

Heriberto Pacheco García, Universidad Autónoma de Querétaro

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Fernando Samperio Sánchez, Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado, Labor Center UCLA

Juan Manuel Godínez Flores, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Paolo Marinaro, Solidarity Center, Oficina México

Rolando Javier Salinas García, Labor Center / Centro Laboral UAQ

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Diseño Gráfico

Estefanía Elizarraraz Navarro

José Abel Cervantes Cortez

Ilustración de portada

Ana del Carmen Ávila



Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de derechos al uso exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 24 de octubre de 2022.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la revista ni del Labor Center / Centro Laboral. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor.

Distribución y descarga gratuita.



Carta Editorial

El pasado 24 de agosto de 2022, en las instalaciones de la Facultad de Psicología y Educación (FPE) de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) y, en el marco del Foro Internacional *A 3 años de la Reforma, el futuro del movimiento laboral en México*, se declaró inaugurado el Labor Center / Centro Laboral UAQ, el cual inicia su misión de promover los derechos laborales y acompañar a trabajadores y trabajadoras en México en su vida sindical. Es bajo esta inspiración que este Boletín Laboral ve nacer su primer número, con el firme propósito de ser una fuente de información accesible para que los trabajadores y las trabajadoras de México conozcan los derechos que el marco legal de nuestro país garantiza al movimiento obrero organizado.

El Boletín Laboral del Labor Center / Centro Laboral UAQ tendrá una periodicidad mensual, en cada edición se presentará un tema específico, de actualidad y de interés para los diversos sectores laborales. Este primer número está dedicado a los Movimientos de Trabajadores, en el cual planteamos las funciones esenciales que un sindicato debe cumplir, así como un breve recorrido histórico de cómo las organizaciones sindicales han acompañado la vida laboral en México, en general y, en Querétaro, en lo particular.

Esperamos que este Boletín Laboral sea de gran ayuda en esta nueva etapa de la vida laboral y sindical de nuestro país, a través de la difusión de una nueva cultura del trabajo y sus derechos, cumpliendo así uno de nuestros pilares: la educación. 🌱

Dr. Eduardo Luna Ruiz

Editor en Jefe



México y la democracia sindical

Dr. Rolando Javier Salinas García

Director Labor Center / Centro Laboral UAQ

México se encuentra en una coyuntura en materia laboral que puede favorecer la participación legítima y democrática de trabajadores y trabajadoras para dejar atrás toda una tradición de corporativismo sindical; de ese corporativismo sindical mexicano que solo le interesaba tener control y poder político, y dejaba de lado los verdaderos intereses de la clase trabajadora. La reforma laboral de 2019 y la inclusión del capítulo laboral dentro del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), abrieron una ventana de oportunidad para impulsar la democracia sindical de forma que sean trabajadores y trabajadoras quienes legitimen no solo sus contratos colectivos de trabajo, sino también los sindicatos que les representan. A pesar de estos importantes avances, según datos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a la fecha apenas se han legitimado 5,831 contratos colectivos de un universo de 500,000 contratos, de acuerdo con datos de la titular de la STPS, teniendo como fecha límite para hacerlo el 2 de mayo de 2023.

No obstante, el gran avance que representa la reforma laboral de 2019, para el impulso a la democracia sindical no bastan las buenas intenciones, existe un grave riesgo de simulación de los contratos colectivos de trabajo y que sean legitimados nuevamente sindicatos que cuentan con prácticas que distan mucho de ser democráticas y que no representan los derechos de trabajadores y trabajadoras. Es en esta coyuntura laboral que instalamos el primer Labor Center / Centro Laboral en México en las instalaciones de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), que tiene como objetivo fundamental promover los derechos laborales y acompañar en sus luchas sindicales a trabajadores y trabajadoras en México. El modelo del Labor Center/Centro Laboral de la UAQ tiene como referente el Labor Center de la Universidad de California, Los Ángeles (UCLA), institución que ha asesorado y acompañado a la UAQ en la puesta en marcha de su centro laboral y que cuenta además con el financiamiento de la Oficina del Solidarity Center en México.

Fuente: Iván Álvarez





En la apertura oficial del Labor Center/ Centro Laboral de la UAQ se dieron cita más de 140 participantes de sindicatos, organizaciones laborales y universidades de México, Estados Unidos, Colombia, Uruguay, Brasil, República Dominicana e Italia. En este foro internacional, además de una declaratoria conjunta que pone en el centro la solidaridad sindical transnacional entre trabajadores y trabajadoras, en el Labor Center / Centro Laboral de la UAQ establecimos el compromiso de acompañar las luchas y demandas de trabajadores y trabajadoras porque el discurso de la paz laboral no puede estar por encima del derecho que tienen trabajadores y trabajadoras a contar con mejores condiciones laborales y salariales para ellos, ellas y sus familias. 🌍



Fuente: Iván Álvarez



De los movimientos obreros a las trabajadoras y trabajadores en movimiento: una revisión sobre el sindicalismo

Los sindicatos, ¿para qué? Estimado lector o lectora, antes de comenzar hagamos un ejercicio rápido. Si yo le pregunto para qué sirve un sindicato, ¿qué me respondería? Piénselo bien y dé una respuesta sincera... Pues bien, quizás usted —como muchos trabajadores y trabajadoras en México— podría responder que tener un sindicato dentro de su trabajo no sirve de nada, que solo se aparecen en ciertos momentos como las elecciones de planillas y cuando hay alguna comida, conmemoración o festejo; quizás incluso se le haya venido a la mente la expresión ‘sindicatos charros’, o con desagrado recuerde que es el nombre de una cuota que le descuentan de su recibo de nómina quincenal.

Si pensó lo anterior no trataré de contradecirle, pues todas estas ideas o representaciones tienen su razón de ser, por la forma en que se ha dado el sindicalismo en nuestro país. Pero antes de que pierda su interés, le invito a contemplar que puede existir otra posible respuesta, una muy distinta, en donde los sindicatos sirvan para nivelar la balanza que se establece en la relación entre empleados y empleadores,

entre el capital y el trabajo. De este modo, también es posible que los sindicatos luchen por mejoras en los derechos laborales, donde exista la representación adecuada de la base trabajadora, que implique la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y, sobre todo, que sean vehículos para establecer lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina ‘el trabajo decente’.

Debo advertirle algo: eso no ocurre por arte de magia o por la voluntad de unos pocos, sino que implica un gran trabajo colectivo, de reflexión e información. Por ello, el presente boletín tiene la intención de acompañarles en ese proceso, con diferentes tópicos para que puedan entender, discutir y participar en el amplio mundo del sindicalismo. 🌈

¿Sabías qué? El trabajo decente

El concepto de trabajo decente fue enunciado por la OIT a finales de los años noventa del siglo XX, y está integrada por los siguientes componentes:

- 1) Posibilidad de tener un trabajo productivo.
- 2) Protección de derechos laborales.
- 3) Ingresos adecuados.
- 4) Protección social.
- 5) Presencia del tripartismo y del diálogo social.

Hay que puntualizar que cuando se nos habla del tripartismo, se hace referencia al proceso a través del cual los gobiernos,



las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores dialogan para lograr acuerdos.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Nota: Logotipo de la Organización Internacional del Trabajo. Fuente: <http://www.laboralia.mx/que-hace-la-oit-beneficios-en-mexico-y-el-mundo/>

En este sentido, el trabajo decente estaría vinculado a los sindicatos donde hay una representación legítima, ya que eso permitiría que no exista coerción o negociaciones al margen que acaban beneficiando a unos pocos, en detrimento de las condiciones y derechos laborales de los trabajadores. 

Para conocer más, consulta: Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). "Trabajo decente". Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

¿Cómo se construyó el sindicalismo en México?

Primera parte

La historia del sindicalismo en México es compleja. Pues, aunque ahora pensamos en estas organizaciones como pasivas o vinculadas a las grandes centrales obreras, que en ocasiones negocian a espaldas de

las y los trabajadores, lo cierto es que para que esto se haya dado de esta forma se han atravesado al menos tres etapas.

A continuación, exponemos los rasgos más importantes, a modo de un recuento breve de la historia del sindicalismo. Por supuesto, este texto no trata de agotar los más de 100 años de organizaciones obreras, sino trata de ser una introducción para los y las interesados en el tema.

El primer momento a rescatar del sindicalismo es el que podemos denominar 'postrevolucionario'. Si bien, es cierto los primeros indicios del sindicalismo están ubicados previos a la revolución mexicana, fue hasta la firma de la Constitución mexicana en 1917 que se instituye con el artículo 123 el trabajo digno y socialmente útil, así como el derecho de organización y el derecho a huelga. En este período surgieron las grandes centrales como la CROM (fundada en 1918) o la CTM (fundada en 1936).

Si bien, fue un período de gran acción obrera, también comenzaron a delimitarse los tipos de sindicalismo de acuerdo con sus pactos, compromisos y posturas políticas, de modo que era común en el lenguaje de las y los trabajadores y dirigentes sindicales el uso de colores para identificar a cada una de las centrales o sindicatos: 'amarillos' para designar posturas oficialistas; las de tendencia o filiación comunista, socialista o anarquista serían agrupaciones 'rojas'; por último, a los sindicatos identificados o controlados por los patrones, les decían 'blancos'.



El período postrevolucionario traería también la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927, lo que ayudó al gobierno a someter a las industrias de importancia estratégica al control federal. Sin embargo, lo que marcaría el período sería que de entre los sindicatos oficialistas frente a los sindicatos ‘rojos’, los primeros saliendo fortalecidos, lo que les permitió pactar los primeros acuerdos vinculados con el Estado, como ocurrió en los gobiernos de Álvaro Obregón (1920-1924) y Plutarco Elías Calles (1924-1928). Esto propició que los líderes sindicales vieran a la negociación colectiva como una manera de acceder a puestos de representación popular, comenzando así la etapa del corporativismo mexicano. 🌈

¿Dónde se fundamenta el derecho a la sindicalización?

Si buscamos en la Constitución mexicana, podemos observar que es en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 donde se reconoce el derecho de los obreros para unirse y formar agrupaciones (sindicales o de otro tipo). Además, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) podemos localizar el artículo 356 donde se enuncia que el sindicato “es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Lo anterior indica que, aunque comúnmente se vincula al sindicalismo con las y los trabajadores industriales, el derecho

a formar organizaciones es extensible a todos los ámbitos laborales que podemos encontrar en el país. 🌈

¿Cómo se construyó el sindicalismo en México?

Segunda parte

Con los antecedentes expuestos en líneas anteriores, llegamos al segundo período en la historia sindical: el período llamado corporativista, que dejó como herencia vicios y virtudes que aún podemos observar en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Se cuenta que el régimen estatal movilizó el apoyo obrero, ofreciéndoles mayores beneficios, sobre todo en la presidencia de Lázaro Cárdenas (1934-1940).

Sin embargo, el golpe más fuerte que se llevó el sector del sindicalismo disidente se dio a finales de los años cuarenta, con el llamado “charrazo” en donde los comités ejecutivos de los sindicatos fueron sustituidos (en algunos casos violentamente) por líderes que estaban siguiendo la línea ideológica que planteó el gobierno. Si a estas alturas nos preguntamos, por qué se le llamó charrazo a este período, la explicación está en que uno de los casos más representativos de dicha imposición se dio en el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM), en donde Jesús Díaz de León, mejor conocido como “El Charro” por



su afición a ese deporte, utilizó la violencia y el apoyo gubernamental para quedarse en la dirección sindical. Desde entonces, corporativismo y charrismo son sinónimos, al menos para expresar como en México se dio la integración política e ideológica entre los trabajadores organizados y que encontró su fortaleza en la relación PRI-CTM.

Sin embargo, como mencionamos anteriormente, el apoyo sindical brindado al Estado en este período no fue gratuito sino que trajo ganancias para las y los trabajadores en la medida en que se consolidaron al menos 20 instituciones relevantes para sus intereses, entre las que se encuentran el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1944, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en 1972, el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT) en 1974, la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo en 1975. 

¿Por qué se le llama corporativo a un sindicato corporativo?

En los años setenta, un autor de apellido Schmitter trató de definir a las organizaciones de la sociedad civil que eran reconocidas, autorizadas o en ciertos casos creadas por el Estado. Estas organizaciones tenían

características como: 1) estar ligados a un sistema político subordinado o a un poder central y burocrático; 2) donde no existen las elecciones; o 3) donde los sistemas de partido están dominados o monopolizados por un solo partido. Aunque el concepto no fue exclusivo para México ni para el caso del sindicalismo —pues Schmitter analizó varias organizaciones—, la realidad es que estas condiciones se dieron en México con la relación PRI-CTM, por condiciones como: 1) el monopolio de representación, con un número limitado de asociaciones que son resultado de la decisión democrática de los afiliados o por presión del Estado; 2) la erradicación de asociaciones competitivas o paralelas por la vía legal o la represión extralegal; 3) la incorporación forzosa de los miembros de las corporaciones (por consenso o por coerción); 4) la continua mediación estatal; y 5) el control estatal de liderazgos y articulación de intereses. 

Para conocer más, consulta: Schmitter, P. (2007).

“¿Continúa el siglo del corporativismo?” En C. H. Acuña (Comp.), *Lecturas sobre el Estado y políticas públicas. Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual* (pp. 613-650). Buenos Aires: Proyecto de Modernización del Estado.





¿Cómo se construyó el sindicalismo en México?

Tercera parte

El tercer momento en la historia del sindicalismo en México comenzó en la década de los setentas y ochentas, sobre todo en 1982, cuando tanto el movimiento obrero organizado como el capital nacional se vieron seriamente afectados. Lo que pasó en esos años fue que el crecimiento económico se colapsó y se optó por medidas de austeridad como límites al incremento salarial, recortes al gasto público, aumento de la canasta básica y, sobre todo, la venta de empresas públicas a capitales privados.

El período de crisis debilitó al sindicalismo, de modo que trabajadores y trabajadoras en todo el país preferían no emplazar a huelga o reclamar sus derechos para no exponer su empleo. Tal pasividad permitió asegurar las bases del proceso de reestructuración económica, entrando así el modelo neoliberal cuyo objetivo principal es la acumulación, la competitividad y la ganancia para los empresarios, por lo que sindicatos fuertes (aún los corporativistas) les resultaban incómodos.

Para el inicio del nuevo siglo, con la transición democrática y el triunfo del PAN, se esperaba que hubiera un cambio en el sindicalismo, sobre todo por los compromisos que asumió en su campaña el presidente Vicente Fox (2000-2006) respecto

a la posible democracia y la libertad de asociación en dichas organizaciones. Pero, en retrospectiva, fue todo lo contrario, pues los gobiernos panistas de los dos primeros sexenios del siglo XXI en realidad generaron mecanismos para controlar y castigar a los sindicatos, a tal punto, que para el año 2012 se dio una reforma laboral en donde se legitimaron prácticas que, si bien ya se venían dando (como la subcontratación), ahora eran legales, lo que permitió la consolidación del control empresarial y estatal sobre las organizaciones y el alejamiento de las y los trabajadores de la posibilidad de acceso a la toma de decisiones.

Actualmente, y aunque el neoliberalismo sigue vigente, estamos en un punto que vislumbra la posibilidad de cambio, se espera que más organizaciones emprendan mecanismos democráticos e independientes de las prácticas corporativas o pro-empresariales, por ello, es responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras actuales, saber qué nuevas páginas se escribirán en la historia del sindicalismo en México. 🌈

Para conocer más, consulta: Zapata, F. J. (2013).

Historia mínima del sindicalismo latinoamericano.
México, D.F.: El Colegio de México.

La Reforma de 2019: un nuevo reto

El primero de mayo del año 2019 se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En ella se recuperan aspectos sobre la libertad



sindical y negociación colectiva que están marcados en tres documentos que México había firmado previamente, como lo son:

1. La reforma constitucional de febrero de 2017.
2. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
3. Capítulo 23 y Anexo 23-A del Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC).

Con estas ratificaciones se busca dejar de lado las prácticas que afectaban el desarrollo de los derechos laborales de las y los trabajadores, de modo que los grandes temas que se incluyeron en la reforma —y que tienen que ver con el sindicalismo— son:

1. Libertad y democracia sindical: donde se busca garantizar el derecho a la libre afiliación y la autonomía de los sindicatos, además de establecer procedimientos democráticos para que se represente a la base trabajadora, y esta pueda elegir por medio del voto personal, libre, directo y secreto a sus líderes.
2. Transparencia sindical: donde los y las trabajadoras podrán conocer en qué se usan las cuotas sindicales.
3. Inclusión con perspectiva de género: donde se busca la participación equitativa de hombres y mujeres en los sindicatos, para generar entornos sin discriminación. 

La tasa de sindicalización en México

La tasa de sindicalización es un dato que mide el número de trabajadores y trabajadoras que pertenecen a un sindicato en el país. En México se tiene una tasa de sindicalización bastante limitada y con la reforma laboral de 2019 se busca incrementar la medida en que esta privilegia la negociación colectiva. No obstante, los datos que se muestran, aunque indican que no ya no existe decremento en los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, no son determinantes para decir que la tendencia va en aumento.

De tal forma, los datos que se pueden obtener de 2005 a 2022 son los siguientes: en 2005 había una tasa sindicalización del 16.8%, en 2006 se mantuvo en 16.8%, y para 2007 comenzó a bajar a 16.7%. Para 2008 la tasa de sindicalización fue de 15.6%, en 2009 de 15.3%, para 2010 siguió en descenso con 14.5%, para 2011 tuvo un ligero repunte con el 14.7%, pero para 2012 regresó a 14.0%. En 2013 el porcentaje fue de 13.8%, siguiendo en 2014 con 13.6% y en 2015 con 13.1%. En 2016 el porcentaje de sindicalizados bajó al 12.7%, seguido de 2017 con 12.5% y 2018 con 12.0%, siendo este el porcentaje más bajo. Para 2019 —y ya con la reforma— hubo un repunte con el 12.4%, cifra que se mantuvo en 2020. Ya en 2021 se llegaría a 13.1% y en el primer trimestre de 2022 se establecería una tasa de sindicalización del 12.7%.



Si graficamos los datos previos, la tendencia quedaría de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia a partir de STPS (boletín del 29 de mayo de 2022).

En el caso de Querétaro, es pertinente mencionar que la tasa de sindicalización sigue la misma trayectoria a la baja de los años 2010 a 2018, sin embargo, la información proporcionada por INEGI solo abarca ese período, lo que nos complica contrastar el número de sindicalizados y sindicalizadas después de 2019 (año en que inicia la reforma). Aun con ello, podemos notar los siguientes datos:

Para 2010 se registró un porcentaje de 14.91%, en 2011 iría a la baja con 12.81%. para 2012 llegaría a 11.78%, un pequeño repunte se observa en 2013 con 11.91%, pero el porcentaje vuelve a caer en 2014 con el 10.96%. En 2015 la tasa de sindicalización llega a 11.06% y para 2016 esta sería del 10.31%. Por último, 2017 y 2018 tienen un porcentaje similar con 10.45% y 10.35%, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2019), Tasa de sindicalización. Derechos sindicales. Recepción del derecho. Datos y Recursos.

Si lo pensamos detenidamente, tanto en el caso de México como de Querétaro, los datos que se han manejado no superan el 20%, es decir, de cada 100 trabajadores subordinados y remunerados (que tienen un empleo donde se responde a un patrón y reciben un salario) que registra el INEGI, menos de 20 pertenecen a un sindicato. Luego habría que pensar, de esas hipotéticas 20 personas, ¿cuántas conocen y se sienten representadas por su sindicato? Y es que el dato de la baja tasa de sindicalización, sumado a otros factores como los liderazgos corporativos, ha permitido que se den grandes abusos dentro de los ámbitos laborales.



Los inicios del sindicalismo en Querétaro: una aproximación desde la mirada de Fidel Soto González

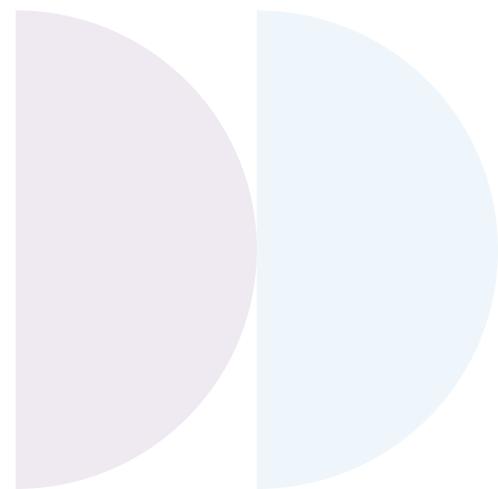
Fidel Soto González es un autor que recupera los inicios de la historia obrera en la entidad. En su libro *Hércules industrialización y clase obrera en Querétaro, 1838-1877* trae a cuenta documentos de valioso interés para entender la conformación de las primeras fábricas y, con ellas, las modificaciones en las condiciones de vida y trabajo de las y los primeros trabajadores industriales.

El texto acierta en dividir la narrativa para mostrar que, en la época colonial, previo a que se instalara la industria, existieron obrajes, que eran pequeños talleres textiles generalmente considerados caseros, pero que contaban con condiciones de trabajo que rozaban la esclavitud en donde destacaba la nula salubridad, el endeudamiento hacia los trabajadores y la violencia que se les aplicaba en el proceso de producción. Los obrajes acabarían a mediados del siglo XVIII, en un contexto de epidemias, guerra de Independencia y situaciones políticas y económicas presentes en todo el país. Sin embargo, para mitad del siglo XIX, la historia de los hilados continuaría.

De este modo —nos narra el autor—, la fábrica de hilados y tejidos El Hércules

sería la primera industria mecanizada en Querétaro (y la segunda del país), fundada por Cayetano Rubio. Situada estéticamente en un territorio donde se pudieron explotar manantiales y construir presas para movilizar la rueda hidráulica de la fábrica (sin importar los múltiples impactos que traía la retención del agua), generó inconformidad en la población de la ciudad, y aun así, la llamada Casa Rubio se apropiaría del agua usándola en Hércules y posteriormente en la fábrica de la Purísima, bajo el pretexto de que las fábricas contribuían al bienestar público al fomentar la industria y dar ocupación a la gente.

Ahora bien, ¿qué pasaba con las y los trabajadores? Soto afirma que hay escasa información sobre las demandas y necesidades de las primeras organizaciones obreras que surgieron al inicio de la fábrica, entre las décadas de 1830 y 1870. Sin embargo, esa década de 1870 estaría marcada por las luchas de los obreros de El Hércules por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, con demandas que se podrían sintetizar en: aumento de salario, reducción de la jornada de trabajo, eliminar la tienda de raya y contra el despotismo de la Casa Rubio. 🌈





Nota: Hilados y tejidos. Fuente: Archivo Colectivo del curso en Psicología Comunitaria (2017).

Esa sería entonces, la primera forma de organización en los trabajadores para enfrentar al poderío industrial (aunque se afirma y puntualiza que en la época de los obrajes ya había habido brotes de inconformidad), situación que decantaría en la huelga en la fábrica El Hércules llevada a cabo en 1877. Al respecto, podemos remarcar dos hechos fundamentales sobre la huelga —que a pesar de la distancia siguen sucediendo en algunos movimientos obreros en la actualidad—: por un lado, dejó ver el aspecto represivo en donde se apresó a 300 huelguistas que fueron llevados a Celaya bajo la advertencia de que ninguno tenía derecho de regresar a Querétaro; y por el otro, puso en evidencia la manipulación de algunos medios de comunicación a fin

de conseguir la llamada “armonía social”, que no era otra cosa que imponer el punto de vista de los dueños de los medios de producción, en detrimento de las demandas de los trabajadores. Aun con ello, la huelga en Hércules es parte de la memoria obrera en Querétaro, por eso ha de rescatarse y entenderse, porque nos sitúa en un pasado que sigue repercutiendo en nuestro presente y en el de los y las trabajadoras en las industrias que hoy se asientan en nuestra entidad.

Sirvan estas palabras para profundizar en la lectura del libro y de todo el material que Fidel Soto González ha elaborado sobre distintos pasajes de la historia obrera en Querétaro. 🌸

Para conocer más, consulta: Soto, F. (2004). *Hércules, industrialización y clase obrera en Querétaro, 1838-1877*. Querétaro: Viterbo Editorial.

¿Sabías qué? La primera huelga en México

Aunque generalmente recordamos a las huelgas de Cananea en el año 1906 y a la de Río Blanco en 1907 como las primeras huelgas obreras en el país, en donde se buscaba mejor salario, jornada de 8 horas e igualdad de las y los trabajadores mexicanos con los norteamericanos, la realidad es que la historia de las huelgas va mucho más atrás.

Un historiador mexicano de apellido Huitrón, afirma que en realidad la primera huelga mexicana fue aquella que sucedió



en agosto de 1766 en la mina Vizcaína, del Monte (ahora Real del Monte), en el Estado de Hidalgo. Narra que la resistencia pasiva de los mineros se convertiría a los dos días en violenta acción, llegando a tal grado las cosas que hubo quebrantamiento en las cárceles, asesinatos, donde resultaron muertos a manos de los huelguistas Manuel Barbosa, de la mina La Joya, y el alcalde Miguel Rincón de Oca. En la actualidad, si bien las huelgas no tienen necesariamente desenlaces de confrontación y violencia como las que mencionamos, siguen siendo usadas como medios de presión frente al patrón, para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras. 🌸

Para conocer más, consulta: Huitrón, J. (1978). *La historia del movimiento obrero en México*. México, D.F.: Editores Mexicanos Unidos.

¿Cuál es el fundamento legal de las huelgas?

Las huelgas como forma de acción de trabajadoras y trabajadores organizados tienen su fundamento en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que las define como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Para ser legales deben perseguir alguno de los siguientes objetivos marcados en el artículo 450 de la LFT:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga legítima de otro sindicato.
7. Exigir la revisión de salarios contractuales. 🌸





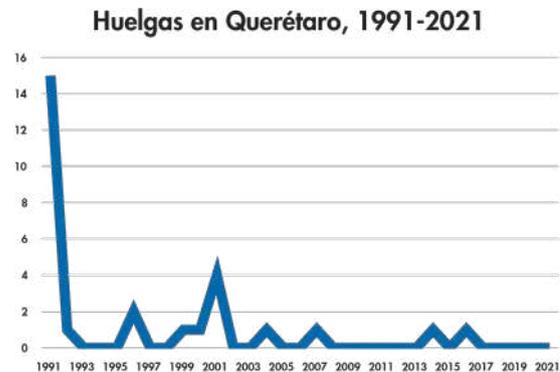
Las huelgas en Querétaro

Si hacemos una búsqueda en internet sobre las huelgas en Querétaro, nos encontraremos con encabezados donde se asevera que el Estado lleva alrededor de 27 años sin huelgas laborales. Por supuesto, tal afirmación busca enaltecer la idea de paz laboral y social que ha permitido a la entidad la atracción de inversión y la apertura de centros laborales. Sin embargo, revisando datos del INEGI a mayor profundidad, nos daremos cuenta que dicha afirmación es parcialmente cierta, pues la actividad huelguística en Querétaro se ha comportado de la siguiente manera en los últimos 30 años:

En el año de 1991 hubo 15 huelgas registradas mientras que de 1993 a 1995 no hubo ningún estallamiento. En 1996 el número remontaría con 2 huelgas, pero volverían a bajar en 1997 y 1998, que nuevamente no registraron ninguna. Para los años de 1999 y 2000 se registró una huelga respectivamente. El 2001 sería el que más eventos tendría en el nuevo milenio con 4 huelgas, pero para los años 2002 y 2003 no se volverían a registrar estallamientos.

El 2004 tendría una huelga, contrario a 2005 y 2006 que tuvieron cero. El año 2007 presentó una, sería la última de un largo periodo de cinco años de inactividad pues de 2008 a 2013 nuevamente se registraron cero huelgas. En 2014 se registró un estallamiento, en 2015 cero, y para 2016 se presentaría la última huelga queretana (al

menos registrada por INEGI), puesto que de 2017 a 2021 se han registrado cero. De este modo, si graficamos la actividad huelguística en Querétaro, podríamos observar esta tendencia:



Fuente: INEGI (2021), Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local.

Más allá de obviar que esta tendencia a la reducción de huelgas es reflejo de la inacción sindical, debemos preguntarnos: ¿En realidad las estadísticas representan el sentir de los y las trabajadoras queretanas? Esto implica una reflexión en la que es pertinente ver si es verdad que no hay conflicto o condiciones laborales que generen inconformidad; si en Querétaro no hay precariedad, sino hay malos pagos, malos tratos de parte de patrones y personal de confianza; y si se pagan siempre prestaciones como el aguinaldo o el reparto de utilidades. ¿Se ocultan conflictos laborales? ¿O el llamado “Acuerdo por la Paz Laboral y Progreso”, firmado en 2019 por sindicatos y el gobierno del Estado pero existente de manera implícita desde antes, está llevando a negociaciones que no reflejan las demandas de las y los trabajadores? El tiempo dirá. 🌈



Para conocer más, consulta: La Sombra de Arteaga (2019). "Acuerdo por la Paz Laboral y el Progreso de Querétaro". Disponible en: <https://lasombradearteaga.segobqueretaro.gob.mx/getfile.php?p1=20190543-01.pdf>

Adelanto Editorial: ***Querétaro, historia de lucha. Izquierdas y luchas sociales en Querétaro***

Mtro. Kevyn Simon Delgado

Al presentar el primer libro de esta investigación, Víctor López Jaramillo dijo que trata sobre la "siniestra" historia de Querétaro, es decir, la que se contrapone a la "diestra", y que abordan aquellas expresiones que espantan con sus ideas de avanzada a los sectores más conservadores, develando la "construcción exclusiva" de la historia de la entidad donde nos enseñan solo lo que ocurre con las élites, allá arriba y a la derecha. Retomando los comentarios de Efraín Mendoza Zaragoza, también podemos observar el impacto de la Guerra Fría y un retrato del anticomunismo en el Estado, ya que a "contraluz" se ven las derechas. Básicamente, todo ello es "parte de la historia negada e invisibilizada" de Querétaro, construida con voces "discordantes y contradictorias".

En este segundo libro, nos adentraremos en tres formas de lucha muy diferentes,

pero igual de relevantes en la historia contemporánea de México: el movimiento armado socialista, la lucha obrera y la lucha político-electoral. Como ha sucedido con la mayoría de las luchas sociales en la entidad, estas prácticamente no han sido estudiadas, apenas hay unos cuantos textos que dan cuenta de las huelgas y procesos democráticos en un puñado de fábricas, y otros pocos sobre el Partido de la Revolución Democrática (PRD). Los partidos políticos de izquierda, si bien les va, solo son mencionados entre un montón de siglas y porcentajes electorales.

Ahora, maticemos: "guerrillas" u organizaciones político-militaristas, como tales, no hubo en el Estado. Sin embargo, sí dejaron sentir su impacto en un Querétaro que empezaba a salir de su prolongado aletargamiento. La lucha obrera, en cambio, sí se dio en los municipios industrializados. Miles de obreros y obreras llegaron a colocar las banderas rojinegras de huelga, demandando mejoras salariales, democracia sindical o un contrato colectivo de trabajo que les diera su lugar como personas en vez de ser tratados como simples objetos para ser usados y desechados por las empresas.

Finalmente, ninguno de los nueve partidos que abordamos, desde el viejo Partido Comunista Mexicano (PCM) hasta el más reciente Partido del Trabajo (PT), ha tenido una participación muy destacada en lo estrictamente electoral. Sus méritos radican en otra parte: en luchar por abrir espacios de participación y discusión; en hacer la crítica

en medio de un Estado que parecía todo poderoso y una sociedad acostumbrada a la dirección vertical del “señor gobernador”, el obispo o el líder sindical “charro”; en buscar el socialismo y la democracia, lo que se traduce en ejercer la militancia por una vida más igualitaria, justa, libre y digna; en llevar a cabo la construcción política —muchas veces fallida— de las reivindicaciones de los obreros, campesinos, estudiantes y maestros, en fin, de los sectores populares; en hacerle frente a un sistema político excluyente y represivo, antes y después del registro electoral en ocasiones sobrevalorado; en imaginar un Querétaro diferente cuando la élite económica y política impuso su visión del Querétaro ideal, el de la “paz laboral” a pesar de la explotación, el que no se manifiesta a pesar de los usos y abusos del poder, el que aplaude y agradece al gobierno a pesar de que sus “líderes” viven detrás de murallas en sus fraccionamientos residenciales.

Aquí apreciamos procesos y coyunturas importantes de la historia contemporánea de México y Querétaro: la “guerra sucia”, con todo y la desaparición forzada de Arnulfo Córdova Lustre en San Juan del Río; la militancia de dos queretanos en las guerrillas de los setenta; una particular organización que semejaba ser una “guerrilla” de la Sierra Gorda; el auge y caída de la lucha obrera, con los electricistas democráticos y los trabajadores de decenas de fábricas en la entidad, quienes tuvieron que sobrevivir a las crisis y al abandono; el surgimiento

y reorganización de partidos políticos de izquierda; el pluripartidismo y sus campañas electorales a contracorriente; la lucha por los votos en un sistema político virtualmente monopolizado por el partido del Estado; las participaciones, discursos y candidaturas de personajes de la heterogénea izquierda mexicana de la talla de Vicente Lombardo Toledano, Heberto Castillo, Demetrio Vallejo, Rafael Galván, Valentín Campa, Arnoldo Martínez Verdugo, Rosario Ibarra de Piedra, Rafael Aguilar Talamantes, Cuauhtémoc Cárdenas y Andrés Manuel López Obrador, así como de quienes hicieron el trabajo desde la trinchera queretana; los tropezados inicios electorales de 1979 a 1985, las cuestionadas elecciones de 1988, las transiciones de 1997 y el 2000, el fraude del 2006 y hasta la victoria de Morena en el 2018.

En este libro veremos cómo la participación electoral de la oposición se vuelve más presente a partir de las reformas federal y local de finales de los setenta, que transformaron el panorama político de la entidad en la década de los ochenta y que se profundizaron en los noventa, al emerger la llamada “sociedad civil” con una injerencia ciudadana importante. Entonces, pluralizaron y reactivaron la cultura política del Estado, misma que el partido hegemónico y la élite política-económica controlaban en esos días, enraizada en el PRI-gobierno, la industria, la universidad y hasta en la oposición de derecha, por medio del PAN —después parte del poder. 





Para saber más, consulta: La Otra Bandita (2022).

“Programa Debates sobre el mundo del trabajo: los movimientos de lucha obrera en el Estado de Querétaro”. Disponible en: <https://www.facebook.com/LaOtraBandita/videos/409707784068344>

Simon Delgado, K. (2019). *Querétaro en pie de lucha. Memorias de las izquierdas y luchas sociales en Querétaro*. Tomo 1. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.



¿Qué pasó en Lanás Merino? La huelga negada en Querétaro

De pequeño, cuando transitaba por la Avenida Constituyentes a la altura del Barrio de San Francisquito, una cosa llamaba mi atención: en las calles de esta colonia se erigía lo que parecía ser una torre o un faro. Siempre regresaba al lugar y me detenía a verla, pero nunca entré para asegurarme de conocer qué era. Más tarde que temprano llegaría hasta ese punto y descubriría que no era un faro, sino la chimenea de una fábrica: Lanás Merino (antes San José de la Montaña), centro de producción textil que databa del primer período de industrialización en Querétaro, operando de manera continua, desde finales del siglo XIX hasta 2007, cuando 145 trabajadores entraron a huelga a causas de violaciones en su contrato de trabajo. Esa historia, dicho sea de paso, fue más interesante que todas las imágenes que me pude haber creado anteriormente.

Nota: Estado actual de la fábrica Lanás Merino.

Fuente: Archivo Colectivo del curso en Psicología Comunitaria (2017).

Debemos decir, que hay tres antecedentes directos a lo que pasó con los trabajadores de Lanás Merino y su sindicato Paz y Trabajo. Para empezar, la industria textil en los primeros años del siglo XXI atravesaba una crisis en todo el país, provocada por la apertura en los mercados internacionales y con países como China produciendo textiles a bajo costo.

Eso provocaría una segunda situación, el patrón y dueño, Morjail Kretzel, asesorado por el secretario general de la Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (F.N.R.T.O.I.) —que era la central obrera a la que estaba afiliado el sindicato Paz y Trabajo—, decidió recortar prestaciones del contrato de los trabajadores, buscando despedirlos y recontratarlos con un contrato colectivo con menores ganancias, argumentando que eso ayudaría en épocas



de poca productividad, aun cuando la productividad (al menos en Lanás Merino) no había decrecido por el producto que elaboraban.

En tercer lugar, había un conjunto de condiciones adversas en las que las y los trabajadores desempeñaban su actividad y que venían arrastrando inconformidad: malos tratos de supervisores y personal de confianza, acoso laboral y sexual, y, sobre todo, omisión de pagos a INFONAVIT, en donde se recuerda que algunos compañeros perdieron sus viviendas porque el patrón no hacía los pagos correspondientes, aun cuando se les descontaba.



Nota: Maquinaria textil en Lanás Merino. Fuente: Archivo Colectivo del curso en Psicología Comunitaria (2017).

Esas condiciones adversas se trataron de subsanar, incluso hubo una primera huelga en el año 2006 que duró un mes, y que se levantó cuando el patrón se comprometió a responder al pliego petitorio

de los trabajadores, sin embargo, y ante el incumplimiento, el día 10 de abril de 2007 se tomaría la fábrica. Ese día quedó marcado en la memoria colectiva de los trabajadores y trabajadoras como un momento significativo, principalmente por el apoyo y compañerismo mostrado para sostener una lucha —que en otros ámbitos es impensable.

Han pasado más de 15 años de ese suceso, en este lapso hubo intentos por invalidar la huelga, también intentos por negarla, pues siempre incomodó a las autoridades laborales que pregonan la paz laboral en Querétaro; asimismo, y cuando fue innegable a los ojos públicos, hubo intentos por negociar la formación de una cooperativa que al final no fue fructífera, porque —en palabras de los trabajadores— el gobierno que al principio les apoyaba en ese proyecto, luego se negó a dialogar para no mostrar que así se podían solucionar los conflictos laborales en la entidad.

Por supuesto, al paso de los años también llegaron los triunfos de la lucha del sindicato Paz y Trabajo. Ya que para 2010 obtuvieron el laudo a favor, el juez les otorgó la propiedad de la maquinaria de la fábrica, la cual se subastaría para poder pagar los salarios caídos por el tiempo que durara el movimiento. Situación que, si bien no se ha concretado por diversas condiciones jurídicas y extrajurídicas, deja una lección de lucha y resistencia que ha inspirado a diversas personas y organizaciones que — como yo— han escuchado o leído la historia



del sindicato Paz y Trabajo de Lanas Merino:

1. Una base trabajadora informada y bien asesorada legalmente: los asesores legales del sindicato Paz y Trabajo realizaron una capacitación contante en temas de derechos laborales para que los trabajadores pudieran defenderlos.

2. Un sindicato independiente: el rompimiento con la Nacional Textil (F.N.R.T.O.I.) y con otros sindicatos que buscaban adjudicarse la titularidad del sindicato.

3. Un líder que era respaldado por sus compañeros y que les respaldaba: el secretario general del sindicato llegó a ese puesto de manera democrática y las decisiones tomadas fueron siempre en consenso con los trabajadores.

4. Las redes familiares y de amistad que se reforzaron en la huelga: los trabajadores encontraron en sus compañeros vínculos de apoyo que les permitió sostener la huelga en los momentos difíciles, a eso se le sumó el apoyo que recibieron de sus parejas, padres, hermanos e hijos tanto en lo económico como en la solidaridad al movimiento.

5. El apoyo de otros actores sociales interesados en acompañar a los trabajadores: los trabajadores en huelga encontraron en organizaciones civiles el acompañamiento que les permitió difundir su lucha. 🌈



Nota: Lanas Merino hoy en día. Fuente: Archivo Colectivo del curso en Psicología Comunitaria (2017).

Para saber más, consulta: *La Otra Bandita* (2022).

“Programa Debates sobre el mundo del trabajo: La huelga en Lanas Merino”. Disponible en: <https://www.facebook.com/LaOtraBandita/videos/1077330229487306>

La reforma laboral y la democracia sindical

En líneas anteriores habíamos hablado de democracia sindical y el impulso que estaba dándosele a partir de la Reforma, pero, ¿qué significa eso? Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la democracia sindical es entendida como la manera en que “los trabajadores afiliados a una organización sindical, podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus contratos colectivos de trabajo, entre otros procesos democráticos”. Lo que implicaría no más sindicatos simulados.



Si examinamos un poco más la definición de la STPS, esta implica al menos cuatro ámbitos que son: la elección de directivas sindicales, la firma de contratos iniciales, la ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión y la legitimación de contratos colectivos existentes. Veamos más a detalle cada uno.

En el primer caso, es decir, la elección de directivas sindicales, se busca que los sindicatos elegirán a sus directivas mediante el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, porque anteriormente la elección se realizaba “a mano alzada” o sin que los trabajadores se enterarán, lo que generaba miedo a represalias o la nula participación en la votación de los y las sindicalizadas que no estaban de acuerdo con quienes se proponían como dirigentes.

El segundo ámbito, o la firma de contratos iniciales, es sobre todo para aquellas empresas que no tenían un contrato colectivo previo. A partir de la reforma laboral de 2019, para que un sindicato y un patrón puedan acordar un contrato colectivo se deberá demostrar el de los trabajadores mediante un documento que se denomina “Constancia de Representatividad”, mismo que será expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que acredita que un sindicato cuenta con la representación de al menos el treinta por ciento (30%) de los trabajadores. La Constancia tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en

que sea expedida, en ese período se deberá emplazar a huelga para la firma del contrato inicial.

El caso de la ratificación de acuerdos negociados, sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión, es un proceso que se realizará cada dos años, donde los trabajadores deberán ratificar mediante voto personal, libre, directo y secreto los acuerdos negociados por su sindicato y el empleador sobre el contenido de su contrato colectivo. En caso de que la mayoría de los trabajadores no apruebe el acuerdo negociado, el sindicato podrá optar por estallar la huelga, o prorrogar el pre huelga para volver a negociar con el empleador y consultar a los trabajadores un nuevo acuerdo.

El último caso es el de la legitimación de contratos colectivos existentes. Este proceso se realizará solo una vez, antes del 1 de mayo de 2023 a través de una consulta donde las y los trabajadores decidan mediante el voto personal, libre, secreto y directo, si aprueban o no el contenido del contrato colectivo. 

¿Qué son los contratos colectivos?

La contratación colectiva es la forma en que se establece un convenio entre empresarios o patrones y las y los trabajadores, con ello se busca legitimar las relaciones de trabajo mediante un documento con validez legal. De este modo, en los Contratos Colectivos de



Trabajo (CCT) se disponen las condiciones laborales, sobre todo en lo referente a salarios, prestaciones, jornadas de trabajo. Debemos mencionar que existen CCT con muchas o pocas cláusulas, y con mayores o menores prestaciones, dependiendo cómo se haya dado la negociación inicial entre Patrón y Sindicato.

Debemos advertir que esta negociación inicial ha dado pauta a uno de los aspectos más problemáticos de la contratación colectiva en México: los Contratos Colectivos de Protección Patronal. Estos son documentos que no responden a los intereses de los trabajadores, sino que al contrario les perjudican, al ser formas de simulación contractual, firmados incluso antes de la instalación de la fábrica o centro de trabajo.

Numerosos investigadores en México han registrado la forma en que se dan los contratos de protección patronal, los cuales funcionan en contubernio con el ámbito político de esta manera: el patrón, aliado con el gobierno, escoge un sindicato que pueda garantizar la paz y los intereses patronales. Después, redacta un documento con —a veces— el mínimo de las prestaciones, buscando establecer condiciones de trabajo amoldadas a las necesidades del empleador. Finalmente, el contrato que se establece es detentado por titulares no electos democráticamente por la mayoría de los trabajadores que dicen representar, por lo que son administrados o revisados sin su intervención.

En síntesis, los Contratos Colectivos de Trabajo buscan consignar la voluntad colectiva de los trabajadores al servicio de un patrón, respecto de las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio. Para ello es necesario una negociación, sea de manera directa o sea mediante una auténtica representación, es decir, que se conozca quién es el líder que está negociando las condiciones de trabajo. En el contrato, si bien puede no establecerse todas las demandas de los trabajadores, sí debe contener los puntos de negociación determinados por la mayoría del colectivo. Si cualquiera de estas condiciones no se da, si los trabajadores ignoran cuál es su sindicato, quién es su líder y cuál es el contrato colectivo que regula su trabajo, es posible que el centro de trabajo donde se labora tenga un Contrato de Protección Patronal. 🌈

La importancia de la legitimación de contratos colectivos

La legitimación de Contratos Colectivos en México es una obligación establecida en el Capítulo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Como mencionamos anteriormente, solo se realizará una vez, por lo que todos los sindicatos deberán legitimar los contratos colectivos que estén depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del ámbito local y



federal. Con esto se busca acabar con los contratos colectivos que fueron depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que no fueron revisados al ser contratos de protección patronal, igualmente con aquellos contratos que se encuentran inactivos pero que no se han finalizado.

En este ámbito, hay al menos tres escenarios que suelen generar dudas en los trabajadores y trabajadoras. El primero es, ¿qué pasa si la mayoría de los trabajadores vota a favor del contrato colectivo de trabajo? Ese es el caso más común hasta la fecha, pues la mayoría de contratos que han entrado a ese proceso se han legitimado. En ese contexto, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral expedirá la constancia de legitimación en donde se especifica la fecha de legitimación, el lugar en que se realizó, los votos a favor, votos en contra y votos nulos.

El segundo caso es, ¿qué pasa si no se realiza una consulta y no se legitima el contrato? Este caso es probable en muchos centros laborales, pues, como mencionábamos, el proceso de legitimación se debe realizar antes del 1 de mayo de 2023. Ya quedan pocos meses para que las y los trabajadores puedan ser consultados y falta un gran número por someterse a ese proceso. Mientras tanto, en caso que no se dé una legitimación, el CCT deja de existir, pero los derechos que estaban establecidos se mantienen vigentes a través de contratos individuales.

El tercer caso es el que plantea la posibilidad de que la mayoría de trabajadores no legitiman su contrato colectivo. Ese caso ha sido el menos común, pues, de los 15,551 eventos de legitimación solo se han dado por terminado 56 contratos (al menos con datos vigentes hasta septiembre de 2022). Sin embargo, los procesos de democracia sindical permiten que trabajadores de un centro de trabajo puedan no estar de acuerdo con su contrato se dará por terminado, pero los trabajadores conservan los derechos y prestaciones adquiridas mediante contratos individuales. Hay que mencionar que, es probable que el sindicato que era titular u otro busquen establecer un nuevo contrato colectivo, en ese caso, el sindicato debe solicitar una constancia de representatividad ante el CFRCL donde se le respalde por el 30% de los trabajadores y se iniciará un proceso similar a la firma del contrato inicial. Con esta información reiteramos que, sea cual sea la elección de los trabajadores, esta debe ser consciente e informada, para ello, es necesario que se conozca el contenido del contrato colectivo que se busca legitimar (es obligación del patrón brindarles una copia a sus trabajadores). Asimismo, debemos saber que el patrón o sindicato no deben presionar o coartar el derecho de las y los trabajadores a elegir, pues, el voto en este proceso es personal, libre, directo y secreto. 🌈



Contenido

Carta Editorial	3
México y la democracia sindical	4
De los movimientos obreros a las trabajadoras y trabajadores en movimiento: una revisión sobre el sindicalismo	7
¿Sabías qué? El trabajo decente	7
¿Cómo se construyó el sindicalismo en México? Primera parte	8
¿Dónde se fundamenta el derecho a la sindicalización?	9
¿Cómo se construyó el sindicalismo en México? Segunda parte	9
¿Por qué se le llama corporativo a un sindicato corporativo?	10
¿Cómo se construyó el sindicalismo en México? Tercera parte	11
La Reforma de 2019: un nuevo reto	11
La tasa de sindicalización en México	12
Los inicios del sindicalismo en Querétaro: una aproximación desde la mirada de Fidel Soto González	14
¿Sabías qué? La primera huelga en México	15
¿Cuál es el fundamento legal de las huelgas?	16
Las huelgas en Querétaro	17
Adelanto Editorial: <i>Querétaro, historia de lucha. Izquierdas y luchas sociales en Querétaro</i>	18
¿Qué pasó en Lanús Merino? La huelga negada en Querétaro	20
La reforma laboral y la democracia sindical	22
¿Qué son los contratos colectivos?	23



El financiamiento es proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América en virtud del acuerdo no. IL32531-18-75K. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, ni la mención de nombres comerciales, productos y organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estado Unidos de América.



  @LaborCenterUAQ  @CentroLaboralUAQ



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
QUERÉTARO



CE
Psicología
y Educación

